Le salarié a-t-il droit à un congé pour adoption d'un enfant ?

Réponse courte

Oui, le salarié a droit à un congé pour adoption d'un enfant, à condition d'être lié par un contrat de travail en cours et que l'adoption soit reconnue par une autorité luxembourgeoise. L'enfant adopté doit être âgé de moins de 16 ans et résider effectivement au Luxembourg après son arrivée au foyer, sauf exceptions prévues par la loi.

Le congé d'adoption est un droit individuel, distinct du congé de maternité ou de paternité, et ne peut être cumulé avec ces derniers pour un même événement. Lorsque les deux parents adoptifs sont salariés, un seul d'entre eux peut en bénéficier.

Définition

Le congé d'adoption est un congé légal accordé au salarié qui accueille un ou plusieurs enfants mineurs dans le cadre d'une adoption régulièrement prononcée ou autorisée par une autorité compétente. Ce congé vise à permettre au salarié de s'adapter à la nouvelle situation familiale et de faciliter l'intégration de l'enfant adopté au sein du foyer. Il s'agit d'un droit individuel, distinct du congé de maternité ou de paternité, et il ne peut être cumulé avec ces derniers pour un même événement.

Questions fréquentes

Comment demander un congé d'adoption et quels documents fournir ?

Le salarié doit notifier l'employeur par lettre recommandée au moins 2 mois avant le début prévu du congé, en joignant une copie de la décision d'adoption ou l'attestation d'une autorité compétente. Il doit également informer la CNS pour activer le droit à l'indemnisation.

Le salarié est-il protégé contre le licenciement pendant le congé d'adoption ?

Oui, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement dès la notification du congé à l'employeur, pendant toute la durée du congé et pendant les 12 semaines suivant la reprise du travail, sauf en cas de faute grave ou de fermeture définitive de l'entreprise.

Quelle est la durée du congé d'adoption et comment est-il indemnisé ?

Le congé d'adoption dure 12 semaines pour un enfant ou 18 semaines pour l'adoption simultanée de plusieurs enfants. L'indemnisation est versée par la CNS sur la base du salaire mensuel brut moyen des 3 mois précédents, dans la limite de 5 fois le salaire social minimum non qualifié.

Quelles sont les conditions pour bénéficier du congé d'adoption au Luxembourg ?

Pour bénéficier du congé d'adoption, le salarié doit être lié par un contrat de travail en cours sans condition d'ancienneté, l'enfant adopté doit être âgé de moins de 16 ans, l'adoption doit être reconnue par une autorité luxembourgeoise, et l'enfant doit résider effectivement au Luxembourg après son arrivée au foyer.

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

Conditions d’exercice

Le congé d'adoption est ouvert à tout salarié lié par un contrat de travail en cours, sans condition d'ancienneté, dès lors qu'il figure sur le registre du personnel au moment de l'arrivée effective de l'enfant. L'enfant adopté doit être âgé de moins de 16 ans.

Le congé est reconnu en cas d'adoption simple ou plénière, nationale ou internationale, **à condition que l'adoption soit reconnue par une autorité luxembourgeoise**. En cas d'adoption internationale avec décision étrangère, **la reconnaissance officielle au Luxembourg est obligatoire** pour bénéficier du congé.

L'enfant adopté doit **résider effectivement au Luxembourg** après son arrivée au foyer, sauf exceptions prévues par la loi (par exemple, adoption conjointe par un salarié frontalier résidant de part et d'autre de la frontière).

Lorsque les deux parents adoptifs sont salariés, un seul d'entre eux peut bénéficier du congé, au choix du couple. En cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants, la durée du congé est étendue, mais le droit n'est ouvert qu'une fois.

Le congé peut être **fractionné** uniquement si l'enfant est hospitalisé au moment de son arrivée au foyer. **Le report ne peut dépasser 2 mois** à compter de la fin de l'hospitalisation, sauf cas de force majeure.

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

Modalités pratiques

- **Durée du congé** :
  - 12 semaines pour l'adoption d'un seul enfant.
  - 18 semaines en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants.
- **Déclenchement** :
  - Le congé commence au plus tôt à la date d'arrivée de l'enfant au foyer.
  - Il doit débuter dans un délai de 2 mois suivant cette arrivée.
- **Procédure** :
  - Le salarié doit notifier l'employeur **par lettre recommandée** au moins **2 mois avant** le début prévu du congé.
  - Il doit joindre une **copie de la décision d'adoption** ou de l'attestation d'une autorité compétente.
  - Il doit **informer la Caisse nationale de santé (CNS)** afin d'activer le droit à l'indemnisation.
- **Indemnisation** :
  - Le salarié perçoit une **indemnité d'adoption** versée par la **CNS**, calculée sur la base du **salaire mensuel brut moyen des 3 mois précédant le congé**, dans la limite de **5 fois le salaire social minimum non qualifié**.
  - **Les périodes assimilées à du travail effectif** (maladie, congé maternité, accident) sont prises en compte dans le calcul.
  - Pendant toute la durée du congé, **les cotisations sociales obligatoires sont prises en charge** par la CNS.
- **Retour au travail** :
  - Le salarié retrouve son poste ou un poste équivalent avec maintien de tous ses droits acquis.
  - Il bénéficie d'une **protection contre le licenciement dès la notification du congé à l'employeur**, qui se prolonge **pendant tout le congé et pendant les 12 semaines suivant la reprise du travail**, sauf :
  - **faute grave**, ou
  - **fermeture définitive de l'entreprise** (article L.234-51 du Code du travail).

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

Pratiques et recommandations

- Accompagner le salarié dans ses démarches et s'abstenir de tout traitement discriminatoire.
- Anticiper l'absence par une réorganisation temporaire.
- Conserver une copie des justificatifs remis.
- Tout **refus ou contestation de l'employeur doit être motivé par écrit**.
- Le salarié peut **saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM)** en cas de litige ou de refus injustifié.

Cadre juridique

Le congé d'adoption est régi par les articles **L.234-46 à L.234-51 du Code du travail luxembourgeois**.
L'indemnisation est fixée par **l'article 7 de la loi modifiée du 16 avril 1979** relative au statut de la Caisse nationale de santé.

La jurisprudence confirme le droit :

- au retour à l'emploi,
- à la protection contre le licenciement dès notification,
- à un traitement équitable lors de la reprise,
- à l'assimilation de certaines périodes d'absence,
- à la saisine de l'ITM en cas de litige.

La protection contre le licenciement débute **dès que l'employeur est informé par écrit de la demande de congé** et s'étend **jusqu'à 12 semaines après la reprise du travail**. Toute rupture du contrat dans cette période est présumée abusive.

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.