

Les salariés d'une association bénéficient-ils de congés différents des salariés du privé lucratif ?

Réponse courte

Les salariés d'une association au Luxembourg bénéficient du même régime légal de congés que les salariés du secteur privé lucratif, sauf dispositions conventionnelles ou statutaires spécifiques. Le Code du travail luxembourgeois ne distingue pas, en matière de congés légaux, selon la nature de l'employeur, qu'il soit une association ou une entreprise à but lucratif.

Toutefois, certaines associations peuvent prévoir des avantages supplémentaires par voie de convention collective, d'accord d'établissement ou de décision interne. Ces avantages ne sauraient toutefois réduire les droits légaux minimaux prévus par le Code du travail.

En l'absence de stipulations particulières plus favorables, les salariés d'association relèvent donc du droit commun applicable à tous les salariés du secteur privé en matière de congés payés, de congés extraordinaires et de congés spéciaux.

Définition

Le **congé légal** désigne la période de repos annuel rémunéré à laquelle tout salarié a droit en vertu du Code du travail. Au Luxembourg, ce droit s'applique à tous les salariés titulaires d'un contrat de travail, indépendamment de la nature ou de l'objet de l'employeur.

Une **association** est une personne morale de droit privé à but non lucratif, régie principalement par la loi modifiée du 21 avril 1928 sur les associations et fondations sans but lucratif. Les salariés d'association sont liés par un contrat de travail soumis aux dispositions du Code du travail.

Les **congés extraordinaires** et **congés spéciaux** (mariage, décès, naissance, etc.) sont également régis par les mêmes textes pour tous les salariés du secteur privé, sans distinction selon le statut de l'employeur.

Conditions d'exercice

Le droit au congé annuel payé est ouvert à tout salarié dès la conclusion du contrat de travail, qu'il soit employé par une association ou une entreprise commerciale. La durée minimale du congé légal est de 26 jours ouvrables par an pour un salarié à temps plein, conformément à l'article [L.233-4](#) du Code du travail.

Les conditions d'acquisition, de prise et de report du congé sont identiques pour tous les salariés du secteur privé, y compris ceux des associations. Les salariés à temps partiel ou en contrat atypique bénéficient d'un droit au congé calculé au prorata de leur temps de travail effectif.

Les congés extraordinaires (événements familiaux, obligations civiques, etc.) sont accordés selon les mêmes critères et durées, fixés par les articles [L.233-16](#) à [L.233-21](#) du Code du travail.

Modalités pratiques

L'employeur, qu'il soit une association ou une entreprise, doit organiser la prise des congés en tenant compte à la fois des nécessités du service et des souhaits du salarié, dans le respect des délais de préavis et des procédures internes. Les congés doivent en principe être pris dans l'année civile en cours, sauf report autorisé par accord collectif ou usage interne.

Le paiement du congé annuel est assuré sur la base de la rémunération normale du salarié. Les modalités de demande, d'approbation et de planification des congés doivent être précisées dans le règlement interne ou la politique RH de l'association, en conformité avec la législation.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire pour les congés non pris, selon les mêmes règles que dans le secteur privé lucratif.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux associations de formaliser les procédures de gestion des congés dans un règlement interne, afin d'assurer la transparence et l'égalité de traitement. Toute disposition plus favorable que le minimum légal (jours supplémentaires, modalités de report, etc.) doit être consignée par écrit et communiquée aux salariés.

Les responsables RH doivent veiller à l'application stricte des droits légaux et à l'absence de discrimination entre salariés d'association et salariés du secteur privé lucratif. En cas de doute, il convient de se référer au Code du travail et, le cas échéant, à la convention collective applicable.

Il est également conseillé de tenir un registre précis des congés pris et restant dus, afin d'éviter tout litige lors de la rupture du contrat ou du calcul des droits résiduels.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois, Livre II, Titre III, Chapitre III (articles [L.233-1](#) à [L.233-21](#))
- Loi modifiée du 21 avril 1928 sur les associations et fondations sans but lucratif (ne prévoit aucune dérogation en matière de congés)
- Jurisprudence nationale constante sur l'égalité de traitement entre salariés du secteur associatif et salariés du secteur privé lucratif en matière de congés

Les associations ne peuvent accorder à leurs salariés des congés inférieurs au minimum légal prévu par le Code du travail. Toute clause ou pratique contraire est réputée nulle et sans effet. Les avantages supplémentaires sont possibles, mais ne sauraient porter atteinte aux droits minimaux garantis par la loi.

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.