

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

Réponse courte

Le congé d'accueil permet à un parent salarié du secteur privé de s'absenter **12 semaines** à l'occasion de l'adoption d'un enfant de moins de **12 ans accomplis**, sur présentation d'une attestation du tribunal certifiant que la procédure d'adoption est introduite. Lorsque les deux parents sont salariés, ils désignent d'un commun accord celui qui prend le congé : il ne peut pas être partagé ni pris deux fois pour la même adoption.

Pendant le congé, le salarié est indemnisé par la **CNS** et bénéficie des protections du congé de maternité : conservation de l'emploi ou d'un emploi similaire, maintien des droits d'ancienneté, assimilation à du travail effectif pour le congé annuel et protection contre le licenciement. Le parent qui ne prend pas le congé d'accueil peut prétendre au **congé extraordinaire de 10 jours** prévu pour l'accueil d'un enfant en vue d'adoption.

Définition

Le **congé d'accueil** est le congé spécial accordé par l'article L.234-56 du Code du travail au parent adoptif occupé dans le cadre d'un contrat de travail ou d'apprentissage par un employeur du secteur privé. Il vise à permettre l'intégration de l'enfant adopté dans son nouveau foyer et joue, pour l'adoption, un rôle comparable à celui du congé de maternité pour la naissance.

Il constitue un droit individuel distinct du congé parental : le parent qui a bénéficié du congé d'accueil peut ensuite prendre un congé parental, le premier congé parental devant précisément être pris à la suite du congé de maternité ou d'accueil. Il se distingue aussi des autres congés spécifiques du droit luxembourgeois par son fait générateur unique, l'adoption.

Conditions d'exercice

Le congé est réservé à l'adoption d'un enfant de moins de 12 ans accomplis, alors que le congé extraordinaire d'accueil en vue d'adoption vise les enfants de moins de 16 ans.

Condition	Règle applicable
Âge de l'enfant	Moins de 12 ans accomplis au moment de l'adoption
Justificatif	Attestation délivrée par le tribunal certifiant que la procédure d'adoption est introduite
Statut du bénéficiaire	Salarié ou apprenti d'un employeur du secteur privé
Choix du bénéficiaire	Si les deux parents sont salariés, désignation d'un commun accord ; le congé accordé à l'un ne peut plus être sollicité par l'autre
Adoptant seul	Peut bénéficier seul du congé, sauf si l'enfant vit déjà en communauté domestique avec lui ou s'il s'agit de l'enfant du conjoint ou partenaire

Modalités pratiques

Le régime du congé de maternité s'applique par renvoi au congé d'accueil, y compris pour l'indemnisation et le retour à l'emploi.

Aspect	Modalité
Durée	12 semaines
Indemnisation	Indemnité pécuniaire versée par la <u>CNS</u> , dans la limite du plafond cotisable de cinq fois le salaire social minimum (13 856,65 € par mois depuis le 1er juin 2026)
Retour à l'emploi	Conservation de l'emploi ou, en cas d'impossibilité, d'un emploi similaire avec salaire au moins équivalent
Ancienneté et congés	Période prise en compte pour l'ancienneté et assimilée à du travail effectif pour le congé annuel
Protection	Protection contre le licenciement applicable par renvoi aux règles protectrices de la maternité
Articulation	Premier congé parental à prendre consécutivement au congé d'accueil, sous peine de perte du droit pour ce parent

Pratiques et recommandations

Vérifier dès la demande l'attestation du tribunal et l'âge de l'enfant, qui conditionnent l'ouverture du droit.

Distinguer systématiquement le congé d'accueil de 12 semaines du congé extraordinaire de 10 jours pour accueil en vue d'adoption, qui ne se cumulent pas dans le chef du même parent.

Informer le salarié de l'articulation avec le congé parental : la demande du premier congé parental doit être notifiée avant le début du congé d'accueil.

Transmettre sans délai à la [CNS](#) les éléments nécessaires au versement de l'indemnité afin d'éviter toute rupture de revenu pour le salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-56 du Code du travail	Congé d'accueil de 12 semaines pour l'adoption d'un enfant de moins de 12 ans, désignation du parent bénéficiaire
Art. L.234-57 du Code du travail	Application au congé d'accueil des protections du congé de maternité (art. L.332-3 , L.332-4 et L.337-1 à L.338-1)
Art. L.234-58 du Code du travail	Sanctions pénales : emprisonnement de 8 jours à 3 mois et amende de 251 à 5 000 euros
Art. L.233-16 du Code du travail	Congé extraordinaire de 10 jours pour l'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue d'adoption, sauf bénéfice du congé d'accueil
Art. L.234-45 du Code du travail	Premier congé parental à prendre consécutivement au congé de maternité ou d'accueil

Le montant du plafond cotisable cité correspond à la cote d'application 992,24 en vigueur depuis le 1er juin 2026. Toute rupture du contrat prononcée en violation de la protection applicable expose l'employeur aux sanctions de l'article [L.234-58](#).

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.