Un employeur peut-il demander un certificat pour un congé sportif ?

Réponse courte

Oui, l'employeur doit obligatoirement exiger un **certificat nominatif** pour toute demande de congé sportif. Ce document, délivré par une **fédération sportive agréée** ou le COSL, constitue le seul justificatif légal valable. La durée maximale est de **12 jours par an** pour les athlètes et arbitres, **50 jours** pour les sportifs d'élite, et **30 jours** pour les dirigeants techniques et administratifs.

La demande doit être adressée à l'employeur **au moins un mois** avant le début du congé. L'employeur peut différer le congé si l'absence risque d'avoir une **répercussion majeure** sur le fonctionnement de l'entreprise, mais ne peut le refuser au seul motif de l'absence de contrainte organisationnelle si le certificat est valide. Le refus d'accorder un congé sportif en l'absence de certificat valable ne constitue pas une discrimination.

Définition

Le **congé sportif** est un congé spécial rémunéré permettant aux salariés de participer à des manifestations sportives de haut niveau, des stages de préparation ou des formations spécifiques. Il est accordé aux personnes désignées par une **fédération sportive agréée** ou le Comité Olympique et Sportif Luxembourgeois (COSL). Sa durée et ses conditions sont fixées par la loi modifiée du 3 août 2005 concernant le sport.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il conserver les justificatifs des congés sportifs au Luxembourg ?

L'employeur doit conserver une copie du certificat nominatif dans le dossier individuel du salarié, pendant la durée légale de prescription applicable aux documents sociaux. Les congés sportifs doivent être enregistrés dans le registre des congés spéciaux pour permettre les contrôles de l'Inspection du travail et des mines.

L'employeur peut-il refuser un congé sportif même si le certificat nominatif est valable au Luxembourg ?

L'employeur peut différer le congé sportif si l'absence risque d'avoir une répercussion majeure sur le fonctionnement de l'entreprise, mais il ne peut le refuser au seul motif de l'absence de contrainte organisationnelle si le certificat est valide. Tout report doit être motivé et ne peut constituer une discrimination.

Quel est le délai de préavis pour une demande de congé sportif au Luxembourg ?

La demande de congé sportif doit être adressée à l'employeur au moins un mois avant le début de l'événement sportif, sous forme écrite accompagnée du certificat nominatif officiel. Le non-respect de ce délai peut permettre à l'employeur de différer le congé.

Quel justificatif l'employeur doit-il exiger pour accorder un congé sportif au Luxembourg ?

L'employeur doit exiger un certificat nominatif officiel délivré par une fédération sportive agréée ou par le Comité Olympique et Sportif Luxembourgeois (COSL), conformément à la loi du 3 août 2005. Ce document constitue le seul justificatif légal valable pour bénéficier du congé sportif.

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

Quelle est la durée maximale du congé sportif au Luxembourg selon la catégorie de bénéficiaire ?

Les athlètes et arbitres ont droit à 12 jours de congé sportif par an, les dirigeants techniques et administratifs à 30 jours, et les sportifs d'élite désignés par le COSL à 50 jours. Ces durées maximales sont fixées par les articles 13 et 14 de la loi du 3 août 2005 concernant le sport.

Conditions d’exercice

L'octroi du congé sportif est soumis à plusieurs conditions cumulatives selon la catégorie du demandeur.

Catégorie	Durée maximale	Condition principale
Athlètes et arbitres	12 jours par an	Sélection par une fédération agréée ou le COSL
Sportifs d'élite	50 jours par an	Désignation par le COSL à titre de sportif d'élite
Dirigeants techniques et administratifs	30 jours par an	Mandat officiel au sein d'une fédération agréée
Délai de demande	—	Au moins 1 mois avant le début du congé
Justificatif requis	—	Certificat nominatif officiel émis par l'organisme compétent

Modalités pratiques

La procédure de demande de congé sportif comprend plusieurs étapes obligatoires.

Étape	Contenu requis
Demande écrite	Adressée à l'employeur au minimum 30 jours avant l'événement
Certificat nominatif	Original émis par la fédération agréée ou le COSL — seul justificatif légal
Contenu du certificat	Dates, nature de l'activité, statut du participant
Conservation	Copie dans le dossier du salarié — durée légale de prescription
Enregistrement	Dans le registre des congés spéciaux

Pratiques et recommandations

Vérifier l'authenticité du certificat auprès de l'organisme émetteur en cas de doute. La vérification directe auprès de la fédération agréée ou du COSL constitue la meilleure protection contre les documents frauduleux.

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

Traiter toutes les demandes de manière équitable, sans distinction entre les catégories de salariés. L'égalité de traitement dans l'octroi des congés sportifs s'impose à l'employeur.

Conserver les justificatifs pendant la durée légale de prescription applicable aux documents sociaux, pour répondre aux éventuels contrôles de l'Inspection du travail et des mines.

Mettre en place une procédure de validation impliquant la hiérarchie et le service RH, avec des formulaires types permettant un traitement uniforme des demandes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 3 août 2005 — Art. 12	Définition et bénéficiaires du congé sportif
Loi du 3 août 2005 — Art. 13	Durées maximales par catégorie de bénéficiaires
Loi du 3 août 2005 — Art. 14	Obligation du certificat nominatif
Loi du 3 août 2005 — Art. 15	Modalités de demande et délais
Art. L.233-16	Dispositions générales sur les congés spéciaux
Art. L.241-1	Égalité de traitement

Le refus d'accorder un congé sportif en l'absence de certificat valable ne constitue pas une discrimination. L'employeur doit cependant motiver tout refus basé sur des contraintes organisationnelles ou de service.

Voir aussi

- Congé sportif et procédure de remboursement

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.