Comment traiter le dossier d'un salarié dont l'enfant est né par GPA à l'étranger ?

Réponse courte

En s'en tenant à la seule question qui relève du droit du travail : **la filiation est-elle établie à l'égard de ce salarié ?** Si un acte d'état civil ou une décision de justice l'établit, les congés familiaux s'ouvrent dans les mêmes termes que pour tout autre parent. Si elle ne l'est pas, aucun droit attaché à l'enfant n'est ouvert.

L'employeur n'a pas à se prononcer sur les **conditions de la naissance**. La gestation pour autrui, la procréation médicalement assistée ou toute autre circonstance relèvent du droit de la famille et de l'état civil, matières dans lesquelles il n'a ni compétence ni qualité.

Le risque principal est le **traitement différencié dans l'instruction**. Un dossier examiné plus longuement, soumis à un avis juridique interne ou assorti de pièces supplémentaires parce que la naissance a eu lieu à l'étranger constitue une discrimination indirecte, même si la décision finale est favorable.

Définition

La **filiation établie** est celle qui résulte d'un acte d'état civil ou d'une décision de justice désignant le salarié comme parent. C'est le seul fait que le service RH constate.

La **reconnaissance d'un acte étranger** est une question d'état civil et de droit international privé. Elle se règle devant les autorités compétentes, non au service du personnel, et l'employeur n'est ni juge de sa régularité ni de sa transcription.

Conditions d’exercice

Ce que l'employeur regarde et ce qu'il laisse de côté se distinguent nettement.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Élément	Relève de l'employeur	Motif
Existence d'une pièce établissant la filiation	Oui	Condition d'ouverture des congés
Identité et âge de l'enfant	Oui	Détermine durées et fenêtres
Régularité de l'acte au regard du droit luxembourgeois	Non	Compétence des autorités d'état civil
Conditions de la conception ou de la naissance	Non	Sans effet sur une seule condition légale
Mode de constitution de la famille	Non	Donnée relevant de la vie privée
Contestation en cours devant une juridiction	Non	L'employeur ne préjuge pas de son issue

Modalités pratiques

Le traitement se cale sur celui de tout autre dossier, avec les mêmes pièces et les mêmes délais.

Étape	Règle
Réception de la demande	Enregistrer la date de l'avis de réception du recommandé
Pièce de filiation	Acte d'état civil ou décision de justice, quel qu'en soit le pays d'origine
Délai d'instruction	Identique à celui des autres dossiers
Doute sur la pièce	Interroger la caisse compétente, sans suspendre le droit au congé
Refus	Uniquement pour vice de forme ou de délai (L.234-45 (3))
Traçabilité	Consigner la pièce et la décision, sans commentaire sur la situation familiale

Pratiques et recommandations

Le réflexe de « faire valider par le juridique » est celui qui expose le plus. Il allonge le traitement d'un dossier au motif de son origine, laisse une trace écrite de cette différence et alimente précisément le faisceau d'indices que l'article L.253-2 rend décisif en mettant la preuve contraire à la charge de l'employeur.

La question posée au salarié doit rester la même que pour les autres. « Pouvez-vous produire l'acte établissant votre lien avec l'enfant ? » est légitime ; « comment cet enfant est-il né ? » ne l'est pas et ne conditionne aucun droit. La formulation employée par le gestionnaire fait toute la différence.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Lorsque la filiation n'est pas établie, la réponse doit être précise sur son fondement. Le congé n'est pas refusé en raison de la situation du salarié mais parce qu'une condition légale n'est pas remplie ; l'écrire ainsi protège l'entreprise et laisse au salarié la possibilité de revenir avec la pièce manquante.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-43, paragraphe (1)	Conditions du congé parental, dont la qualité de parent
Art. L.234-45, paragraphe (3)	Refus limité aux formes et aux délais
Art. L.234-56	Congé d'accueil en cas d'adoption par deux conjoints
Art. L.234-50 à L.234-55	Congé pour raisons familiales, ouvert au parent ou représentant légal
Art. L.251-1	Interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle
Art. L.241-1	Discrimination fondée sur le sexe, y compris par référence à l'état familial
Art. L.253-2	Charge de la preuve à l'employeur
Art. L.261-1 et L.261-2	Traitement de données ; information préalable
Code civil	Filiation, adoption et actes de l'état civil

La reconnaissance au Luxembourg d'une filiation établie à l'étranger est une question d'état civil qui peut être discutée devant les juridictions compétentes. Le service RH s'en tient à la pièce produite et n'anticipe pas l'issue de ce débat.

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.