Un refus fondé sur l'absence de filiation est-il discriminatoire ?

Réponse courte

Non, si c'est bien le motif. Le congé parental suppose la qualité de parent : l'article L.234-43 la pose en condition d'ouverture, et une demande présentée par une personne dont la filiation n'est pas établie ne remplit pas cette condition. Le constater n'est pas discriminer.

La difficulté est de **motiver correctement**. Un refus qui évoque la composition du couple, l'absence de lien biologique ou le mode de constitution de la famille change de nature : il devient un refus fondé sur un critère prohibé, quand bien même la condition légale n'était effectivement pas remplie.

Une nuance importante s'ajoute. L'employeur ne peut refuser un congé à plein temps régulièrement demandé que pour **vice de forme ou de délai** ; lorsque la filiation fait défaut, le mieux est de le signaler au salarié et de laisser la caisse compétente statuer sur l'indemnisation.

Définition

La **condition d'ouverture** est l'élément que la loi exige pour qu'un droit existe. Son absence prive le droit de fondement, sans que la personne soit traitée défavorablement en raison d'un critère qui lui est propre.

Le **refus discriminatoire** repose sur un critère prohibé — sexe, orientation sexuelle, état matrimonial ou familial. Il peut coexister avec une condition non remplie : c'est le motif réel qui compte, et l'article L.253-2 en fait porter la démonstration à l'employeur.

Conditions d’exercice

La qualification du refus dépend du motif énoncé et de sa cohérence avec la pratique de l'entreprise.

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

Motif énoncé	Qualification	Fondement
Demande non recommandée	Refus régulier	L.234-45 (3)
Préavis non respecté	Refus régulier	L.234-45 (3)
Aucune pièce n'établit la filiation	Condition d'ouverture non remplie	L.234-43 (1)
Absence de lien biologique	Motif prohibé — la filiation adoptive vaut filiation	L.241-1, L.251-1
Composition du couple	Motif prohibé	L.251-1, Code pénal art. 454
Charge de travail, organisation	Refus irrégulier	L.234-45 (3)
Doute non levé sur une pièce	Ne constitue pas un motif de refus	L.234-45 (3)

Modalités pratiques

La forme du refus est aussi importante que son fondement.

Point	Règle
Support	Écrit, daté, adressé au salarié
Motif	Un seul, précis, rattaché à un article
Pièce manquante	Indiquée nommément, avec possibilité de régulariser
Silence sur la vie privée	Aucune mention de la composition du couple ni du mode de conception
Voie de régularisation	Rappeler que la demande peut être renouvelée une fois la pièce obtenue
Traçabilité	Conserver la demande, la date de réception et la réponse
Cohérence	Vérifier que le même motif a été opposé dans des situations comparables

Pratiques et recommandations

La phrase de trop est le principal risque. Un courrier qui expose correctement l'absence de filiation puis ajoute une remarque sur la situation familiale du salarié fournit à lui seul le fait permettant de présumer une discrimination prohibée, et déplace la charge de la preuve sur l'employeur au titre de l'article L.253-2.

La cohérence interne se vérifie avant l'envoi. Si l'entreprise a déjà accordé un congé sans exiger la même pièce, ou si elle l'exige seulement pour certains dossiers, le motif énoncé ne résistera pas : la comparaison entre situations comparables est précisément ce que le juge examine.

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

Ouvrir une voie de régularisation coûte peu et change la perception du refus. Indiquer quelle pièce manque et préciser que la demande pourra être renouvelée dès son obtention transforme une décision négative en étape de procédure, ce qui correspond d'ailleurs à la réalité juridique.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-43, paragraphe (1)	Conditions d'ouverture, dont la qualité de parent
Art. L.234-45, paragraphe (3)	Refus limité aux formes et aux délais
Art. L.234-46, paragraphe (3)	Même limitation pour le deuxième congé
Art. L.241-1, paragraphe (1)	Discrimination fondée sur le sexe, y compris par référence à l'état familial
Art. L.251-1	Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle
Art. L.253-2	Charge de la preuve à l'employeur
Art. L.253-1	Nullité des représailles consécutives à une plainte
Code pénal, art. 454 et 455	Critères de discrimination et peine encourue

Une condition légale non remplie justifie un constat, pas un jugement sur la famille du salarié. La différence entre les deux tient souvent à une seule phrase du courrier de réponse.

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.