Comment l'employeur peut-il obtenir le remboursement après un congé de coopération au développement au Luxembourg ?

Réponse courte

L'employeur qui a maintenu la rémunération d'un salarié pendant un congé de coopération au développement peut obtenir le **remboursement intégral** de l'indemnité compensatoire auprès du ministre compétent, sur présentation des justificatifs requis. Ce remboursement, prévu aux articles L.234-38 et L.234-39 du Code du travail, couvre le **salaire journalier moyen** dans la limite de **400 % du salaire social minimum journalier** pour un salarié non qualifié âgé de 18 ans au moins.

La demande de remboursement doit être introduite auprès du ministre ayant la Coopération au développement dans ses attributions, accompagnée des pièces justificatives complètes. Le **délai de rigueur** pour soumettre la demande est fixé par règlement grand-ducal : tout dépôt tardif entraîne la **perte définitive** du droit au remboursement.

Définition

Le **congé de la coopération au développement** est un congé spécial institué par les articles L.234-32 à L.234-41 du Code du travail luxembourgeois, permettant aux salariés experts ou représentants d'ONG agréées de participer à des programmes de développement à l'étranger. L'employeur avance la rémunération habituelle au salarié, puis en obtient le remboursement par l'État via l'indemnité compensatoire prévue par la loi.

Questions fréquentes

Auprès de quelle autorité l'employeur doit-il introduire sa demande de remboursement après un congé de coopération au développement ?

La demande de remboursement doit être introduite auprès du ministre ayant la Coopération au développement dans ses attributions. Les modalités d'exécution sont précisées par le règlement grand-ducal prévu à l'article L.234-41 du Code du travail.

Combien de temps l'employeur doit-il conserver les documents liés au remboursement du congé de coopération au développement ?

Les documents originaux doivent être conservés pendant 5 ans afin de faire face aux contrôles éventuels du ministère ou de l'Inspection du travail. Un dossier incomplet ou une attestation non conforme peut entraîner le rejet de la demande de remboursement.

Quel est le plafond de l'indemnité compensatoire remboursée à l'employeur après un congé de coopération au développement au Luxembourg ?

L'indemnité est plafonnée à 400 % du salaire social minimum journalier pour un salarié non qualifié âgé de 18 ans au moins. Elle est calculée sur la base du salaire journalier moyen du salarié concerné, conformément aux articles L.234-38 et L.234-39 du Code du travail.

Quelles pièces justificatives l'employeur doit-il fournir pour obtenir le remboursement après un congé de coopération au développement ?

Le dossier doit contenir la copie de la demande écrite du salarié, l'attestation de participation délivrée par l'organisme agréé après la mission, les bulletins de salaire de la période concernée, les justificatifs de paiement et un décompte détaillé des montants à rembourser. La décision d'octroi accordée par le ministre sur avis du comité interministériel doit également figurer au dossier.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles sont les conséquences d'un dépôt tardif de la demande de remboursement après un congé de coopération au développement ?

Tout dépôt hors du délai fixé par règlement grand-ducal entraîne la perte définitive du droit au remboursement, sans possibilité de régularisation. Il est donc impératif de respecter scrupuleusement ce délai de rigueur.

Conditions d’exercice

Pour être éligible au remboursement, l'employeur doit avoir respecté l'ensemble des conditions légales d'octroi du congé.

Critère	Condition
Ancienneté du salarié	Au moins 12 mois de service auprès de l'employeur
Organisme d'accueil	Agréé par le ministre compétent
Demande préalable du salarié	Écrite, au moins 2 mois avant le début du congé
Rémunération maintenue	Pendant toute la durée du congé (max. 6 jours par an)
Plafond de l'indemnité	400 % du SSM journalier non qualifié (18 ans et plus)
Égalité de traitement	Respectée lors de l'examen des demandes

Modalités pratiques

Le dossier de remboursement doit être complet et transmis dans les délais fixés par règlement grand-ducal.

Pièce requise	Description
Demande initiale du salarié	Copie de la demande écrite avec date
Attestation de participation	Délivrée par l'organisme agréé après la mission
Bulletins de salaire	De la période de congé concernée
Justificatifs de paiement	Preuve du maintien de la rémunération
Décompte des montants	Détail des sommes à rembourser
Décision d'octroi	Accordée par le ministre sur avis du comité interministériel

Pratiques et recommandations

Constituer le dossier de remboursement dès l'accord du congé, en centralisant tous les documents dans un dossier dédié. Ne pas attendre la fin du congé pour rassembler les pièces justificatives.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Respecter scrupuleusement le délai de dépôt fixé par règlement grand-ducal : tout dépôt tardif entraîne la perte définitive du droit au remboursement, sans possibilité de régularisation.

Vérifier la liste actualisée des organismes agréés et s'assurer de la conformité des attestations fournies par l'ONG. Un dossier incomplet ou une attestation non conforme peut entraîner le rejet de la demande.

Documenter chaque étape du processus et conserver les documents originaux pendant 5 ans pour faire face aux contrôles éventuels du ministère ou de l'Inspection du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-32	Institution du congé de la coopération au développement
Art. L.234-36	Conditions d'octroi (ancienneté 12 mois, organisme agréé)
Art. L.234-37	Assimilation à du travail effectif pendant le congé
Art. L.234-38	Indemnité compensatoire pour les salariés du secteur privé
Art. L.234-39	Calcul et plafonnement de l'indemnité (400 % du SSM journalier)
Art. L.234-40	Octroi par le ministre sur avis du comité interministériel
Art. L.234-41	Règlement grand-ducal fixant les modalités d'exécution

Le non-respect du délai de dépôt de la demande de remboursement entraîne la perte définitive du droit au remboursement. Une attention particulière doit être portée à la complétude du dossier et au plafond d'indemnité en vigueur fixé à 400 % du salaire social minimum journalier.

Voir aussi

- Règles applicables au congé coopération au développement
- Remboursement des congés spécifiques à l'employeur

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.