Les salariés d'ASBL ont-ils droit aux congés extraordinaires au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, un salarié d'ASBL bénéficie des congés extraordinaires dans les mêmes conditions que tout salarié du secteur privé (art. L.233-16). Ces congés sont accordés pour des événements familiaux expressément prévus par la loi, **sans condition d'ancienneté**, à condition de fournir les justificatifs requis (acte de naissance, certificat de décès, acte de mariage).

Les principaux événements ouvrant droit sont le **mariage du salarié** (3 jours), la **naissance d'un enfant** (3 jours), le **décès du conjoint, partenaire ou enfant** (3 jours) et le décès d'un parent ou allié au 2e degré (**1 jour**). L'employeur ne peut **ni refuser ni reporter** un congé extraordinaire lorsque les conditions légales sont remplies. La **rémunération est intégralement maintenue** et les jours ne sont pas déduits du congé annuel légal.

Les conventions collectives ou accords internes peuvent prévoir des **durées plus favorables**, mais jamais moins favorables que le minimum légal. Tout refus injustifié expose l'ASBL à un contentieux prud'homal et à une condamnation à verser des dommages et intérêts.

Définition

Les congés extraordinaires sont des absences rémunérées accordées au salarié à l'occasion d'événements familiaux ou personnels expressément prévus par la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, rendue applicable au secteur privé par le **Code du travail** luxembourgeois. Ces congés s'ajoutent au congé légal de récréation et concernent notamment le mariage, le décès d'un proche, la naissance d'un enfant, ou d'autres situations spécifiques. Les salariés d'une **association sans but lucratif** (**ASBL**) bénéficient de ces congés au même titre que les salariés du secteur privé, sous réserve de remplir les conditions légales.

Questions fréquentes

Combien de jours de congé pour la naissance d'un enfant ?

La naissance d'un enfant ouvre droit à 3 jours de congé extraordinaire pour le second parent. Ce congé s'ajoute au congé annuel et n'est pas déduit du congé légal de récréation, conformément à l'article L.233-16 du Code du travail.

Combien de jours de congé pour le mariage du salarié ?

Le mariage du salarié ouvre droit à 3 jours de congé extraordinaire. Cette durée est garantie par la loi luxembourgeoise et s'applique à tout salarié d'ASBL, indépendamment de son ancienneté ou de sa durée de contrat de travail.

L'ASBL peut-elle refuser un congé extraordinaire ?

Non, l'employeur ne peut ni refuser ni reporter un congé extraordinaire lorsque les conditions légales sont remplies. Tout refus injustifié expose l'association à un risque de contentieux prud'homal et à une condamnation à verser des dommages et intérêts.

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

Le congé extraordinaire est-il rémunéré en ASBL ?

Oui, la rémunération est intégralement maintenue pendant la durée du congé extraordinaire. Les jours pris ne sont pas déduits du congé annuel légal et s'ajoutent aux 26 jours ouvrables minimum prévus par le Code du travail luxembourgeois.

Les salariés d'ASBL ont-ils droit aux congés extraordinaires au Luxembourg ?

Oui, les salariés d'ASBL bénéficient des congés extraordinaires dans les mêmes conditions que tout salarié du secteur privé selon l'article L.233-16 du Code du travail. Ces congés sont accordés sans condition d'ancienneté, sur production des justificatifs requis.

Quel congé en cas de décès d'un proche ?

Le décès du conjoint, partenaire ou enfant ouvre droit à 3 jours de congé extraordinaire. Le décès d'un parent ou allié au 2e degré (frère, sœur, grand-parent) ouvre droit à 1 jour de congé extraordinaire rémunéré.

Conditions d’exercice

Le droit aux congés extraordinaires dans une ASBL est soumis aux conditions suivantes.

Condition	Détail
Contrat de travail	Le salarié doit être lié par un contrat de travail, sans distinction de durée ou de temps de travail
Ancienneté	Aucune ancienneté minimale requise
Événements éligibles	Liste limitative fixée par l'article L.233-16 du Code du travail
Justificatifs	Documents probants obligatoires (acte de naissance, certificat de décès, acte de mariage, etc.)
Information de l'employeur	Dans les meilleurs délais, avec fourniture des justificatifs

Modalités pratiques

La durée et les modalités des congés extraordinaires sont les suivantes.

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

Événement	Durée
Mariage du salarié	3 jours
Naissance d'un enfant	3 jours
Décès du conjoint, partenaire ou enfant	3 jours
Décès d'un parent ou allié (2e degré)	1 jour
Moment de prise	Au moment de l'événement ou dans un délai raisonnable
Refus de l'employeur	Impossible si les conditions légales sont remplies
Rémunération	Maintien intégral pendant la durée du congé
Imputation sur le congé annuel	Non : les jours ne sont pas déduits du congé légal

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur d'établir une procédure interne de demande de congé extraordinaire, précisant les modalités de notification et la liste des justificatifs à fournir. L'employeur doit veiller à l'égalité de traitement entre tous les salariés, quelle que soit la nature juridique de l'employeur (ASBL ou autre). En cas de doute sur l'éligibilité d'un événement, il convient de se référer strictement à la liste légale. Les conventions collectives ou accords internes peuvent prévoir des congés extraordinaires supplémentaires ou des durées plus favorables, mais jamais moins favorables que le minimum légal. Les congés extraordinaires doivent être suivis dans le cadre de la comptabilisation générale des congés et ne se déduisent pas du congé annuel légal.

Cadre juridique

Les congés extraordinaires dans les ASBL sont régis par les textes suivants.

Référence	Objet
Art. L.233-16 du Code du travail	Liste des événements ouvrant droit à congé extraordinaire
Art. L.233-17 à L.233-19 du Code du travail	Modalités, durée et conditions d'exercice
Art. L.241-1 du Code du travail	Égalité de traitement
Conventions collectives applicables	Dispositions plus favorables éventuelles

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

L'employeur d'une ASBL ne peut ni refuser ni reporter un congé extraordinaire lorsque les conditions légales sont réunies. Tout refus injustifié expose l'association à un risque de contentieux prud'homal et à une condamnation à verser des dommages et intérêts au salarié concerné.

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.