Le silence de l'employeur vaut-il refus d'un congé parental demandé par un parent LGBTQIA+ ?

Réponse courte

Non. Aucun texte n'impose à l'employeur de répondre dans un délai déterminé, et son silence ne vaut pas décision. L'article **L.234-45, paragraphe (3)**, l'oblige à accorder le congé à plein temps régulièrement demandé : le droit naît de la demande conforme, pas de l'accord.

La conséquence est favorable au salarié. Une demande notifiée par recommandé avec avis de réception dans le délai de deux ou quatre mois, restée sans réponse, ouvre le congé aux dates indiquées ; l'employeur qui n'a pas invoqué de vice de forme ou de délai ne pourra plus le faire utilement ensuite.

Les **formules aménagées** échappent à ce raisonnement. Fractionnement et temps partiel supposent l'accord de l'employeur au titre de l'article L.234-44 : à défaut de réponse, le salarié conserve son droit au congé à plein temps, non à la formule demandée.

Aucune règle propre aux parents LGBTQIA+ n'existe ici : la demande obéit au droit commun, quel que soit le couple.

Définition

Le **congé de droit** est celui que l'employeur doit accorder dès lors que la demande est régulière : le congé parental à plein temps de quatre ou six mois. Son refus n'est possible que pour un vice de forme ou de délai.

Le **congé soumis à accord** est celui dont les modalités supposent un consentement : les formules aménagées de l'article L.234-44, paragraphes (2) et (3). L'absence d'accord ne prive pas du droit, elle en fixe la forme.

Conditions d’exercice

L'effet du silence diffère selon ce qui a été demandé.

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

Objet de la demande	Effet du silence
Congé à plein temps, demande régulière	Le congé est acquis aux dates indiquées
Congé à plein temps, demande irrégulière	L'employeur peut opposer le vice, mais doit le faire
Fractionnement à 20 % ou par périodes	Pas d'accord, donc pas de formule ; le plein temps reste ouvert
Temps partiel de 8 ou 12 mois	Idem
Modification des dates après accord	Suppose un nouvel accord
Demande d'indemnité à la caisse	Indépendante : elle se dépose dans les 15 jours

Modalités pratiques

Face au silence, quelques gestes sécurisent la position du salarié comme celle de l'employeur.

Point	Conduite
Preuve de la demande	Conserver l'avis de réception : il fait foi de la date
Relance écrite	Rappeler la demande, ses dates et l'absence de réponse
Date de départ	Se conformer aux dates notifiées, le droit étant acquis
Protection	Court dès le dernier jour du délai de préavis, sans lien avec la réponse
Formule aménagée non acceptée	Basculer expressément sur la formule de plein droit
Côté employeur	Répondre par écrit dès réception, même pour accuser réception

Pratiques et recommandations

Partir en congé sans réponse écrite est juridiquement fondé mais inconfortable, et la relance résout la difficulté à moindre coût. Un courrier constatant que la demande est restée sans réponse et confirmant les dates de départ place l'employeur devant sa position : s'il entend opposer un vice de forme, il doit le faire avant, non après.

Pour l'employeur, l'absence de réponse est la plus mauvaise des options. Elle ne préserve aucune marge — le congé est acquis — et prive l'entreprise de la possibilité d'invoquer utilement un vice de forme, tout en donnant au salarié un élément à verser dans un éventuel dossier de discrimination.

Le point le plus mal compris concerne les formules aménagées. Un salarié qui demande douze mois à temps partiel et n'obtient pas de réponse n'a pas obtenu son temps partiel : il conserve un droit à six mois à plein temps. Le lui dire explicitement évite une organisation bâtie sur une formule qui n'a jamais été accordée.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-44, paragraphe (1)	Congé à plein temps de 4 ou 6 mois, de droit à la demande
Art. L.234-44, paragraphes (2) et (3)	Formules aménagées, en accord avec l'employeur
Art. L.234-45, paragraphes (2) et (3)	Forme, préavis de 2 mois, refus limité aux formes et délais
Art. L.234-46, paragraphes (2) et (3)	Préavis de 4 mois pour le deuxième congé
Art. L.234-47, paragraphe (8)	Protection dès le dernier jour du délai de préavis
Art. L.253-2	Charge de la preuve à l'employeur
Code de la sécurité sociale, art. 306 et suivants	Indemnité versée par la Caisse pour l'avenir des enfants

Le droit au congé à plein temps naît de la demande régulière, non de l'accord de l'employeur. Le silence ne le suspend pas et ne proroge aucun délai.

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.

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