

Quelle est la durée et les conditions du congé d'accueil en cas d'adoption ?

Réponse courte

Le **congé d'accueil** est accordé pour une durée de **12 semaines** à l'un des deux parents adoptifs, lorsque l'enfant adopté n'a pas atteint l'âge de **12 ans accomplis**. Ce droit est ouvert sur présentation d'une **attestation du tribunal** confirmant l'introduction de la procédure d'adoption. L'employeur ne peut pas refuser ce congé si les conditions légales sont remplies.

Le parent bénéficiaire perçoit une **indemnité pécuniaire versée par la CNS**, calculée sur la moyenne des salaires des trois derniers mois et plafonnée à cinq fois le **salaire social minimum** non qualifié. L'autre parent a droit à **10 jours de congé extraordinaire** rémunérés. Une **protection contre le licenciement** s'applique pendant toute la durée du congé et les 12 semaines suivant la reprise du travail. Le congé d'accueil n'est pas fractionnable et est distinct du **congé parental** qui peut être pris ultérieurement.

Définition

Le congé d'accueil est une période de suspension du contrat de travail accordée à un salarié du secteur privé lors de l'adoption d'un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans. Il vise à faciliter l'intégration de l'enfant dans la famille et est régi par les articles L.234-56 à L.234-58 du Code du travail. Ce congé est distinct du congé parental, qui peut être pris ultérieurement par chacun des deux parents adoptifs.

Questions fréquentes

Comment demander un congé d'accueil au Luxembourg ?

Le salarié doit présenter à son employeur l'attestation délivrée par le tribunal confirmant que la procédure d'adoption est introduite, ou l'accord à la poursuite de la procédure établi par le ministère de l'Éducation nationale. Il doit également transmettre ce document à la CNS accompagné de ses coordonnées et de la date de début du congé d'accueil convenue avec l'employeur. L'employeur ne peut pas refuser le congé d'accueil si les conditions légales sont remplies.

Le congé d'accueil peut-il être fractionné au Luxembourg ?

Non, le congé d'accueil n'est pas fractionnable. Il s'agit d'une période continue de 12 semaines. Cette disposition diffère du congé de maternité qui peut, lui, être fractionné dans certaines circonstances. Le congé d'accueil doit être pris en une seule fois à partir de la date d'arrivée de l'enfant dans le foyer.

Que se passe-t-il si les deux parents remplissent les conditions pour le congé d'accueil ?

Si les deux conjoints remplissent les conditions d'octroi du congé d'accueil, ils doivent désigner d'un commun accord celui qui en bénéficiera. Le congé d'accueil ne peut être accordé qu'à un seul parent par adoption. Le conjoint ne pouvant bénéficier du congé d'accueil a droit à 10 jours de congé extraordinaire pour accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption.

Quelle est l'indemnisation pendant le congé d'accueil au Luxembourg ?

Le salarié perçoit une indemnité pécuniaire versée par la Caisse nationale de santé (CNS), calculée sur la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois. Cette indemnité est plafonnée à 5 fois le salaire social minimum (SSM) pour salarié non qualifié. Les cotisations sociales sont prises en charge par la CNS. Pour les indépendants, l'indemnité correspond à l'assiette cotisable.

Quelle est la différence entre congé d'accueil et congé parental au Luxembourg ?

Le congé d'accueil (12 semaines) est un congé spécifique à l'adoption, accordé à l'un des deux conjoints lors de l'arrivée de l'enfant adopté. Le congé parental (4 à 6 mois) peut ensuite être pris par chacun des deux parents après le congé d'accueil. Le premier congé parental doit être pris consécutivement au congé d'accueil, et le deuxième peut être pris jusqu'aux 12 ans de l'enfant adopté.

Quelle est la durée du congé d'accueil en cas d'adoption au Luxembourg ?

La durée du congé d'accueil au Luxembourg est de 12 semaines, quel que soit le nombre d'enfants adoptés (un ou plusieurs). Le congé débute à la date communiquée à la Caisse nationale de santé (CNS) sur présentation d'une attestation du tribunal confirmant l'introduction de la procédure d'adoption.

Quelle protection contre le licenciement existe pendant le congé d'accueil ?

La protection contre le licenciement débute dès la présentation de l'attestation du tribunal à l'employeur et couvre toute la durée du congé d'accueil (12 semaines) ainsi que les 12 semaines suivant la reprise du travail. Cette protection s'applique sauf en cas de faute grave du salarié ou de fermeture définitive de l'entreprise. Tout licenciement prononcé en violation de cette interdiction peut être annulé par le Président du Tribunal du Travail.

Qui peut bénéficier du congé d'accueil au Luxembourg ?

Tout salarié ou indépendant lié par un contrat de travail en cours peut bénéficier du congé d'accueil, sans condition d'ancienneté, pour l'adoption d'un ou plusieurs enfants n'ayant pas atteint l'âge de 12 ans accomplis. Pour percevoir l'indemnité de la CNS, le salarié doit être affilié à l'assurance maladie-maternité pendant au moins 6 mois au cours des 12 mois précédant le début du congé. Le congé n'est accordé qu'à l'un des deux conjoints.

Conditions d'exercice

L'accès au congé d'accueil est encadré par l'article [L.234-56](#).

Critère	Règle
Bénéficiaires	Salarié ou <u>apprenti</u> du secteur privé
Âge de l'enfant	Moins de 12 ans accomplis
Choix du bénéficiaire	Désigné d'un commun accord entre les deux parents
Durée	12 semaines
Congé de l'autre parent	10 jours de congé extraordinaire (art. L.233-16 , point 7)
Condition d'affiliation <u>CNS</u>	6 mois d'affiliation obligatoire sur les 12 derniers mois
Exclusion	Enfant vivant déjà dans le foyer ou enfant du conjoint/partenaire

Modalités pratiques

Le salarié doit informer son employeur dès l'obtention de l'attestation du tribunal.

Élément	Détail
Document requis	Attestation du tribunal d'introduction de la procédure d'adoption
Début du congé	Date communiquée à la <u>CNS</u> par le salarié
Indemnité	Salaires moyens des 3 derniers mois, versés par la <u>CNS</u>
Plafond	5 fois le SSM non qualifié
Protection licenciement	Pendant le congé + 12 semaines après la reprise (art. <u>L.234-57</u>)
Fractionnement	Non fractionnable
Attestation de reprise	À fournir à la <u>CNS</u> par l'employeur en fin de congé

Pratiques et recommandations

Vérifier l'éligibilité du salarié à l'indemnité CNS en confirmant les six mois d'affiliation obligatoire au cours des douze derniers mois précédant le début du congé.

Anticiper le remplacement temporaire du salarié dès réception de l'attestation du tribunal, car le congé de 12 semaines n'est pas fractionnable.

Conserver l'ensemble des documents dans le dossier du salarié : attestation d'adoption, confirmation CNS, attestation de reprise d'activité.

Informé le salarié que la période de congé d'accueil est assimilée à du travail effectif pour le calcul de l'ancienneté et des droits à congé, et que le premier congé parental doit être pris immédiatement après le congé d'accueil sous peine de perte du droit.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.234-56</u>	Conditions d'octroi, durée de 12 semaines, âge maximum de l'enfant
Art. <u>L.234-57</u>	Protection contre le licenciement (renvoi aux art. <u>L.332-3</u> , <u>L.332-4</u> , <u>L.337-1</u> à <u>L.338-1</u>)
Art. <u>L.234-58</u>	Sanctions pénales (8 jours à 3 mois d'emprisonnement, 251 à 5 000 EUR d'amende)
Art. <u>L.233-16</u> , point 7	Congé extraordinaire de 10 jours pour l'autre parent adoptif
Art. <u>L.234-43</u> à <u>L.234-49</u>	Congé parental pouvant suivre le congé d'accueil

La protection contre le licenciement court dès la présentation de l'attestation du tribunal à l'employeur et couvre 12 semaines de congé plus 12 semaines après la reprise. Le premier congé parental doit être pris consécutivement au congé d'accueil pour ne pas perdre ce droit.

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.