Les salariés paraétatiques sont-ils soumis au Code du travail ou à un statut spécial ?

Réponse courte

Les salariés des établissements publics dits « paraétatiques » sont soumis au **Code du travail** : liés par un contrat de travail de droit privé, ils ne relèvent d'aucun statut spécial générique. Il n'existe en effet **aucun statut légal « paraétatique »** ; le terme, d'usage administratif, n'apparaît qu'une seule fois dans le Code du travail, à l'article L.234-18 relatif au congé culturel.

La **loi organique** de chaque établissement détermine la composition de son personnel : elle peut prévoir des agents statutaires (fonctionnaires ou employés publics, régis par leur statut de droit public) aux côtés de salariés sous contrat de travail. L'Université du Luxembourg engage par exemple tout son personnel sous le régime de droit privé (loi du 27 juin 2018, art. 18).

Pour les salariés, le Code s'applique intégralement : contrat écrit, durée du travail (le titre correspondant vise expressément les secteurs public et privé, art. L.211-1), sécurité et santé, délégation du personnel dès **15 salariés** (art. L.411-1). Leurs litiges relèvent du **tribunal du travail**.

Définition

Le salarié dit « paraétatique » est une personne liée par un **contrat de travail** à un établissement public, personne morale de droit public créée par une loi spécifique pour gérer un service public sous tutelle ministérielle. Le caractère public de l'employeur ne modifie pas la nature privée du contrat : seul un **statut de droit public**, conféré par nomination sur la base d'une loi statutaire, soustrait un agent au Code du travail.

Questions fréquentes

Le congé culturel s'applique-t-il aux organismes paraétatiques ?

Oui, les organismes paraétatiques sont assimilés au secteur public pour ce seul congé, en vertu de l'article L.234-18 du Code du travail. Il s'agit de la seule occurrence légale du terme paraétatique dans le Code du travail.

Le personnel de l'Université du Luxembourg est-il fonctionnaire ?

Non, l'Université du Luxembourg engage tout son personnel sous le régime de droit privé, conformément à l'article 18 de la loi du 27 juin 2018. C'est la loi organique de chaque établissement public qui détermine la composition de son personnel.

Les obligations de sécurité et santé au travail valent-elles pour un employeur public ?

Oui, les obligations générales de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail, prévues aux articles L.311-1 et L.312-1 du Code du travail, s'appliquent aux salariés des établissements publics.

Les règles sur la durée du travail s'appliquent-elles aux salariés du secteur public ?

Oui, le titre du Code du travail relatif à la durée du travail vise expressément les salariés des secteurs public et privé, conformément à l'article L.211-1. Il s'applique donc sans aménagement aux salariés des établissements publics.

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

Qu'est-ce qui soustrait un agent d'un établissement public au Code du travail ?

Seul un statut de droit public, conféré par nomination sur la base d'une loi statutaire (loi du 16 avril 1979 pour l'État, loi du 24 décembre 1985 pour les communes), soustrait un agent au Code du travail. Le caractère public de l'employeur ne modifie pas la nature privée du contrat.

Un établissement public peut-il déroger au Code du travail pour ses salariés ?

Non, sauf texte exprès : toute dérogation doit résulter d'une loi statutaire ou de la loi organique de l'établissement. À défaut, le droit commun du travail s'applique pleinement à tout agent sous contrat de travail.

Conditions d’exercice

Au sein d'un même établissement public, deux régimes coexistent fréquemment et ne se confondent jamais : le contrat de travail et le statut.

Élément	Salarié (contrat de travail)	Agent statutaire (fonctionnaire, employé public)
Source de l'engagement	Contrat de droit privé	Nomination sur base d'un statut de droit public
Texte applicable	Code du travail (+ CCT ou loi organique)	Lois du 16 avril 1979 (État) et du 24 décembre 1985 (communes)
Juridiction	Tribunal du travail	Tribunal administratif
Représentation	Délégation du personnel (art. L.411-1)	Représentation propre au statut

Modalités pratiques

Le Code du travail s'applique bloc par bloc aux salariés des établissements publics, sans aménagement particulier lié au caractère public de l'employeur.

Domaine	Règle applicable
Contrat de travail	Écrit obligatoire au plus tard à l'entrée en service (art. L.121-4)
Durée du travail	Titre applicable aux salariés des secteurs public et privé (art. L.211-1)
Sécurité et santé	Obligations générales de l'employeur (art. L.311-1 et L.312-1)
Délégation du personnel	Obligatoire dès 15 salariés liés par contrat de travail ; les agents statutaires ne comptent pas dans le seuil (art. L.411-1)
Congé culturel	Les organismes paraétatiques sont assimilés au secteur public pour ce seul congé (art. L.234-18)

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

Pratiques et recommandations

Vérifier la loi organique de l'établissement pour connaître la répartition entre agents statutaires et salariés.

Mentionner expressément dans chaque contrat de travail le régime applicable afin d'éviter toute ambiguïté.

Appliquer aux salariés les seules règles du Code du travail et de la convention collective éventuelle, jamais celles du statut.

Consulter la délégation du personnel pour les questions collectives concernant les salariés de l'établissement.

Orienter les agents statutaires vers les procédures de leur statut, y compris pour les litiges, qui relèvent du tribunal administratif.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4	Forme écrite du contrat de travail
Art. L.211-1	Durée du travail : application aux secteurs public et privé
Art. L.311-1 et L.312-1	Sécurité et santé au travail : obligations de l'employeur
Art. L.411-1	Délégation du personnel chez les employeurs publics (seuil de 15 salariés)
Art. L.234-18	Congé culturel : seule occurrence légale des organismes paraétatiques
Loi du 27 juin 2018, art. 18	Personnel de l'Université du Luxembourg soumis au régime de droit privé
Loi modifiée du 16 avril 1979	Statut général des fonctionnaires de l'État

Toute dérogation au Code du travail doit résulter d'un texte exprès, comme une loi statutaire ou la loi organique de l'établissement. À défaut, le droit commun du travail s'applique pleinement. Le principe est donc l'application du Code du travail à tout agent sous contrat de travail.

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.