Quelle est la réglementation des congés pour les salariés d'une ASBL au Luxembourg ?

Réponse courte

Les salariés d'une ASBL bénéficient des mêmes droits aux congés que tout salarié du secteur privé. Chaque collaborateur a droit à un minimum de **26 jours ouvrables de congé annuel payé** par an, calculé au prorata pour les temps partiels. Le droit au congé s'ouvre après **3 mois de travail ininterrompu**, mais l'accumulation démarre dès le premier jour d'embauche. Les congés doivent en principe être pris durant l'année civile en cours, avec un report exceptionnel possible jusqu'au **31 mars de l'année suivante**.

L'employeur doit tenir un **registre des congés** accessible à l'ITM et communiquer l'ordre des départs au moins **un mois à l'avance**. En cas de maladie pendant le congé, les jours de maladie ne sont **pas décomptés** du congé annuel, à condition de prévenir l'employeur et de fournir un certificat médical sous 3 jours ouvrables. En cas de rupture du contrat, tous les jours non pris doivent être **compensés financièrement**.

Définition

La gestion des congés dans une **association sans but lucratif** (ASBL) luxembourgeoise désigne l'ensemble des procédures administratives et obligations légales relatives aux **absences autorisées** des salariés. Cela inclut principalement le congé annuel payé, mais aussi les congés extraordinaires pour événements familiaux et les absences pour raisons personnelles. Le respect des règles sur le temps de travail conditionne également le calcul des droits aux congés.

Les ASBL sont soumises aux mêmes règles que tout employeur du secteur privé luxembourgeois, indépendamment de leur statut associatif ou non lucratif. Le Code du travail luxembourgeois s'applique intégralement aux salariés des ASBL, sans distinction particulière.

Questions fréquentes

Combien de jours de congé annuel pour un salarié d'ASBL au Luxembourg ?

Chaque salarié à temps plein a droit à un minimum de 26 jours ouvrables de congé annuel payé par an selon l'article L.233-4 du Code du travail. Le calcul se fait au prorata pour les salariés à temps partiel.

Jusqu'à quand reporter les congés non pris dans une ASBL ?

Les congés doivent être pris durant l'année civile en cours. Un report exceptionnel est possible jusqu'au 31 mars de l'année suivante si les besoins du service s'y opposent, conformément à l'article L.233-10 du Code du travail.

Le registre des congés est-il obligatoire pour une ASBL ?

Oui, l'article L.233-17 impose la tenue d'un registre des congés (papier ou informatique) accessible aux agents de l'ITM. L'employeur doit également communiquer l'ordre des départs au moins un mois à l'avance.

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

Quand le droit au congé annuel s'ouvre-t-il pour un nouveau salarié ?

Le droit au congé s'ouvre après 3 mois de travail ininterrompu, mais l'accumulation démarre dès le premier jour d'embauche. Tous les types de contrats (CDI, CDD, apprentissage, insertion) ouvrent droit aux congés payés.

Que devient le solde de congés non pris en cas de rupture du contrat ?

Tous les jours de congé non pris doivent être obligatoirement compensés financièrement à la rupture du contrat, conformément à l'article L.233-12, selon la formule légale de calcul prévue à l'article L.233-14 du Code du travail.

Que faire en cas de maladie pendant un congé annuel ?

Le salarié doit prévenir l'employeur et fournir un certificat médical sous 3 jours ouvrables. Les jours de maladie ne sont alors pas décomptés du congé annuel et sont reportés selon les modalités prévues par le Code du travail.

Conditions d’exercice

Les droits aux congés des salariés d'une ASBL sont encadrés par les règles suivantes.

Critère	Détail
Durée minimale	26 jours ouvrables par année complète à temps plein (art. L.233-4)
Temps partiel	Congé calculé proportionnellement à la durée hebdomadaire de travail
Ouverture du droit	Après 3 mois de travail ininterrompu ; accumulation dès le premier jour d'embauche
Types de contrats	CDI, CDD, contrats d'apprentissage et contrats d'insertion ouvrent tous droit aux congés
Périodes assimilées	Maladie, maternité, accident du travail, congé parental comptent comme temps de travail effectif
Caractère impératif	Le salarié ne peut renoncer à son droit au congé, sauf compensation financière en fin de contrat

Modalités pratiques

Les modalités de gestion des congés dans une ASBL sont les suivantes.

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

Obligation	Détail
Période de prise	Fixée par l'employeur en tenant compte des nécessités de service et des souhaits des salariés ; congé à prendre durant l'année civile en cours
Ordre des départs	Communiqué au personnel au moins un mois à l'avance
Report exceptionnel	Jusqu'au 31 mars de l'année suivante si les besoins du service s'opposent à la prise avant le 31 décembre (art. L.233-10)
Demandes de congé	Par écrit ; si le salarié le demande, congé fixé au moins un mois à l'avance
Registre des congés	Registre spécial (registre ou fichier informatique) accessible aux agents de l'ITM (art. L.233-17)
Maladie pendant le congé	Prévenir l'employeur et fournir un certificat médical sous 3 jours ouvrables ; jours de maladie non décomptés du congé annuel

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé aux ASBL de mettre en place une **procédure interne écrite** pour la gestion des congés, précisant les délais de prévenance, les modalités de validation et les règles de priorité en cas de demandes concurrentes. Cette procédure doit garantir l'**égalité de traitement** entre tous les salariés et la transparence dans l'attribution des congés.

L'ASBL devrait informer chaque salarié, au moins une fois par an, de son **solde de congés restants** et des échéances de prise de congé. Un rappel en fin d'année permet d'éviter les pertes de droits et les conflits. En cas de **rupture du contrat de travail**, le solde des congés non pris doit obligatoirement être indemnisé sous forme de compensation financière, conformément à l'**article L.233-10 du Code du travail**. Le calcul de cette indemnité doit respecter la formule légale prévue à l'article L.233-14.

Pour les ASBL avec délégation du personnel, il est conseillé d'impliquer les représentants du personnel dans l'élaboration du planning des congés collectifs. Une communication claire et anticipée favorise un climat social positif et facilite l'organisation du service.

Cadre juridique

La gestion des congés dans une ASBL repose sur les textes suivants.

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

Référence	Objet
Art. L.233-4 Code du travail	Durée minimale de 26 jours ouvrables par an
Art. L.233-9 Code du travail	Prise du congé durant l'année civile
Art. L.233-10 Code du travail	Report exceptionnel jusqu'au 31 mars
Art. L.233-12 Code du travail	Indemnisation des congés non pris
Art. L.233-16 et s. Code du travail	Congés extraordinaires pour événements familiaux
Art. L.233-17 Code du travail	Registre des congés accessible à l'ITM

Les ASBL doivent être particulièrement vigilantes dans le respect des délais légaux et des formalités administratives liées aux congés. Un défaut de gestion, une inégalité de traitement ou l'absence de registre peut entraîner des **réclamations individuelles**, des **contrôles de l'ITM** et des **sanctions administratives** ou pénales. La tenue rigoureuse d'un registre des congés et la documentation écrite de toutes les demandes et validations constituent des garanties essentielles contre les contentieux.

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.