

Quels sont les droits liés à l'adoption pour un couple de même sexe salarié au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, les couples de même sexe qui adoptent un enfant bénéficient des mêmes droits que les couples hétérosexuels, sans aucune discrimination. L'un des deux parents salariés peut prendre un **congé d'accueil de 12 semaines** dès l'introduction de la procédure d'adoption, avec maintien du salaire. Ce congé offre une **protection complète contre le licenciement** pendant toute sa durée et les 12 semaines suivantes. Les parents peuvent également bénéficier d'un **congé parental** d'une durée pouvant aller jusqu'à 12 mois si l'enfant a moins de 12 ans. Le principe d'égalité de traitement garantit l'application uniforme de ces droits, indépendamment de l'orientation sexuelle des parents adoptifs.

Définition

Le **congé d'accueil** est un droit social accordé aux salariés qui adoptent un enfant, permettant de faciliter l'accueil et l'intégration de l'enfant dans sa nouvelle famille. Au Luxembourg, ce droit est accordé dès l'**introduction de la procédure d'adoption**, avant même le jugement définitif. Depuis la loi du 4 juillet 2014 portant réforme du droit de la filiation, les **couples de même sexe** peuvent adopter conjointement et bénéficient des mêmes droits sociaux que les couples hétérosexuels, conformément au principe de non-discrimination inscrit dans le Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier du congé d'accueil, les conditions suivantes doivent être remplies :

- **Adoption conjointe** par deux conjoints (mariés ou partenaires)
- L'enfant adopté doit avoir **moins de 12 ans accomplis**
- Être salarié sous **contrat de travail ou contrat d'apprentissage** dans le secteur privé
- Présenter une **attestation délivrée par le tribunal** selon laquelle la procédure d'adoption est introduite
- **Un seul des deux parents** peut bénéficier du congé d'accueil (choisi d'un commun accord)
- Ne pas exercer d'activité professionnelle pendant la durée du congé
- Le congé ne peut plus être sollicité par l'autre parent une fois accordé

Modalités pratiques

Démarches administratives :

- **Désignation d'un commun accord** du parent qui sollicite le congé d'accueil
- Demande écrite à l'employeur par **lettre recommandée avec accusé de réception**
- Fourniture de l'attestation du tribunal confirmant l'introduction de la procédure d'adoption
- Indication précise des dates de début et de fin du congé

Indemnisation :

- **Maintien intégral du salaire** pendant les 12 semaines
- Versement des indemnités par la **Caisse nationale de santé (CNS)**
- L'employeur avance les indemnités qui lui sont ensuite remboursées

Protection de l'emploi :

- Conservation de l'emploi ou d'un emploi similaire avec salaire équivalent
- **Protection contre le licenciement** pendant le congé et les **12 semaines** qui suivent
- Prise en compte de la période dans le calcul de l'ancienneté

Congé parental complémentaire :

- Après le congé d'accueil, possibilité de prendre un **congé parental**
- Durée maximale : jusqu'aux **12 ans accomplis** de l'enfant adopté
- Période de 6 ans à compter de la fin du congé d'accueil

Pratiques et recommandations

Pour une gestion optimale :

- **Anticiper la demande** dès que la procédure d'adoption est engagée
- Prévoir un **accord écrit entre les deux parents** sur le choix du bénéficiaire du congé
- Documenter soigneusement toutes les étapes de la procédure
- Coordonner avec les services RH le **planning de remplacement** et de reprise
- Informer l'employeur des **développements de la procédure d'adoption**

Pour les employeurs :

- Appliquer strictement le **principe d'égalité de traitement**
- Former les équipes RH à la **non-discrimination**
- Mettre en place des procédures claires et neutres
- Accompagner le salarié dans ses démarches administratives
- Maintenir une communication appropriée pendant le congé

Points d'attention :

- Le congé d'accueil est **distinct du congé parental**
- En cas de décès ou de refus de l'adoption, le congé prend fin
- Le congé ne peut être pris qu'une seule fois par famille et par enfant

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **L.234-56** : Conditions et modalités du congé d'accueil (durée de 12 semaines)
- **L.234-57** : Application des dispositions relatives à la protection de l'emploi (articles [L.332-3](#), [L.332-4](#) et [L.337-1](#) à [L.338-1](#))
- **L.234-58** : Sanctions en cas d'infractions (emprisonnement de 8 jours à 3 mois et/ou amende de 251 à 5.000 euros)
- **L.234-43 à L.234-48** : Dispositions relatives au congé parental
- **L.241-1** : Interdiction de toute discrimination basée sur l'orientation sexuelle
- **L.332-3** : Conservation de l'emploi et maintien des avantages acquis
- **L.337-1** : Protection contre le licenciement (12 semaines après le congé)

Autres textes applicables :

- **Loi du 4 juillet 2014** portant réforme du droit de la filiation (adoption par les couples de même sexe)
- **Loi modifiée du 9 juillet 2004** relative aux effets légaux de certains partenariats
- Dispositions de la **Caisse nationale de santé** relatives aux indemnités pécuniaires

Le non-respect des dispositions relatives au congé d'accueil ou toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est passible de **sanctions pénales** (emprisonnement de 8 jours à 3 mois) et **administratives** (amende de 251 à 5.000 euros). L'employeur doit veiller à la stricte application du principe d'égalité de traitement et garantir les mêmes droits à tous les salariés, indépendamment de leur orientation sexuelle. Toute clause conventionnelle contraire aux dispositions légales est nulle de plein 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.