

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

Réponse courte

Oui, le salarié qui adopte un enfant au Luxembourg bénéficie de **trois types de congés** selon sa situation : le **congé d'accueil** de 12 semaines (pour l'un des deux parents adoptifs), le **congé extraordinaire** de 10 jours (pour l'autre parent ou en alternative au congé d'accueil), et le **congé parental** de 4 ou 6 mois par parent (utilisable jusqu'aux 12 ans de l'enfant adopté). Le congé d'accueil, indemnisé à 100% du salaire par la CNS, est accordé sur présentation d'une attestation du tribunal confirmant l'introduction de la procédure d'adoption. Il ne peut être pris que par l'un des deux parents et nécessite 6 mois d'affiliation à la sécurité sociale dans les 12 mois précédents. Le congé parental, quant à lui, offre une grande flexibilité (plein temps, temps partiel ou fractionné) et est indemnisé par la CAE. Ces congés permettent au salarié adoptant de s'occuper de l'enfant nouvellement accueilli tout en conservant son emploi et sa protection contre le licenciement.

Définition

Au Luxembourg, l'adoption d'un enfant ouvre droit à des **congés spécifiques** permettant aux parents adoptifs de s'absenter de leur travail pour accueillir et s'occuper de leur nouvel enfant. Ces dispositifs, prévus par le **Code du travail luxembourgeois**, garantissent une protection sociale équivalente à celle des parents biologiques et visent à faciliter l'intégration de l'enfant adopté dans sa nouvelle famille.

Les congés liés à l'adoption comprennent :

Le congé d'accueil (articles L.234-56 à L.234-58) : période de 12 semaines permettant à l'un des deux parents adoptifs de suspendre son contrat de travail pour accueillir un enfant de moins de 12 ans en cours d'adoption.

Le congé extraordinaire pour adoption (article L.234-51, point 7) : période de 10 jours fractionnables accordée au parent qui ne bénéficie pas du congé d'accueil, ou en alternative à celui-ci.

Le congé parental (articles L.234-43 à L.234-48) : période de 4 ou 6 mois par parent, utilisable de manière flexible jusqu'aux 12 ans de l'enfant adopté, offrant plusieurs formules (plein temps, temps partiel, fractionné).

Ces congés sont **cumulables** (congé d'accueil + congé parental, ou congé extraordinaire + congé parental) mais **non interchangeables** entre les deux parents pour le congé d'accueil.

Conditions d'exercice

Congé d'accueil (12 semaines)

Conditions d'éligibilité :

- Adoption d'un ou plusieurs enfants **n'ayant pas atteint 12 ans accomplis**
- Être salarié du secteur privé (contrat de travail ou d'apprentissage)
- Avoir été **affilié à l'assurance maladie-maternité** pendant **6 mois minimum** au cours des **12 mois** précédant le début du congé
- Procédure d'adoption officiellement introduite (attestation du tribunal requise)

Règles d'attribution :

- **Un seul parent** peut bénéficier du congé d'accueil par enfant adopté
- Si les deux parents sont salariés et éligibles : désignation d'un commun accord
- Si un parent est indépendant et l'autre salarié : choix entre les deux
- **Exclusions** : si l'enfant vit déjà dans le foyer ou s'il s'agit de l'enfant du conjoint/partenaire

Congé extraordinaire pour adoption (10 jours)

Conditions d'éligibilité :

- Accueil d'un enfant de **moins de 16 ans** en vue de son adoption
- Applicable **sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil**
- Aucune condition d'ancienneté ou d'affiliation

Modalités pratiques :

- **80 heures fractionnables** pour un temps plein de 40h/semaine (ajusté au prorata pour temps partiel)
- À prendre dans les **2 mois** suivant l'emménagement de l'enfant ou la date d'effet de l'adoption
- **Préavis de 2 mois** requis (notification écrite avec pièce justificative)
- Si pas de préavis : congé en une fois immédiatement après l'adoption (sauf accord employeur)
- **Non cumulable** avec le congé de paternité pour le même enfant

Congé parental (4 ou 6 mois par parent)

Conditions d'éligibilité :

- Affiliation **continue de 12 mois** à la sécurité sociale luxembourgeoise
- Contrat totalisant **minimum 10 heures/semaine**
- Enfant adopté de **moins de 12 ans**
- Période utilisable dans les **6 ans suivant** la fin du congé d'accueil (ou le jugement d'adoption si pas de congé d'accueil)

Types de congé disponibles :

- **Plein temps** : 4 ou 6 mois
- **Temps partiel** : 8 ou 12 mois (50% du temps de travail)
- **Fractionné** : 20 mois à 80% (1 jour/semaine ou 4 mois distincts)

Modalités de demande :

- **Premier congé parental** : notification **2 mois avant** le début du congé d'accueil
- **Deuxième congé parental** : notification **4 mois avant** le début souhaité
- L'employeur **ne peut pas refuser** le premier congé parental à plein temps
- L'employeur peut **exceptionnellement reporter** le deuxième congé parental (motifs précis)

Modalités pratiques

Procédure pour le congé d'accueil

Étape 1 - Demande à l'employeur :

- Présenter l'**attestation délivrée par le tribunal** prouvant l'introduction de la procédure d'adoption, OU
- Présenter l'**accord à la poursuite de la procédure** établi par le MENJE (Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse)
- L'employeur **ne peut pas refuser** le congé d'accueil

Étape 2 - Notification à la CNS :

- Transmettre la requête en adoption ou l'accord à la **Caisse Nationale de Santé (CNS)**
- Joindre : coordonnées du salarié + date de début du congé d'accueil convenue avec l'employeur
- La CNS verse l'indemnité pécuniaire directement au salarié

Indemnisation du congé d'accueil :

- **100% du salaire** (salaire le plus élevé des 3 derniers mois + moyenne des compléments des 12 derniers mois)
- Minimum : salaire social minimum (SSM)
- Maximum : **5 fois le SSM** (ajusté au prorata pour temps partiel)
- Versée par la CNS (pas l'employeur)
- Non cumulable avec indemnité maladie ou autre revenu professionnel

Procédure pour le congé extraordinaire

Notification à l'employeur :

- Information écrite **2 mois avant** la date prévisible d'adoption
- Joindre la **pièce justificative** attestant la date prévisible d'accueil
- Possibilité de fractionner les 10 jours selon besoins (si accord employeur)

Indemnisation :

- **100% du salaire** avec pleine conservation
- Les **3 premiers jours** : à charge de l'employeur
- **À partir du 4ème jour** (17ème heure) : remboursement par l'État
- Limite : **quintuple du SSM** pour salariés non qualifiés
- L'employeur doit faire la demande de remboursement via plateforme gouvernementale sécurisée dans les **5 mois**

Procédure pour le congé parental

Notification :

- Par **lettre recommandée avec AR** à l'employeur
- Indiquer : type de congé souhaité (plein temps/temps partiel/fractionné), dates, organisation du temps de travail

Indemnisation :

- Versée par la **CAE** (Caisse pour l'avenir des enfants)
- Revenu de remplacement calculé sur la moyenne des **12 derniers mois**
- Montant minimum : **2.637,79 €/mois** (plein temps)
- Montant maximum : **4.396,32 €/mois** (plein temps)
- Paiement mensuel si demande et pièces fournies dans les délais

Protection contre le licenciement :

- **Interdiction de licencier** pendant le congé d'accueil
- Protection maintenue pendant tout le congé parental à plein temps suivant
- En cas de licenciement abusif : demande d'annulation possible au Tribunal du Travail dans les **15 jours**
- Exception : faute grave (requiert autorisation du tribunal)

Pratiques et recommandations

Pour les responsables RH

Anticipation et planification :

- Créer une **procédure d'accompagnement** spécifique pour les adoptions
- Former les managers sur les spécificités des congés d'adoption vs naissance
- Prévoir les remplacements avec un délai suffisant (12 semaines + congé parental potentiel)
- Tenir compte de la durée totale possible : jusqu'à 12 semaines + 6 mois par parent

Gestion administrative rigoureuse :

- Vérifier l'**éligibilité** du salarié (affiliation CNS, ancienneté)
- S'assurer de recevoir les **documents requis** (attestation tribunal, accord MENJE)
- Informer le salarié sur les **délais de notification** (2 ou 4 mois selon le congé)
- Expliquer clairement la différence entre congé d'accueil et congé extraordinaire
- Guider vers le choix optimal selon la situation familiale

Communication transparente :

- Informer les salariés adoptants de **tous leurs droits** (congé d'accueil + parental + extraordinaire)
- Expliquer que le congé d'accueil ne peut être pris que par **un seul parent**
- Préciser que l'autre parent a droit au **congé extraordinaire de 10 jours**
- Rappeler la **protection contre le licenciement** pendant et après les congés

Traitement équitable :

- Appliquer les **mêmes règles** qu'en cas de naissance biologique
- Ne faire **aucune distinction** entre adoption nationale et internationale
- Garantir la **confidentialité** de la situation familiale
- Respecter l'**égalité de traitement** (article L.241-1 du Code du travail)

Gestion des demandes :

- Ne **jamais refuser** un congé d'accueil ou un premier congé parental à plein temps
- Pour le deuxième congé parental : possibilité de report uniquement pour **motifs précis légaux**
- Avant tout report : proposer une **forme alternative** de congé parental
- Documenter toute décision de report avec **motivation écrite** dans les 4 semaines

Obligations de remboursement :

- Pour le congé extraordinaire : demander le remboursement à l'État (à partir du 17ème heure)
- Respecter le délai de **5 mois** sous peine de forclusion
- Utiliser la **plateforme gouvernementale sécurisée** avec authentification forte
- Conserver tous les justificatifs de salaire et cotisations

Réintégration du salarié :

- Garantir le **retour au même poste** ou à un poste équivalent
- Maintenir tous les **avantages acquis** avant le congé
- Prévoir un **entretien de retour** pour faciliter la réintégration
- En cas d'impossibilité : proposer un emploi similaire avec salaire équivalent (priorité d'affectation)

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois - Version consolidée au 28 juin 2025 :

Congé d'accueil :

- Article [L.234-56](#) : droit au congé d'accueil de 12 semaines pour adoption enfant < 12 ans
- Article [L.234-57](#) : application des dispositions de protection ([L.332-3](#), [L.332-4](#), [L.337-1](#) à [L.338-1](#))
- Article [L.234-58](#) : sanctions en cas d'infraction (8 jours à 3 mois d'emprisonnement et/ou 251 à 5.000 € d'amende)

Congé extraordinaire pour adoption :

- Article [L.234-51](#), **point 7** : 10 jours pour accueil enfant < 16 ans en vue d'adoption
- Conditions de fractionnement, notification et indemnisation précisées

Congé parental :

- Article [L.234-43](#) : droit au congé parental jusqu'aux 6 ans de l'enfant (12 ans en cas d'adoption)
- Article [L.234-44](#) : modalités du congé parental (plein temps, temps partiel, fractionné)
- Article [L.234-45](#) : premier congé parental consécutif au congé d'accueil
- Article [L.234-46](#) : deuxième congé parental et conditions de report
- Article [L.234-47](#) : fin du congé parental, protection de l'emploi
- Article [L.234-48](#) : droit au retour, aménagements, protection contre licenciement

Protection et égalité :

- Article [L.241-1](#) : égalité de traitement et non-discrimination

Code de la sécurité sociale luxembourgeois :

- Articles relatifs à l'**indemnité pécuniaire de congé d'accueil** ([CNS](#))
- Articles relatifs à l'**indemnité de congé parental** (CAE)

Textes complémentaires :

- Loi modifiée du **9 juillet 2004** relative aux effets légaux de certains partenariats
- Loi du **29 juillet 2023** : extension aux couples de même sexe et second parent reconnu
- Loi du **12 juillet 2019** : modification article [L.234-56](#) (congé d'accueil)
- Loi du **3 novembre 2016** : réforme du congé parental

Organismes compétents :

- **CNS** (Caisse Nationale de Santé) : indemnisation congé d'accueil
- **CAE** (Caisse pour l'avenir des enfants) : indemnisation congé parental
- **Ministère du Travail** : remboursement congé extraordinaire (à partir 17ème heure)
- **MENJE** (Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse) : procédure d'adoption

Références officielles :

- Site officiel : guichet.public.lu (démarches administratives)
- Site [ITM](http://itm.public.lu) : itm.public.lu (Inspection du travail et des mines)
- Site [CNS](http://cns.lu) : cns.lu (informations indemnités)
- Site CAE : cae.lu (congé parental)

Les congés liés à l'adoption offrent une **protection équivalente** à celle accordée en cas de naissance biologique. Le système luxembourgeois se distingue par sa **flexibilité** (trois types de congés complémentaires) et sa **générosité** (indemnisation à 100% du salaire pour le congé d'accueil).

Points d'attention essentiels :

- Le congé d'accueil ne peut être pris qu'**une seule fois par enfant** et par **un seul des deux parents**
- L'autre parent a néanmoins droit au **congé extraordinaire de 10 jours** (non cumulable avec congé de paternité)
- Les **deux parents** peuvent ensuite bénéficier **chacun** de leur propre congé parental (4 ou 6 mois)
- La durée totale de congé possible par famille adoptive peut atteindre : **12 semaines (1 parent) + 10 jours (autre parent) + 2 x 6 mois (congé parental) = environ 15 mois**
- Le congé parental est utilisable jusqu'aux **12 ans de l'enfant adopté** (vs 6 ans pour enfant biologique)

Exclusions à connaître :

- Pas de congé d'accueil si l'enfant vit déjà dans le foyer familial
- Pas de congé d'accueil pour adoption de l'enfant du conjoint/partenaire (mais congé extraordinaire possible)

Sanctions en cas de non-respect : Les infractions aux dispositions sur le congé d'accueil sont **sévèrement punies** : emprisonnement de 8 jours à 3 mois et/ou amende de 251 à 5.000 €. Cela concerne notamment le refus injustifié du congé ou le licenciement abusif pendant la période protégée.

Évolution récente : La loi du 29 juillet 2023 a étendu le bénéfice du congé de paternité (et congé extraordinaire pour adoption) aux **couples de même sexe** et aux personnes reconnues comme **second parent** selon la législation applicable. Cette évolution garantit l'égalité de traitement pour toutes les formes familiales reconnues au Luxembourg.

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.