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

Réponse courte

Oui, une ASBL luxembourgeoise peut accorder des conges supplementaires au-dela du minimum legal de **26 jours ouvrables par an** (art. L.233-4), a condition de respecter le **principe d'egalite de traitement** entre salaries (art. L.241-1) et de formaliser cet avantage par ecrit. Ces conges conventionnels s'ajoutent aux congés légaux sans pouvoir y deroger defavorablement, et la remuneration est maintenue pendant ces jours supplementaires (art. L.233-14).

L'octroi doit etre formalise par une **clause du contrat de travail**, un avenant, le reglement interieur ou une decision collective applicable a tous les salaries. Les criteres d'attribution doivent etre **objectifs et non discriminatoires** (anciennete, fonction). Toute modification defavorable des conges deja accordes necessite l'**accord explicite du salarie**, sauf clause contractuelle contraire. En cas de contentieux, la charge de la preuve de l'existence et des modalites incombe a 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.

Questions fréquentes

Comment formaliser des jours de congés supplémentaires en ASBL ?

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, précisant le nombre de jours, l'acquisition, le report et la période de référence.

La rémunération est-elle maintenue pendant les congés supplémentaires ?

Oui, la rémunération est maintenue pendant ces jours supplémentaires conformément à l'article L.233-14 du Code du travail. Les congés conventionnels s'ajoutent aux congés légaux sans pouvoir y déroger défavorablement, dans une logique d'avantage acquis.

Peut-on supprimer ou réduire des congés supplémentaires déjà accordés ?

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

Quels critères d'attribution sont admis pour les congés supplémentaires ?

Les critères doivent être objectifs et non discriminatoires, comme l'ancienneté ou la fonction, conformément à l'article L.251-1. Toute différenciation arbitraire ou fondée sur un critère prohibé expose l'ASBL à un risque de discrimination.

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

Une ASBL peut-elle accorder plus de 26 jours de congés annuels ?

Oui, une ASBL peut accorder des congés supplémentaires au-delà du minimum légal de 26 jours ouvrables (art. L.233-4), à condition de respecter le principe d'égalité de traitement (art. L.241-1) et de formaliser cet avantage par écrit.

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes doivent être respectées.

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

Modalités pratiques

L'octroi de congés supplémentaires doit être formalisé par.

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

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

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.