

Comment fonctionne le congé d'accueil en cas d'adoption au Luxembourg ?

Réponse courte

Le congé d'accueil en cas d'adoption au Luxembourg permet à un salarié d'interrompre son activité professionnelle pour accueillir un ou plusieurs enfants mineurs adoptés, en vue de leur intégration dans le foyer. Il s'agit d'un droit individuel, distinct du congé parental, d'une durée de 12 semaines pour un enfant et de 18 semaines pour plusieurs enfants adoptés simultanément. Le congé débute à l'arrivée effective de l'enfant et peut être pris par l'un des parents adoptifs ou partagé entre eux.

Le salarié doit notifier son employeur par écrit au moins deux mois avant la date d'accueil, en joignant la décision d'adoption. Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu et le salarié perçoit une indemnité d'accueil versée par la Caisse nationale de santé, calculée sur la base du salaire brut, dans la limite de cinq fois le salaire social minimum non qualifié. À l'issue du congé, le salarié retrouve son poste ou un poste équivalent avec une rémunération au moins équivalente.

L'employeur ne peut pas refuser le congé si les conditions sont remplies et la demande introduite dans les délais. Toute discrimination, licenciement ou modification défavorable du contrat liée à l'exercice de ce droit est interdite et sanctionnée.

Définition

Le congé d'accueil est un congé spécifique accordé à un salarié à l'occasion de l'accueil d'un ou plusieurs enfants mineurs adoptés, en vue de leur intégration au sein du foyer familial. Ce congé vise à permettre au salarié adoptant de consacrer du temps à l'enfant adopté pour faciliter son adaptation et son intégration dans la nouvelle cellule familiale. Il s'agit d'un droit individuel, distinct du congé parental, et dont la durée varie selon le nombre d'enfants adoptés.

Conditions d'exercice

Le congé d'accueil est ouvert à tout salarié lié par un contrat de travail de droit luxembourgeois, sans condition d'ancienneté. Il concerne l'adoption d'un ou plusieurs enfants mineurs, n'ayant pas encore atteint l'âge de 16 ans au moment de l'accueil effectif dans le foyer. Le congé peut être pris par l'un des deux parents adoptifs, ou partagé entre eux, à condition qu'ils remplissent les conditions requises. Le salarié doit notifier son employeur par écrit au moins deux mois avant la date prévue de l'accueil, en joignant les documents attestant de la décision d'adoption émanant de l'autorité compétente.

Modalités pratiques

La durée du congé d'accueil est de 12 semaines pour l'adoption d'un seul enfant, portée à 18 semaines en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants. Le congé débute à la date d'arrivée effective de l'enfant dans le foyer. Pendant toute la durée du congé, le contrat de travail est suspendu et le salarié bénéficie d'une indemnité d'accueil versée par la Caisse nationale de santé, calculée sur la base du salaire mensuel brut soumis à cotisations, dans la limite du quintuple du salaire social minimum non qualifié. L'employeur doit établir une attestation précisant la période de suspension du contrat et la transmettre à la [CNS](#). À l'issue du congé, le salarié retrouve son poste ou un poste équivalent assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de vérifier l'authenticité des documents fournis par le salarié et de s'assurer du respect du délai de préavis. L'information des services de paie et des organismes sociaux doit être anticipée afin d'éviter tout retard dans le versement de l'indemnité d'accueil. Il convient également d'informer le salarié sur la possibilité de cumuler le congé d'accueil avec le congé parental, sous réserve du respect des conditions propres à chaque dispositif. Une attention particulière doit être portée à la non-discrimination à l'égard du salarié adoptant, notamment en matière d'évolution professionnelle et de retour à l'emploi.

Cadre juridique

Le congé d'accueil en cas d'adoption est régi par les articles [L.234-46](#) à [L.234-51](#) du Code du travail luxembourgeois, dans leur version consolidée au 1er janvier 2025. Les modalités d'indemnisation sont fixées par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut de la Caisse nationale de santé, ainsi que par les règlements grand-ducaux d'application. La jurisprudence nationale confirme le droit au retour à l'emploi et la protection contre le licenciement pendant la période de congé d'accueil.

L'employeur ne peut pas refuser le congé d'accueil dès lors que les conditions légales sont remplies et que la demande est introduite dans les délais. Toute mesure de licenciement, de modification défavorable du contrat ou de discrimination en lien avec l'exercice du congé d'accueil est nulle et expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

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.