

Le second parent peut-il bénéficier d'un congé en cas d'adoption au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, le second parent qui adopte un enfant bénéficie d'un **congé extraordinaire de 10 jours ouvrables** (80 heures fractionnables), à condition que l'enfant ait moins de 16 ans et que ce parent ne bénéficie pas du congé d'accueil de 12 semaines. Ce congé doit être pris dans les **2 mois** suivant l'emménagement effectif de l'enfant dans le ménage ou la date de prise d'effet de l'adoption. Le salaire est intégralement maintenu, avec remboursement à l'employeur par la CNS à partir de la 17ème heure. Un préavis de 2 mois est obligatoire, sauf circonstances exceptionnelles.

Définition

Le **congé extraordinaire pour adoption** est un droit légal prévu à l'article L.233-16, point 7, du Code du travail luxembourgeois. Il permet au second parent adoptif de s'absenter de son travail pour participer à l'accueil de l'enfant adopté. Ce congé se distingue du **congé d'accueil** (12 semaines) prévu aux articles L.234-56 à L.234-58, qui est réservé à un seul des deux parents en cas d'adoption conjointe. Le congé extraordinaire garantit l'égalité de traitement entre parents biologiques et adoptifs, dans le respect du principe de non-discrimination.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier du congé extraordinaire de 10 jours en cas d'adoption, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

Conditions obligatoires :

- Être lié par un contrat de travail avec un employeur luxembourgeois
- Adopter un enfant de **moins de 16 ans accomplis**
- **Ne pas bénéficier** du congé d'accueil de 12 semaines (L.234-56)
- Informer l'employeur avec un **préavis de 2 mois** (délai non applicable si l'adoption se concrétise dans les 2 mois précédant la date prévue)
- Prendre le congé dans les **2 mois** suivant l'emménagement effectif de l'enfant ou la date de prise d'effet de l'adoption

Documents requis :

- Pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption
- Information écrite à l'employeur avec délai de préavis de 2 mois

Restrictions :

- **Limité à un seul congé** par salarié et par enfant
- **Non cumulable** avec le congé extraordinaire pour naissance (point 2 de l'article [L.233-16](#))

Modalités pratiques

Notification à l'employeur :

- **Délai** : Informer l'employeur par écrit avec un préavis de 2 mois
- **Document** : Fournir une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil
- Si l'adoption se concrétise moins de 2 mois avant la date prévue, le délai de préavis ne s'applique pas

Durée et fractionnement :

- **Durée** : 10 jours ouvrables = 80 heures fractionnables (pour un temps plein de 40h/semaine)
- **Prorata** : Pour les temps partiels ou multi-employeurs, calcul au prorata du temps de travail
- **Fractionnement** : Possible en principe selon le désir du salarié, sauf opposition des besoins de l'entreprise
- **Défaut d'accord** : Le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après l'emménagement ou la prise d'effet de l'adoption

Période de prise :

- **Délai maximum** : Dans les 2 mois suivant l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou la date de prise d'effet de l'adoption
- **Point de départ** : Jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que le salarié OU date de prise d'effet de l'adoption

Rémunération :

- **Maintien intégral du salaire** pendant les 10 jours (avec pleine conservation du salaire - article [L.233-16](#))
- **Remboursement employeur** : La [CNS](#) rembourse l'employeur à partir de la **17ème heure** de congé
- **Limite de remboursement** : Maximum 5 fois le salaire social minimum pour salariés non qualifiés

Demande de remboursement [CNS](#) :

- **Délai de forclusion** : 5 mois à compter de la date d'emménagement effectif ou de la prise d'effet de l'adoption
- **Procédure** : Via plateforme gouvernementale sécurisée avec authentification forte
- **Documents** : Pièces justificatives à l'appui

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

- Maintenir l'intégralité du salaire pendant le congé (obligation légale)
- Conserver les justificatifs pour demande de remboursement CNS
- Documenter précisément les dates et durées de congé
- Soumettre la demande de remboursement dans le **délaï de 5 mois**
- Respecter la protection de l'emploi (emploi similaire avec salaire équivalent)
- Appliquer le principe d'égalité de traitement entre tous les parents

Pour le salarié :

- Anticiper et informer l'employeur **2 mois à l'avance** dans la mesure du possible
- Rassembler tous les documents justificatifs (attestations, dates d'accueil)
- Négocier avec l'employeur les modalités de fractionnement si souhaité
- Conserver des copies de tous les documents transmis
- Respecter le délai de 2 mois pour prendre le congé

Points de vigilance :

- Ce congé est **distinct et différent** du congé d'accueil de 12 semaines (L.234-56)
- Un seul des deux congés peut être pris : soit le congé extraordinaire de 10 jours, soit le congé d'accueil de 12 semaines
- Le congé est limité à **un seul par salarié et par enfant**
- L'âge de l'enfant doit être inférieur à **16 ans accomplis**

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.233-16, paragraphe 1, point 7** : Droit au congé extraordinaire de 10 jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8
- **Article L.233-16, paragraphe 4** : Modalités de prise (80 heures fractionnables, délai de 2 mois, préavis de 2 mois, limitation à un seul congé par salarié et par enfant, non-cumulabilité)
- **Article L.233-16, paragraphe 6** : Procédure de remboursement CNS et délai de forclusion de 5 mois
- **Article L.234-56 à L.234-58** : Congé d'accueil de 12 semaines (distinct du congé extraordinaire)
- **Article L.233-15** : Interdiction d'exercer un travail rémunéré pendant le congé

Autres textes applicables :

- Code de la sécurité sociale : Dispositions relatives au remboursement par la CNS
- Règlements grand-ducaux relatifs aux modalités de calcul et de remboursement

Sanctions : Les infractions aux dispositions relatives aux congés extraordinaires peuvent être sanctionnées, bien que le Code du travail ne prévoit pas de sanctions pénales spécifiques pour l'article L.233-16 (contrairement aux articles L.234-56 et L.234-57 relatifs au congé d'accueil).

ATTENTION : Distinction essentielle

Il existe **deux congés différents** en cas d'adoption au Luxembourg :

1. **Congé extraordinaire de 10 jours** (article L.233-16, point 7) :

- Pour le parent qui n'a PAS le congé d'accueil
- Enfant de moins de 16 ans
- 80 heures fractionnables
- Délai de 2 mois pour le prendre

2. **Congé d'accueil de 12 semaines** (articles L.234-56 à L.234-58) :

- Pour UN SEUL parent en cas d'adoption conjointe
- Enfant de moins de 12 ans
- 12 semaines continues
- Nécessite attestation du tribunal

Ces deux congés sont exclusifs : un parent ne peut bénéficier que de l'un ou de l'autre, jamais des deux simultanément. Le refus injustifié du congé extraordinaire par l'employeur peut entraîner une action en justice pour rupture abusive du contrat de travail. Le non-respect du préavis de 2 mois par le salarié peut justifier un refus de l'employeur, sauf circonstances exceptionnelles.

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.