

Quel est le congé d'accueil en cas d'adoption au Luxembourg ?

Réponse courte

L'art. [L.234-56](#) du Code du travail accorde au parent adoptant un congé d'accueil de **12 semaines** pour un enfant de moins de 12 ans accomplis. Si les deux conjoints sont salariés, ils désignent d'un commun accord le bénéficiaire ; une fois accordé à l'un, l'autre ne peut plus le solliciter. Le salarié bénéficie des protections liées au congé d'accueil pendant toute sa durée.

Le congé est déclenché sur présentation d'une **attestation du tribunal** confirmant la procédure d'adoption. L'art. [L.233-16](#), point 7, accorde par ailleurs **10 jours de congé extraordinaire** pour l'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue d'adoption, sauf si le congé de 12 semaines est pris. Le congé d'accueil ouvre droit au congé parental consécutif dans les mêmes conditions que le congé de maternité.

Définition

Le **congé d'accueil** est un congé spécial institué par le Code du travail luxembourgeois au bénéfice du parent adoptant salarié du secteur privé. D'une durée de **12 semaines**, il vise à permettre l'intégration de l'enfant adopté dans son nouveau foyer. Il se distingue du congé extraordinaire de **10 jours** prévu pour l'accueil d'un enfant en vue de l'adoption.

Conditions d'exercice

L'octroi du congé d'accueil est soumis à plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Détail
Âge de l'enfant	Moins de 12 ans accomplis au moment de l'adoption
Statut du salarié	Lié par un contrat de travail ou d'apprentissage dans le secteur privé
Attestation judiciaire	Présentation d'une attestation du tribunal confirmant l'introduction de la procédure
Désignation du bénéficiaire	Si deux conjoints salariés : désignation d'un commun accord du bénéficiaire
Exclusivité	Une fois accordé à un parent, l'autre ne peut plus le demander
Adoptant unique	Peut en bénéficier sauf si l'enfant vivait déjà avec lui ou s'il s'agit de l'enfant du conjoint

Modalités pratiques

La procédure de demande du congé d'accueil suit un cadre précis.

Étape	Détail
Obtention de l'attestation	Demander au tribunal l'attestation d'introduction de la procédure d'adoption
Information de l'employeur	Présenter l'attestation à l'employeur pour solliciter le congé
Début du congé	Le congé débute à la date convenue, généralement dès l'arrivée de l'enfant
Indemnisation	Le parent bénéficie d'une indemnité pécuniaire versée par la CNS
Congé parental consécutif	Possibilité de demander le congé parental immédiatement après le congé d'accueil

Pratiques et recommandations

Anticiper la demande de congé dès que le salarié informe l'employeur de son projet d'adoption, car la procédure judiciaire peut aboutir à tout moment.

Organiser le remplacement temporaire du salarié pendant les 12 semaines de congé pour assurer la continuité de l'activité.

Informé le salarié de ses droits complémentaires, notamment le congé parental consécutif et la protection contre le licenciement.

Conserver une copie de l'attestation judiciaire dans le dossier personnel pour justifier le congé en cas de contrôle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-56	Institution et conditions du congé d'accueil (12 semaines)
Art. L.234-57	Application des protections du congé de maternité au congé d'accueil
Art. L.234-58	Sanctions pénales en cas de violation
Art. L.233-16, point 7	Congé extraordinaire de 10 jours en cas d'accueil en vue d'adoption

Le congé d'accueil de 12 semaines est exclusif du congé extraordinaire de 10 jours prévu à l'art. [L.233-16](#). Le parent qui opte pour le congé d'accueil ne peut cumuler les deux. Le congé d'accueil ouvre les mêmes droits au congé parental que le congé de maternité.

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.