

Quelle procédure suivre pour bénéficier d'un congé d'adoption ?

Réponse courte

Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 2 mois avant la date présumée d'arrivée de l'enfant, en joignant une attestation de l'autorité compétente confirmant l'adoption et la date d'arrivée prévue de l'enfant. Il doit également prévenir la CNS pour bénéficier de l'indemnité de congé d'adoption.

Le congé débute à la date d'arrivée effective de l'enfant dans le foyer. En cas d'hospitalisation de l'enfant à son arrivée, le congé peut être fractionné, le reliquat devant être pris dans les 2 mois suivant la fin de l'hospitalisation.

À la reprise du travail, l'employeur doit remettre une attestation de reprise à la CNS pour clôturer le dossier. Le salarié est protégé contre le licenciement dès la notification écrite du congé, pendant toute la durée du congé et pendant les 12 semaines suivant la reprise.

Définition

Le congé d'adoption est un congé légal accordé à un salarié à l'occasion de l'accueil d'un ou plusieurs enfants adoptés, afin de faciliter leur intégration dans le foyer. Il s'agit d'un droit individuel, distinct du congé parental d'adoption ou du congé de naissance. Ce congé est encadré par les articles L.234-46 à L.234-51 du **Code du travail luxembourgeois**, qui en précisent les conditions, la procédure et les effets juridiques.

Questions fréquentes

Comment demander un congé d'adoption au Luxembourg ?

Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 2 mois avant la date présumée d'arrivée de l'enfant. Il doit joindre une attestation de l'autorité compétente confirmant l'adoption et la date d'arrivée prévue de l'enfant, puis prévenir la CNS pour bénéficier de l'indemnité.

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

Oui, le salarié est protégé contre le licenciement dès la notification écrite du congé à l'employeur, pendant toute la durée du congé, et pendant les 12 semaines suivant la reprise du travail. Tout licenciement prononcé pendant cette période est présumé abusif.

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

Le congé d'adoption dure 12 semaines pour l'adoption d'un enfant de moins de 12 ans, et 18 semaines en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants. Il débute à la date d'arrivée effective de l'enfant dans le foyer et peut être fractionné uniquement si l'enfant est hospitalisé à son arrivée.

Qui peut bénéficier du congé d'adoption au Luxembourg ?

Tout salarié lié par un contrat de travail en cours et affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise peut en bénéficier, à condition d'adopter un enfant mineur de moins de 12 ans. Si les deux parents adoptifs sont salariés, un seul d'entre eux peut prendre ce congé.

Conditions d'exercice

Le congé d'adoption est accordé à tout salarié lié par un contrat de travail en cours au moment de l'arrivée effective de l'enfant. Le salarié doit être **affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise**.

Le droit est ouvert uniquement pour l'adoption d'un **enfant mineur de moins de 12 ans** (art. [L.234-46](#) CT).

L'adoption de l'enfant du conjoint ou partenaire n'ouvre pas droit à ce congé.

Si les deux parents adoptifs sont salariés, un seul d'entre eux peut en bénéficier. En cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants, la durée du congé est allongée, mais le droit reste unique.

Modalités pratiques

- **Durée :**

- 12 semaines pour l'adoption d'un enfant de moins de 12 ans.
- 18 semaines en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants.

- **Déclenchement :**

- Le congé débute à la **date d'arrivée effective de l'enfant** dans le foyer.
- Il peut être **fractionné** uniquement si l'enfant est **hospitalisé** à son arrivée (art. [L.234-48](#) CT). Le reliquat doit être pris dans les **2 mois** suivant la fin de l'hospitalisation.

- **Procédure :**

- Le salarié doit informer son employeur **par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 2 mois avant** la date présumée d'arrivée de l'enfant.
- Cette demande doit être accompagnée :
- d'une **attestation de l'autorité compétente** luxembourgeoise ou étrangère confirmant l'adoption,
- de la **date d'arrivée prévue de l'enfant**.

- **Indemnisation :**

- Le contrat de travail est suspendu.
- Le salarié bénéficie d'une **indemnité de congé d'adoption versée par la CNS**, calculée sur la base du **salaires brut des 3 derniers mois**, dans la limite de **5 fois le SSM non qualifié**.
- Le salarié doit **prévenir la CNS** en temps utile.
- À la reprise, l'**employeur doit remettre une attestation de reprise à la CNS** pour clôturer le dossier (art. [L.234-51](#) CT).

Pratiques et recommandations

- Informer l'employeur dès que possible pour permettre la réorganisation du service.
- Joindre tous les documents requis à la demande.
- Conserver des copies de tous les échanges et justificatifs.
- Prévoir une période tampon si l'enfant est hospitalisé à son arrivée.
- Vérifier que l'enfant est **âgé de moins de 12 ans** au moment de l'arrivée dans le foyer.
- S'assurer que la **reprise de travail est attestée à la CNS** sans délai.
- En cas de litige, le salarié peut **saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM)** ou le tribunal du travail.

Cadre juridique

- **Articles L.234-46 à L.234-51 du Code du travail luxembourgeois**
- **Article 7 du Code de la sécurité sociale**
- **Loi du 14 juin 1989** relative à l'adoption
- La jurisprudence confirme :
 - la présomption d'abus en cas de licenciement pendant la période de protection,
 - le droit au maintien des droits liés à l'ancienneté, à l'avancement et aux congés pendant le congé (art. L.234-51 CT)

Le salarié est **protégé contre le licenciement** :

- dès la **notification écrite du congé** à l'employeur,
- pendant toute la durée du congé,
- et pendant les **12 semaines suivant la reprise du travail** (art. L.234-50 CT).

Tout licenciement **prononcé avant mais prenant effet pendant cette période** est **présumé abusif**.

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.