

Le congé parental d'un parent LGBTQIA+ nécessite-t-il un avenant au contrat de travail ?

Réponse courte

Non. Le congé parental **suspend** le contrat — intégralement à plein temps, partiellement ou proportionnellement dans les formules aménagées — en vertu de l'article L.234-47, paragraphe (5). Une suspension légale n'est pas une modification du contrat et ne se formalise pas par un avenant.

L'avenant redevient nécessaire si le salarié et l'employeur conviennent d'une modification **durable** au-delà du congé : passage définitif à temps partiel, changement de fonction, nouveau lieu de travail. On quitte alors le régime du congé pour celui du contrat.

Une modification imposée en défaveur du salarié obéit à un régime plus strict encore : l'article L.121-7 exige, sous peine de nullité, qu'elle soit notifiée dans les formes et délais du licenciement, avec indication de sa date d'effet.

La composition du couple n'y change rien : aucun régime particulier ne s'applique aux parents LGBTQIA+, le droit commun du contrat vaut pour tous.

Définition

La **suspension du contrat** est l'interruption temporaire de ses effets principaux, sans rupture ni modification de ses clauses. Le contrat reprend à l'identique au terme du congé.

L'**avenant** constate un accord des parties sur une modification de clause. Il se distingue de la modification unilatérale en défaveur du salarié, que l'article L.121-7 soumet aux formes du licenciement.

Conditions d'exercice

Le critère est la durée de l'effet sur la relation de travail, pas la nature de l'événement familial.

Situation	Avenant nécessaire	Motif
Congé parental à plein temps	Non	Suspension intégrale du contrat (<u>L.234-47</u> (5))
Congé parental à temps partiel ou fractionné	Non	Suspension partielle ou proportionnelle
Congé d'accueil	Non	Emploi conservé, avantages maintenus (<u>L.332-3</u>)
Congés extraordinaires de <u>L.233-16</u>	Non	Absence rémunérée, sans effet sur les clauses
Temps partiel définitif après le congé	Oui	Modification durable de la durée de travail
Changement de fonction ou de lieu	Oui	Modification d'une clause essentielle
Modification imposée en défaveur du salarié	Procédure de <u>L.121-7</u>	Notification dans les formes du licenciement

Modalités pratiques

Ce qui doit être écrit ne l'est pas toujours sous forme d'avenant.

Écrit	Objet	Nature
Demande du salarié	Congé parental, formule et dates	Lettre recommandée avec avis de réception
Confirmation de l'employeur	Accusé de réception, formule retenue	Courrier de gestion
Accord sur une formule aménagée	Organisation du temps de travail pendant le congé	Écrit recommandé, sans valeur d'avenant
Attestation pour la caisse	Suspension et durée de travail	Formulaire de l'organisme
Avenant	Modification durable convenue	Signé des deux parties
Notification de <u>L.121-7</u>	Modification imposée en défaveur	Formes et délais du licenciement

Pratiques et recommandations

Faire signer un avenant pour un congé parental n'est pas neutre. Le document laisse entendre que le congé résulte d'un accord, alors qu'il est un droit ; en cas de litige ultérieur sur un refus ou une formule, cette confusion se retourne contre l'employeur, qui apparaît avoir subordonné à sa signature ce que la loi lui imposait d'accorder.

L'accord sur une formule aménagée mérite en revanche un écrit clair. Le fractionnement et le temps partiel supposent l'accord de l'employeur au titre de l'article [L.234-44](#) : consigner cet accord, ses modalités et ses dates évite les difficultés d'exécution, sans pour autant en faire un avenant au contrat.

La sortie du congé est le moment où l'avenant devient réellement utile. Un salarié qui souhaite prolonger un temps partiel au-delà du congé quitte le régime légal : sans écrit, la durée de travail contractuelle reste celle d'avant le congé, et le désaccord se révèle au premier bulletin de paie.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-47, paragraphe (5)	Suspension intégrale, partielle ou proportionnelle du contrat
Art. L.234-44	Formules de congé ; accord de l'employeur pour les formules aménagées
Art. L.234-47, paragraphe (3)	Priorité d'affectation en cas de remplacement
Art. L.332-3	Conservation de l'emploi et des avantages pendant le congé d'accueil
Art. L.332-4	Faculté de ne pas reprendre l'emploi ; priorité de réembauchage pendant un an
Art. L.121-7	Modification en défaveur du salarié : formes et délais du licenciement, sous peine de nullité
Art. L.233-16	Congés extraordinaires avec maintien du salaire
Art. L.253-3	Nullité des clauses contraires au principe d'égalité

Aucun événement familial ne modifie par lui-même le contrat de travail. Ce sont les aménagements convenus au-delà du congé qui appellent un écrit, et la modification imposée en défaveur du salarié qui appelle la procédure de l'article [L.121-7](#).

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.