

# Une ASBL peut-elle accorder des congés supplémentaires au-delà du minimum légal ?

## Réponse courte

Oui, une ASBL luxembourgeoise peut accorder des congés supplémentaires au-delà du minimum légal de **26 jours ouvrables par an** (art. L.233-4), à condition de respecter le **principe d'égalité de traitement** entre salariés (art. L.241-1) et de formaliser cet avantage par écrit. Ces congés conventionnels s'ajoutent aux congés légaux sans pouvoir y déroger défavorablement, et la rémunération est maintenue pendant ces jours supplémentaires (art. L.233-14).

L'octroi doit être formalisé par une **clause du contrat de travail**, un avenant, le règlement intérieur ou une décision collective applicable à tous les salariés. Les critères d'attribution doivent être **objectifs et non discriminatoires** (ancienneté, fonction). Toute modification défavorable des congés déjà accordés nécessite l'**accord explicite du salarié**, sauf clause contractuelle contraire. En cas de contentieux, la charge de la preuve de l'existence et des modalités incombe à l'employeur.

## Définition

Les congés supplémentaires sont des périodes de repos rémunérées accordées contractuellement par l'employeur en plus du minimum légal de 26 jours ouvrables par an (Art. L.233-4 du Code du travail). Ils constituent un avantage conventionnel qui complète, sans s'y substituer, les différents types de congés prévus par la loi, y compris les possibilités de modulation du temps de travail selon l'ancienneté.

## Conditions d'exercice

Les conditions suivantes doivent être respectées.

Condition	Détail
<b>Respect impératif du minimum</b>	Respect impératif du minimum légal de 26 jours de congés annuels (Art. <u>L.233-4</u> )
<b>Application du principe d'égalité</b>	Application du principe d'égalité de traitement entre salariés (Art. <u>L.241-1</u> )
<b>Interdiction de toute discrimination</b>	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte (Art. <u>L.251-1</u> )
<b>Formalisation écrite obligatoire des</b>	Formalisation écrite obligatoire des modalités d'attribution
<b>Maintien de la rémunération</b>	Maintien de la rémunération pendant les congés (Art. <u>L.233-14</u> )

## Modalités pratiques

L'octroi de congés supplémentaires doit être formalisé par.

Élément	Détail
<b>Une clause du contrat</b>	Une clause du contrat de travail individuel
<b>Un avenant au contrat</b>	Un avenant au contrat existant
<b>Le règlement intérieur de</b>	Le règlement intérieur de l'ASBL
<b>Une décision collective applicable</b>	Une décision collective applicable à tous les salariés
<b>Le nombre de jours</b>	Le nombre de jours supplémentaires accordés
<b>Les conditions d'acquisition et</b>	Les conditions d'acquisition et de prise
<b>Les règles de report</b>	Les règles de report éventuel
<b>La période de référence</b>	La période de référence applicable
<b>Le préavis de demande</b>	Le préavis de demande

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Définir des critères objectifs d'attribution (ancienneté, fonction, etc.)
- Documenter la politique de congés dans un document unique
- Mettre en place un système de suivi des congés
- Prévoir les modalités de modification ou suppression
- Consulter les représentants du personnel si existants

## Cadre juridique

Articles du Code du travail luxembourgeois :

- [L.233-4](#) : durée minimale du congé annuel
- [L.233-6](#) : calcul des jours de congé
- [L.233-10](#) : report des congés
- [L.233-14](#) : maintien de la rémunération
- [L.241-1](#) : égalité de traitement
- [L.251-1](#) : non-discrimination

Toute modification défavorable des congés supplémentaires déjà accordés nécessite l'accord explicite du salarié, sauf clause contractuelle contraire. En cas de contentieux, la charge de la preuve de l'existence et des modalités des congés supplémentaires incombe à l'employeur.

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.