

Comment obtenir et appliquer le congé jeunesse au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **congé jeunesse** est un congé spécial permettant aux salariés et indépendants de participer à des activités d'**encadrement ou de formation** de jeunes organisées par des organismes agréés. Il est limité à **20 jours par période de 2 ans** et à **60 jours sur la carrière**. Pour les demandeurs ne possédant pas de brevet d'animateur ou qualification équivalente, seuls les **deux tiers** des jours demandés sont accordés.

L'employeur doit être notifié via un **formulaire tripartite** (salarié, employeur, organisme) envoyé au Service National de la Jeunesse (SNJ) **au moins 3 semaines avant** le début de l'activité. Le congé est indemnisé par le maintien intégral du salaire, plafonné au **quadruple du salaire social minimum** pour travailleurs non qualifiés, et **remboursé intégralement** par l'État à l'employeur sur présentation de la demande. L'employeur ne peut refuser que pour des **motifs impérieux** liés au fonctionnement du service, et doit motiver son refus par écrit.

Définition

Le **congé jeunesse** est un congé spécial institué par le Code du travail luxembourgeois dont le but est de **soutenir le développement d'activités en faveur de la jeunesse** au niveau local, régional et national. Ce congé permet aux salariés de participer à des stages, journées ou semaines d'études, cours, sessions ou rencontres destinés aux jeunes, à l'intérieur du pays et à l'étranger. Il s'ajoute aux autres congés légaux et conventionnels et ne peut être ni déduit ni imputé sur le congé annuel.

Questions fréquentes

Comment le salarié doit-il formuler sa demande de congé jeunesse au Luxembourg ?

La demande s'effectue via un formulaire tripartite signé par le salarié, l'employeur et l'organisme organisateur, à transmettre au Service National de la Jeunesse (SNJ) au moins 3 semaines avant le début de l'activité. Le dossier doit inclure le programme détaillé approuvé et la preuve d'agrément de l'organisme.

L'employeur est-il remboursé par l'État pour le congé jeunesse accordé au Luxembourg ?

Oui, l'État rembourse intégralement à l'employeur l'indemnité compensatoire versée au salarié, sur présentation de la demande complète au SNJ. L'indemnité est égale au salaire journalier moyen et plafonnée au quadruple du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.

Quelle est la durée maximale du congé jeunesse au Luxembourg ?

Le congé est limité à 20 jours maximum par période de 2 ans et à 60 jours sur l'ensemble de la carrière. Pour les demandeurs qui ne possèdent pas de brevet d'animateur ou de qualification équivalente, seuls les deux tiers des jours demandés sont accordés.

Qui peut bénéficier du congé jeunesse au Luxembourg ?

Le congé jeunesse est ouvert à tous les salariés du secteur privé ou public dont le lieu de travail est situé au Luxembourg, ainsi qu'aux indépendants affiliés depuis au moins 2 ans à la sécurité sociale luxembourgeoise. Il n'existe pas de limite d'âge pour les bénéficiaires.

Sur quels motifs l'employeur peut-il refuser un congé jeunesse au Luxembourg ?

L'employeur ne peut refuser que pour des motifs impérieux liés au fonctionnement du service, et tout refus doit être motivé par écrit. Le congé ne peut en aucun cas être imputé sur le congé légal annuel du salarié.

Conditions d'exercice

Les bénéficiaires et activités éligibles au congé jeunesse sont définis comme suit.

Critère	Détail
Bénéficiaires	Tous les salariés (secteur privé ou public) liés à une entreprise établie et active au Luxembourg, lieu de travail situé au Luxembourg
Indépendants	Affiliés depuis au moins 2 ans à la sécurité sociale luxembourgeoise et domiciliés professionnellement au Luxembourg
Limite d'âge	Aucune pour les bénéficiaires
Activités éligibles	Organisation ou encadrement d'activités pour jeunes (colonies de vacances, concours, stages musicaux ou de créativité, événements sportifs) ; participation à des formations d'animateur homologuées, Erasmus+, séminaires internationaux, formations culturelles
Organismes éligibles	Agréés ou conventionnés par les ministères de la Jeunesse, Éducation, Culture, Sport ou Famille ; groupements affiliés à une fédération reconnue ; services publics et communaux
Plafond biannuel	20 jours maximum par période de 2 ans (à compter du 1er jour demandé)
Plafond carrière	60 jours maximum
Minimum par demande	2 jours (sauf série cohérente de cours d'une journée)
Réduction sans brevet	Deux tiers des jours demandés si le demandeur n'a pas de brevet d'animateur ou qualification équivalente

Modalités pratiques

La procédure de demande, les justificatifs et l'indemnisation obéissent aux modalités suivantes.

Étape	Modalité
Formulaire	Tripartite (salarié, employeur, organisme organisateur) disponible sur guichet.lu
Délai d'envoi	Au moins 3 semaines avant le début de l'activité au SNJ
Transmission	Par email (secretariat@snj.lu) ou courrier postal au SNJ
Pièces justificatives	Formulaire signé par toutes les parties, programme détaillé approuvé, preuve d'agrément de l'organisme
Indemnité	Maintien intégral du salaire (indemnité compensatoire égale au salaire journalier moyen)
Plafond indemnité	Quadruple du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés
Remboursement État	Intégral à l'employeur sur présentation de la demande
Non-cumul	Avec congé annuel ou maladie si l'absence totale dépasse 3 semaines
Report employeur	Possible si répercussion majeure sur le fonctionnement ; le congé ne peut être imputé sur le congé légal annuel

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place une procédure interne standardisée pour le traitement des demandes de congé jeunesse, incluant la vérification systématique de l'agrément ou de la convention ministérielle de l'organisme organisateur avant toute validation. Les responsables RH doivent tenir un registre actualisé des jours consommés par salarié afin de respecter les quotas de 20 jours par période de 2 ans et de 60 jours sur la carrière.

La complétude du dossier doit être contrôlée avant transmission au SNJ, car tout dossier incomplet risque d'entraîner un refus de remboursement. Il est également conseillé d'anticiper les remplacements nécessaires, de former les managers aux spécificités du congé jeunesse et d'archiver les justificatifs pendant au moins 3 ans.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-1 du Code du travail	Institution, but et activités éligibles du congé jeunesse
Art. L.234-2 du Code du travail	Durée et modalités d'application
Art. L.234-3 du Code du travail	Organismes éligibles et activités autorisées
Art. L.234-4 du Code du travail	Indemnisation et remboursement par l'État
Règlement grand-ducal du 11 novembre 2008	Modalités d'application du congé jeunesse
Loi du 4 juillet 2008 sur la jeunesse	Cadre général des activités de jeunesse

L'employeur ne peut refuser le congé que pour des motifs impérieux liés au fonctionnement du service, et tout refus doit être motivé par écrit. Le salarié conserve son statut et tous ses avantages acquis pendant la durée du congé, assimilée à du travail effectif pour tous les droits sociaux.

Voir aussi

- [Validation des programmes dans le cadre du congé jeunesse](#)
- [Le congé jeunesse peut-il être cumulé avec un congé individuel de formation ?](#)

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.