Que faire quand l'employeur refuse la pièce d'état civil d'un parent LGBTQIA+ ?

Réponse courte

Commencer par **fixer les faits par écrit**. Un courrier rappelant la date de production de la pièce, sa nature et la demande à laquelle elle se rapporte, en priant l'employeur de confirmer sa position et son motif, constitue à la fois une mise en demeure et le premier élément du dossier.

Le fondement à invoquer est étroit et solide. L'article **L.234-45, paragraphe (3)**, n'autorise le refus d'un congé parental à plein temps que pour un vice de forme ou un préavis non respecté : un refus tiré d'un doute sur une pièce ne figure pas parmi ces motifs.

Trois voies s'ouvrent ensuite, cumulables : le **tribunal du travail**, qui seul peut trancher le droit au congé ; l'**ITM**, qui contrôle l'application du titre V ; le **Centre pour l'égalité de traitement**, qui assiste sans pouvoir de décision.

Définition

La **mise en demeure** est le courrier par lequel le salarié somme l'employeur de prendre position. Elle n'est soumise à aucune forme, mais l'envoi recommandé lui donne date certaine.

Le **refus implicite** est le comportement de l'employeur qui ne répond pas ou diffère indéfiniment. Il ne vaut pas décision, mais il produit les mêmes effets pratiques et se combat de la même manière.

Conditions d’exercice

Chaque voie a son objet, et une seule permet d'obtenir le congé lui-même.

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

Voie	Ce qu'elle permet	Délai
Courrier à l'employeur	Fixer les faits, obtenir un motif écrit	Aucun ; le plus tôt est le mieux
Tribunal du travail	Trancher le droit au congé, obtenir réparation	Prescription de droit commun
Président de la juridiction du travail	Constater la nullité d'un licenciement	**15 jours** à compter du licenciement
ITM	Contrôler, enjoindre, sanctionner d'une amende d'ordre	Aucun délai légal
Centre pour l'égalité de traitement	Assister, informer, recommander	Aucun délai légal
Caisse compétente	Statuer sur l'indemnisation, indépendamment de l'employeur	Selon ses règles

Modalités pratiques

Le dossier se constitue avec peu de pièces, mais elles doivent être datées.

Élément	Utilité
Copie de la demande de congé	Établit la régularité de la forme et du délai
Avis de réception du recommandé	Fixe le point de départ des délais et de la protection
Copie de la pièce d'état civil produite	Établit la condition de fond
Courrier de mise en demeure	Prouve la démarche et l'absence de réponse ou son motif
Réponse de l'employeur	Le motif énoncé détermine la qualification
Échanges internes	Peuvent constituer le faisceau d'indices de l'article L.253-2

Pratiques et recommandations

L'ordre des démarches est déterminant, parce qu'une seule est enfermée dans un délai bref. Saisir d'abord l'ITM ou le Centre pour l'égalité de traitement, en croyant devoir épuiser une voie préalable, laisse courir les quinze jours du référé si un licenciement intervient : les démarches administratives ne suspendent aucun délai judiciaire.

Le motif écrit du refus vaut mieux qu'un long dossier. Si l'employeur invoque un motif étranger à la forme et au délai, l'irrégularité est acquise sans qu'il soit besoin de démontrer une intention discriminatoire. S'il refuse d'écrire, ce silence est lui-même un élément.

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

La demande d'indemnité auprès de la caisse ne dépend pas de l'accord de l'employeur sur la pièce. Les conditions de fond relèvent de la Caisse pour l'avenir des enfants : engager cette démarche en parallèle évite que le blocage interne ne se traduise par une perte de revenu.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-43, paragraphe (1)	Conditions de fond, appréciées par la caisse
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.234-47, paragraphe (8)	Nullité du licenciement ; requête dans les 15 jours
Art. L.253-1	Nullité des représailles consécutives à une plainte ou à un témoignage
Art. L.253-2	Charge de la preuve à l'employeur
Art. L.254-1	Contrôle de l'application par l'ITM
Art. L.614-13, paragraphe (5)	Injonction puis amende d'ordre
Loi du 28 novembre 2006	Centre pour l'égalité de traitement

La protection contre les représailles couvre aussi le salarié qui témoigne pour un collègue. L'article L.253-1 frappe de nullité toute mesure prise en réaction à une plainte comme à un témoignage.

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.