L'employeur peut-il contester l'acte d'état civil établissant la filiation d'un salarié ?

Réponse courte

Non. L'employeur n'est ni officier d'état civil ni juge : il constate la pièce qui lui est produite et en tire les conséquences en droit du travail. La validité d'un acte, sa régularité et sa portée relèvent des autorités d'état civil et, en cas de litige, des juridictions compétentes.

Ce qu'il peut faire est limité et suffisant : vérifier que la pièce **identifie le salarié comme parent ou représentant légal** de l'enfant, et qu'elle est lisible. Un doute sérieux se traite par une question à la caisse compétente, jamais par un refus de congé.

Le refus reste enfermé dans les deux motifs de l'article L.234-45, paragraphe (3) : **vice de forme ou non-respect du délai**. Un doute sur une pièce n'en fait pas partie et ne peut pas fonder une décision négative, quelle que soit la conviction du gestionnaire.

Définition

Le **contrôle de recevabilité** consiste à vérifier qu'une pièce établit bien la condition légale invoquée. Il est matériel : la pièce existe, elle désigne les bonnes personnes, elle est lisible.

Le **contrôle de validité** est autre chose : il porte sur la régularité juridique de l'acte au regard des règles qui l'ont produit. Il n'entre pas dans les attributions de l'employeur et ne figure dans aucun texte du Code du travail.

Conditions d’exercice

Le partage des compétences se lit institution par institution.

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

Question	Qui tranche
La pièce désigne-t-elle le salarié comme parent ?	L'employeur, par simple lecture
L'acte étranger produit-il ses effets au Luxembourg ?	Autorités d'état civil, juridictions compétentes
Les conditions d'affiliation sont-elles remplies ?	Caisse pour l'avenir des enfants
L'enfant est-il couvert par l'assurance du salarié ?	Centre commun de la sécurité sociale et CNS
La demande respecte-t-elle forme et délai ?	L'employeur
Le congé peut-il être refusé ?	L'employeur, dans les seuls cas de L.234-45 (3)
La filiation est-elle contestée ?	Juridictions compétentes, sans effet suspensif pour l'employeur

Modalités pratiques

Face à un doute, la marche à suivre évite à la fois l'excès de zèle et la négligence.

Situation	Conduite
Pièce illisible ou incomplète	Demander un exemplaire lisible, sans suspendre l'instruction
Acte rédigé dans une langue non comprise	Demander une traduction, si elle est réellement nécessaire
Doute sur la portée de l'acte	Interroger la caisse compétente ; accorder le congé si la demande est régulière
Contestation judiciaire en cours	Ne pas préjuger ; s'en tenir à la pièce produite
Soupçon de fraude	Signalement aux autorités compétentes, décision motivée par écrit
Décision défavorable	Motivée exclusivement par la forme ou le délai

Pratiques et recommandations

L'excès de contrôle coûte plus cher que le défaut de contrôle. Un employeur qui refuse un congé au motif qu'il doute d'un acte prend une décision irrégulière au regard de l'article L.234-45, paragraphe (3), et se retrouve à devoir prouver, sous le régime de l'article L.253-2, que son doute ne visait pas la composition de la famille du salarié.

La bonne question à se poser est celle de la conséquence du doute. Si l'acte se révélait ultérieurement dépourvu d'effet, la caisse récupérerait l'indemnité auprès du salarié et l'employeur n'en supporterait pas la charge : le risque qu'il cherche à prévenir en refusant n'est pas le sien.

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

Le soupçon de fraude appelle une réponse, mais ce n'est pas le refus. Il se signale aux autorités compétentes, avec les éléments qui le fondent, et se distingue nettement du malaise ressenti devant une configuration familiale inhabituelle — lequel n'est pas un motif et laisse, s'il est écrit, une trace difficile à expliquer.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-45, paragraphe (3)	Refus limité au non-respect des formes et des délais
Art. L.234-46, paragraphe (3)	Même limitation pour le deuxième congé
Art. L.234-43, paragraphe (1)	Conditions de fond, appréciées par la caisse
Art. L.253-2	Charge de la preuve à l'employeur
Art. L.253-3	Nullité des clauses internes contraires au principe d'égalité
Art. L.241-1 et L.251-1	Interdictions de discriminer, directes et indirectes
Art. L.261-1 et L.261-2	Traitement de données ; information préalable
Code de la sécurité sociale, art. 7 et 306 et suivants	Extension de l'assurance ; indemnisation du congé parental

Le doute de l'employeur n'est pas un motif de refus. Le congé régulièrement demandé est dû ; les conditions de fond seront contrôlées par la caisse, à qui la loi en confie l'appréciation.

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.