Comment traiter une demande de congé de maternité d'une personne enceinte dont l'état civil porte la mention « homme » ?

Réponse courte

Le texte n'a pas prévu la situation, et il faut le dire. L'article L.331-1 ouvre le titre consacré à la protection de la maternité en visant « **toutes les femmes**, sans distinction d'âge ou de nationalité, mariées ou non, qui sont liées par un contrat de travail ». La condition y est formulée par référence au sexe, non à la grossesse.

Le fondement du traitement égal existe néanmoins, et il est exprès. L'article **L.241-1, paragraphe (1)**, alinéa 2, dispose depuis la loi du 3 juin 2016 qu'« une discrimination fondée sur le **changement de sexe** est assimilée à une discrimination fondée sur le sexe ». Refuser à une personne enceinte la protection de la maternité au motif de la mention portée à son état civil relève de cette assimilation.

En pratique, la protection se déclenche sur un **certificat médical constatant la grossesse**, pièce que l'article L.337-1 érige lui-même en élément déclencheur de l'interdiction de licencier.

Définition

La **protection de la maternité** regroupe le congé prénatal et postnatal, les aménagements de poste, l'interdiction de certains travaux et la protection contre le licenciement. Elle poursuit un objectif de santé, lié à l'état physiologique et non au statut civil.

Le **changement de sexe à l'état civil** est la procédure de la loi du 10 août 2018, sans condition médicale. Elle modifie la mention portée aux registres sans rien changer à l'état de santé de la personne.

Conditions d’exercice

Les droits liés à la grossesse se déclenchent sur un fait médical, ceux liés à la parentalité sur la filiation.

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

Droit	Élément déclencheur	Article
Interdiction de licencier	Grossesse médicalement constatée, puis 12 semaines après l'accouchement	L.337-1
Congé prénatal	8 semaines précédant la date présumée de l'accouchement	L.332-1
Congé postnatal et suites	Accouchement	L.332-1 et suivants
Conservation de l'emploi	Congé de maternité en cours	L.332-3 (1)
Ancienneté et congé annuel	Période de congé de maternité	L.332-3 (2) et (3)
Congé parental	Qualité de parent, sans référence au sexe	L.234-43
Champ du titre sur la maternité	Rédigé pour « toutes les femmes »	L.331-1

Modalités pratiques

Le dossier se traite sur pièces médicales, sans interrogation sur l'état civil.

Étape	Règle
Pièce déclenchante	Certificat médical constatant la grossesse
Notification tardive	Le salarié dispose de 8 jours après la notification d'une rupture pour justifier son état par recommandé (L.337-1)
Déclarations aux organismes	Selon les formats imposés par les caisses, sans commentaire ajouté au dossier
Aménagement de poste	Selon les règles de protection applicables à l'état de grossesse
Congé parental ultérieur	Ouvert dans les conditions de droit commun de L.234-43
Confidentialité	L'information relève de la santé et de la vie privée

Pratiques et recommandations

La réponse à donner au salarié doit distinguer ce qui est certain de ce qui ne l'est pas. La protection contre le licenciement et les mesures de santé se rattachent à une grossesse médicalement constatée ; la rédaction de l'article L.331-1 pose en revanche une question de champ que seul le juge peut trancher définitivement. Présenter cette incertitude comme un refus serait une erreur, la présenter comme inexistante en serait une autre.

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

L'écart de traitement se juge sur la décision, pas sur l'hésitation. Un employeur qui applique la protection en s'appuyant sur l'assimilation de l'article L.241-1 prend une position défendable ; celui qui refuse en invoquant la lettre de l'article L.331-1 s'expose à devoir démontrer, sous le régime de l'article L.253-2, que sa décision ne reposait pas sur le changement de sexe.

Les systèmes déclaratifs peuvent bloquer là où le droit ne bloque pas. Un formulaire d'organisme n'acceptant qu'une combinaison mention-prestation impose une démarche auprès de la caisse, pas une décision de l'employeur : traiter l'obstacle comme technique évite de le transformer en refus de droit.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.331-1	Champ du titre sur la protection de la maternité : « toutes les femmes » liées par un contrat de travail
Art. L.332-1	Congé prénatal de huit semaines
Art. L.332-3	Conservation de l'emploi, ancienneté, droit au congé annuel
Art. L.337-1	Interdiction de licencier ; grossesse médicalement constatée ; délai de huit jours
Art. L.241-1, paragraphe (1)	Assimilation de la discrimination fondée sur le changement de sexe
Art. L.234-43	Congé parental, attaché à la qualité de parent
Art. L.253-2	Charge de la preuve à l'employeur
Loi du 10 août 2018	Modification de la mention du sexe et des prénoms

La rédaction de l'article L.331-1 n'a pas été adaptée depuis la loi du 10 août 2018. Cette fiche signale la difficulté plutôt que de la trancher : le fondement de l'égalité de traitement est l'article L.241-1, dont l'assimilation est expresse.

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.