Comment déclarer un congé d'accueil en cas d'adoption ?

Réponse courte

Le salarié adoptant doit soumettre une demande écrite à son employeur **au moins 2 mois** avant l'arrivée présumée de l'enfant, accompagnée des justificatifs d'adoption (attestation du tribunal que la procédure d'adoption est introduite). Le **congé d'accueil** est de **12 semaines** pour un enfant, ou **18 semaines** pour une adoption multiple ou un enfant handicapé. L'employeur doit répondre sous 8 jours ouvrables, le silence valant acceptation.

Le salarié doit également **transmettre une copie** de sa demande à la CNS pour bénéficier de l'indemnisation, calculée sur la base du salaire mensuel moyen des 12 mois précédant le congé. Si les deux parents adoptifs travaillent, ils doivent **désigner lequel bénéficiera** du congé. Le non-respect des délais de déclaration peut entraîner un report du congé, mais ne peut justifier un refus.

Définition

Le **congé d'accueil** est un droit légal permettant à un salarié de suspendre temporairement son contrat de travail pour accueillir un ou plusieurs enfants mineurs dans le cadre d'une procédure d'**adoption légalement reconnue** au Luxembourg. Il est encadré par l'article L.234-56 du Code du travail et s'applique aux salariés du secteur privé liés par un contrat de louage de services, sous présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite.

Questions fréquentes

Comment l'indemnisation du congé d'accueil est-elle calculée au Luxembourg ?

L'indemnité du congé d'accueil est versée par la CNS et calculée sur la base du salaire mensuel moyen des 12 mois précédant le congé, dans la limite du plafond légal applicable. Le salarié doit transmettre une copie de sa demande à la CNS pour déclencher le versement de l'indemnisation.

Lorsque les deux parents adoptifs sont salariés au Luxembourg, comment déterminer lequel bénéficiera du congé d'accueil ?

Les deux parents doivent désigner d'un commun accord lequel bénéficiera du congé d'accueil, et l'autre parent doit fournir une attestation de renonciation à ce congé. Un seul des deux parents peut bénéficier du congé d'accueil pour le même enfant.

Quel délai le salarié adoptant doit-il respecter pour déposer sa demande de congé d'accueil auprès de l'employeur au Luxembourg ?

La demande de congé d'accueil doit être soumise à l'employeur par écrit au moins deux mois avant l'arrivée présumée de l'enfant, accompagnée de l'attestation du tribunal établissant que la procédure d'adoption est introduite. L'employeur dispose de huit jours ouvrables pour répondre, le silence valant acceptation.

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

La durée du congé d'accueil est de 12 semaines pour l'accueil d'un seul enfant et de 18 semaines en cas d'adoption multiple ou d'enfant handicapé, conformément à l'article L.234-56 du Code du travail. Ce congé est assimilé à du temps de travail effectif pour les droits liés à la relation de travail.

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

Quels droits le salarié conserve-t-il à l'issue du congé d'accueil au Luxembourg ?

À l'issue du congé d'accueil, l'employeur doit garantir le retour du salarié à son poste d'origine ou à un poste équivalent, avec maintien de tous les avantages acquis, conformément aux articles L.332-3 et L.332-4 applicables par renvoi. Le salarié bénéficie également de la protection contre le licenciement prévue à l'article L.337-1.

Conditions d’exercice

Le salarié adoptant doit remplir plusieurs conditions cumulatives pour bénéficier du congé d'accueil.

Condition	Règle applicable
Affiliation sécurité sociale	Obligatoire au régime luxembourgeois depuis au moins 6 mois
Âge de l'enfant	Non encore admis en 1re année d'études primaires (enfant de moins de 12 ans accomplis)
Agrément d'adoption	Valide au moment de la demande
Activité professionnelle	Interdite pendant le congé
Résidence	Effective au Luxembourg avec l'enfant adopté
Deux parents salariés	Désignation d'un commun accord de celui qui bénéficiera du congé

Modalités pratiques

La procédure de déclaration du congé d'accueil implique plusieurs étapes auprès de l'employeur et de la CNS.

Étape	Contenu et délai
Demande écrite à l'employeur	Au moins 2 mois avant l'arrivée présumée de l'enfant
Justificatifs requis	Attestation du tribunal, coordonnées du salarié, date présumée d'arrivée de l'enfant
Attestation de renonciation	De l'autre parent, le cas échéant
Réponse de l'employeur	Sous 8 jours ouvrables — le silence vaut acceptation
Copie à la CNS	Pour l'indemnisation — base : salaire mensuel moyen des 12 mois précédant le congé
Durée du congé	12 semaines (enfant unique) / 18 semaines (adoption multiple ou enfant handicapé)

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

Pratiques et recommandations

Établir une procédure interne claire et documentée pour la gestion des congés d'accueil, avec des formulaires types validés juridiquement. Une procédure formalisée garantit l'uniformité du traitement des demandes.

Conserver une trace écrite de tous les échanges entre l'employeur et le salarié, y compris la demande, les justificatifs reçus et la réponse de l'employeur.

Informer les services concernés (paie, RH, management) dès la réception de la demande, afin de planifier les dispositions organisationnelles nécessaires pendant l'absence.

Garantir le retour du salarié à un poste équivalent avec maintien de tous les avantages acquis à l'issue du congé d'accueil, conformément aux protections prévues par les articles L.332-3 et L.332-4 applicables par renvoi.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-56	Durée, conditions et modalités du congé d'accueil en cas d'adoption
Art. L.234-57	Renvoi aux protections de la maternité (art. L.332-3 et L.332-4)
Art. L.234-58	Sanctions pénales en cas d'infraction aux dispositions du congé d'accueil
Art. L.337-1	Protection contre le licenciement applicable par renvoi au congé d'accueil
Art. L.241-1	Principe de non-discrimination

Le non-respect des délais de déclaration peut entraîner un report du congé, mais ne peut justifier un refus. L'employeur doit garantir le retour du salarié à un poste équivalent avec maintien de tous les avantages acquis.

Voir aussi

- Droits du salarié à réintégrer son poste après un congé prolongé
- Documents à transmettre à la CNS pour un congé maternité ou adoption

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.