

Qui peut bénéficier du congé-jeunesse au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **congé-jeunesse** bénéficie aux salariés qui s'engagent dans des **activités en faveur de la jeunesse** : formation et perfectionnement d'animateurs de jeunesse, formation de cadres de mouvements de jeunesse ou d'associations culturelles et sportives orientées vers les jeunes, ou encadrement de stages et d'activités éducatives pour jeunes. Le programme de l'activité doit être **approuvé par le ministre** ayant la Jeunesse dans ses attributions, et l'octroi se fait dans la limite des crédits budgétaires de l'État.

Le bénéficiaire doit être normalement occupé sur un lieu de travail situé au **Luxembourg** et lié par un contrat de travail à une entreprise ou association légalement établie au Grand-Duché. La durée totale est plafonnée à **60 jours** pour l'ensemble de la carrière, sans dépasser **20 jours par période de deux ans**. Ce congé ne s'impute pas sur le congé annuel légal et chaque journée est indemnisée sur la base du salaire journalier moyen, avancée par l'employeur puis remboursée par l'État.

Définition

Le **congé-jeunesse** est un congé spécial destiné à soutenir le développement d'**activités en faveur de la jeunesse** aux niveaux local, régional et national. Il permet aux salariés engagés dans l'animation ou l'encadrement de jeunes de participer à des stages, cours, sessions ou rencontres, au Luxembourg comme à l'étranger, dont le programme est agréé par le ministre de la Jeunesse.

Conditions d'exercice

L'accès au congé suppose à la fois une activité éligible et un rattachement professionnel au Luxembourg.

Condition	Détail
Activités éligibles	Formation d'animateurs, formation de cadres de mouvements de jeunesse, encadrement de stages ou d'activités éducatives pour jeunes
Agrément	Programme approuvé par le ministre ayant la Jeunesse dans ses attributions
Rattachement	Lieu de travail au Luxembourg, employeur légalement établi au Grand-Duché
Limite budgétaire	Octroi dans la mesure des crédits inscrits au budget de l'État
Cumul avec absences	Pas de rattachement au congé annuel ou à une maladie si l'absence continue dépasse 3 semaines
Report par l'employeur	Possible si l'absence a une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation

Modalités pratiques

Les durées sont plafonnées et l'indemnisation transite par l'employeur avant remboursement étatique.

Élément	Détail
Durée totale maximale	60 jours pour la carrière
Plafond glissant	20 jours maximum par période de deux ans
Fractionnement	Fractions d'au moins 2 jours, sauf série cohérente de cours d'une journée
Temps partiel	Jours calculés proportionnellement
Indemnité	Salaire journalier moyen, plafonné au quadruple du salaire social minimum non qualifié
Circuit financier	Indemnité avancée par l'employeur, remboursée par l'État
Statut de la période	Assimilée à du travail effectif, protection sociale maintenue

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur, l'enjeu financier est neutre — l'indemnité avancée est remboursée par l'État — mais le circuit ne fonctionne que si le dossier est complet en amont. Les vérifications utiles avant d'accorder le congé :

- l'**approbation ministérielle du programme** de l'activité : sans elle, pas de congé-jeunesse valable ni de remboursement ; exiger la pièce du salarié avant de valider l'absence ;
- le **compteur spécifique** du salarié : 20 jours maximum par période glissante de deux ans, 60 jours sur la carrière — un compteur à tenir séparément du solde de congé légal, que le congé-jeunesse n'entame pas ;
- le **cumul d'absences** : la loi interdit de rattacher le congé-jeunesse au congé annuel ou à une maladie si l'absence continue dépasse trois semaines — vérifier le planning avant d'accepter des dates accolées aux vacances ;
- le respect du **fractionnement** : fractions de deux jours minimum, sauf série cohérente de cours d'une journée.

Le refus pur et simple n'est pas prévu par le texte : l'employeur peut seulement différer le congé en cas de répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation ou au déroulement des congés annuels du personnel. Un report doit donc être motivé par un élément concret (sous-effectif documenté, période de pointe), pas par une simple préférence d'organisation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.234-1</u>	Institution du congé-jeunesse et activités éligibles
Art. <u>L.234-2</u>	Plafonds de 60 jours au total et 20 jours par période de deux ans, fractionnement, non-imputation sur le congé légal
Art. <u>L.234-3</u>	Conditions d'octroi, calcul proportionnel pour le temps partiel, possibilité de différer
Art. <u>L.234-4</u>	Assimilation à du travail effectif, indemnité compensatoire avancée par l'employeur et remboursée par l'État

Le congé-jeunesse s'ajoute au congé annuel légal sans pouvoir y être imputé. Son financement public le distingue des congés à charge de l'employeur : l'entreprise avance l'indemnité, l'État la rembourse.

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.