

# Comment déterminer l'ancienneté si l'un des deux parents est embauché après l'adoption ?

## Réponse courte

L'ancienneté d'un salarié embauché après l'adoption débute à la date d'entrée en service effective auprès de l'employeur. Elle ne peut pas inclure la période antérieure à l'embauche, même si l'adoption a eu lieu avant cette date.

Les droits liés à l'ancienneté, comme le maintien de salaire pendant le congé d'adoption ou l'accès à certains congés supplémentaires, ne sont donc ouverts qu'à compter de l'acquisition de l'ancienneté requise, calculée à partir de la date d'embauche effective. Toute reconnaissance rétroactive de l'ancienneté est exclue, sauf exceptions légales spécifiques.

## Définition

L'**ancienneté** correspond à la durée pendant laquelle un salarié est lié par un contrat de travail à un même employeur, sans interruption. Elle constitue un critère déterminant pour l'ouverture de certains droits, notamment en matière de congés d'adoption et d'avantages liés à la parentalité. Lorsqu'un salarié est embauché après la date de l'adoption, la question de la prise en compte de l'ancienneté pour l'accès aux droits spécifiques à l'adoption doit être appréciée selon les règles du Code du travail luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

Pour bénéficier des droits liés à l'adoption, le salarié doit remplir les conditions prévues par le Code du travail, notamment être lié par un contrat de travail en vigueur au moment de la demande. L'ancienneté requise pour l'ouverture de certains droits (tels que le maintien de salaire, la protection contre le licenciement ou l'octroi de congés supplémentaires) s'apprécie à la date de la demande du droit concerné. Si l'un des parents est embauché postérieurement à l'adoption, il ne peut faire valoir une ancienneté antérieure à son entrée en service auprès de l'employeur actuel.

## Modalités pratiques

L'ancienneté du salarié débute à la date d'entrée en service effective auprès de l'employeur. Si l'embauche intervient après la date d'adoption, l'ancienneté commence à la date d'embauche, sans possibilité de prise en compte rétroactive de la période antérieure, même si l'adoption a eu lieu avant l'entrée en service. Les droits liés à l'ancienneté, tels que le maintien de salaire pendant le congé d'adoption ou l'accès à certains congés supplémentaires, ne sont ouverts qu'à compter de l'acquisition de l'ancienneté requise, calculée à partir de la date

d'embauche effective.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de vérifier systématiquement la date d'embauche du salarié par rapport à la date de l'adoption pour déterminer l'ouverture des droits liés à l'ancienneté. L'employeur doit s'assurer que toute demande de congé d'adoption ou de droits accessoires est examinée à l'aune de l'ancienneté acquise dans l'entreprise. Il est conseillé d'informer le salarié, lors de l'embauche, des conséquences de la date d'entrée en service sur l'accès aux droits liés à l'adoption. En cas de doute, il convient de demander une attestation de la date d'adoption et de la date d'embauche afin de garantir la conformité du traitement du dossier.

## Cadre juridique

- **Articles L.234-46 à L.234-49 du Code du travail** : régissent le congé d'adoption et les conditions d'ouverture des droits y afférents.
- **Article L.121-7 du Code du travail** : précise que l'ancienneté s'apprécie à compter de la date d'entrée en service effective du salarié auprès de l'employeur.
- **Article L.121-6 du Code du travail** : encadre l'égalité de traitement entre salariés.
- **Article L.261-1 du Code du travail** : impose la traçabilité et la conservation des documents relatifs à la gestion du personnel.
- La jurisprudence nationale confirme que l'ancienneté ne peut être reconnue rétroactivement pour des périodes antérieures à l'embauche, sauf exceptions légales (ex. transfert d'entreprise).

L'employeur ne peut accorder de droits liés à l'ancienneté sur la base d'une adoption intervenue avant l'embauche. Toute reconnaissance rétroactive de l'ancienneté, en dehors des cas expressément prévus par la loi, expose l'employeur à un risque de non-conformité et de contestation. Il est essentiel de garantir l'égalité de traitement entre salariés et de documenter chaque situation de manière traçable.

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.