

Quelles sont les règles applicables au congé coopération au développement au Luxembourg ?

Réponse courte

Le congé de la coopération au développement est un congé spécial prévu aux articles [L.234-32](#) à [L.234-41](#) du Code du travail, ouvert aux salariés du secteur privé justifiant d'**au moins 12 mois d'ancienneté**, qui participent à des missions organisées par des ONG ou organismes agréés dans le cadre de la coopération au développement. Sa durée maximale est de **6 jours par an**, fractionnable selon les besoins.

La demande doit être faite par écrit au moins **2 mois à l'avance**, accompagnée d'une attestation de l'organisme agréé. L'employeur peut refuser ou reporter le congé pour **raisons impérieuses de fonctionnement**, à condition de motiver sa décision par écrit. Pendant le congé, le contrat de travail reste actif et la période est assimilée à du **travail effectif**.

L'employeur avance la rémunération et peut en obtenir le **remboursement par l'État** via les modalités fixées par règlement grand-ducal. Toute sanction ou licenciement lié à la demande ou à l'exercice du congé peut être annulé par le juge.

Définition

Le **congé de la coopération au développement** est un congé spécial institué par l'article [L.234-32](#) du Code du travail luxembourgeois dans l'intérêt des experts et représentants d'organisations non gouvernementales. Il a pour but de permettre aux intéressés de participer à des **programmes et projets** au bénéfice des populations des pays en développement, tant à l'intérieur du pays qu'à l'étranger. L'employeur avance la rémunération, remboursée ensuite par l'État.

Questions fréquentes

Comment un salarié doit-il formuler sa demande de congé de coopération au développement ?

La demande doit être faite par écrit au moins 2 mois avant le début de la mission, accompagnée d'une attestation délivrée par l'organisme agréé. L'employeur dispose de 30 jours pour répondre et doit motiver par écrit tout refus ou report pour raisons impérieuses de fonctionnement.

L'employeur est-il remboursé par l'État pour la rémunération versée pendant un congé de coopération au développement ?

Oui, l'employeur avance la rémunération habituelle au salarié et peut ensuite obtenir son remboursement auprès du ministre compétent sur présentation des justificatifs requis. Les modalités et délais de remboursement sont fixés par règlement grand-ducal.

Quelle est la durée maximale du congé de coopération au développement au Luxembourg ?

La durée maximale est de 6 jours par an, fractionnable selon les besoins de la mission. Ce congé n'est pas cumulable avec d'autres congés spéciaux pour la même période.

Quelles sont les conditions d'ancienneté pour bénéficier du congé de coopération au développement au Luxembourg ?

Le salarié doit justifier d'au moins 12 mois de service auprès du même employeur pour être éligible à ce congé. Cette condition s'applique aux salariés du secteur privé, aussi bien en CDI qu'en CDD.

Quels effets le congé de coopération au développement a-t-il sur le contrat de travail et les droits sociaux du salarié ?

La période de congé est assimilée à du travail effectif, ce qui permet au salarié de conserver son ancienneté et l'ensemble de ses droits à la sécurité sociale. Le contrat de travail reste actif pendant toute la durée de l'absence.

Un employeur peut-il licencier un salarié en raison d'une demande de congé de coopération au développement ?

Non, toute sanction ou licenciement lié à la demande ou à l'exercice de ce congé est susceptible d'être annulé par le tribunal du travail. L'employeur est tenu de respecter l'égalité de traitement lors de l'examen de toutes les demandes.

Conditions d'exercice

Le congé est réservé aux salariés du secteur privé justifiant de l'ancienneté requise et dont la mission est organisée par un organisme agréé.

Critère	Condition
Bénéficiaires	Experts et représentants d'ONG agréées ou organismes reconnus
Ancienneté	Au moins 12 mois de service auprès du même employeur
Type de contrat	CDI ou CDD
Durée maximale	6 jours par an, fractionnable selon les besoins
Cumul	Interdit avec d'autres congés spéciaux pour la même période
Refus employeur	Possible pour raisons impérieuses de fonctionnement, motivé par écrit
Égalité de traitement	Obligatoire lors de l'examen des demandes

Modalités pratiques

La demande écrite doit être transmise au moins 2 mois avant le début de la mission, avec l'attestation de l'organisme agréé.

Étape	Délai	Modalités
Demande écrite	Au moins 2 mois avant le début de la mission	Accompagnée de l'attestation de l'organisme agréé
Décision employeur	Dans les 30 jours suivant la demande	Motivée par écrit si refus ou report
Rémunération	Avancée par l'employeur pendant le congé	Remboursable par l'État sur présentation des justificatifs
Effets sur le contrat	Période assimilée à du travail effectif	Ancienneté et droits sécurité sociale conservés
Conservation documents	Pendant 5 ans	Originaux requis

Pratiques et recommandations

Établir une procédure interne pour le traitement des demandes de congé coopération, incluant un modèle de formulaire et des critères objectifs d'appréciation des nécessités de service. Les salariés doivent anticiper leur demande pour permettre une organisation optimale.

Motiver tout refus ou report par des raisons précises et documentées, telles qu'une perturbation grave du fonctionnement ou la coïncidence avec d'autres absences majeures. Conserver une traçabilité écrite de tous les échanges relatifs au congé.

Vérifier régulièrement la liste actualisée des organismes agréés par le ministre compétent. Les ONG doivent fournir des attestations conformes aux exigences pour éviter tout rejet de dossier.

Anticiper les demandes de remboursement et respecter les délais légaux pour éviter toute forclusion du droit au remboursement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-32	Institution du congé de la coopération au développement
Art. L.234-33	Objet et finalité du congé
Art. L.234-34	Durée maximale (6 jours par an, fractionnable)
Art. L.234-35	Non-imputation sur le congé annuel payé
Art. L.234-36	Conditions d'octroi (ancienneté, organisme agréé)
Art. L.234-37	Assimilation à du travail effectif, protection sécurité sociale
Art. L.234-38 et L.234-39	Indemnité compensatoire et remboursement par l'État
Art. L.234-40	Octroi par le ministre sur avis du comité interministériel
Art. L.234-41	Règlement grand-ducal d'exécution

L'employeur ne peut s'opposer au retour du salarié à l'issue du congé de coopération au développement, sauf en cas de faute grave ou de suppression objective du poste. Le respect de l'égalité de traitement et la traçabilité des décisions sont obligatoires. Toute sanction ou licenciement en lien avec la demande ou l'exercice du congé est susceptible d'être annulé par le tribunal du travail.

Voir aussi

- [Remboursement après un congé de coopération au développement](#)
- [Congé extraordinaire pour motif personnel et ses conditions](#)

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.