

Les salariés des ASBL bénéficient-ils de jours de congés supplémentaires par rapport au Code du travail ?

Réponse courte

Les salariés des associations sans but lucratif (ASBL) au Luxembourg ne bénéficient pas, en vertu du seul statut d'ASBL, de jours de congés supplémentaires par rapport au régime général fixé par le Code du travail. Le nombre de jours de congé légal annuel est identique à celui applicable à l'ensemble des salariés du secteur privé, sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables.

Toutefois, des jours de congés supplémentaires peuvent être accordés si une convention collective, un accord d'établissement ou le contrat de travail le prévoit expressément. En l'absence de tels accords, le régime légal s'applique strictement.

Il appartient à chaque ASBL de vérifier l'existence de dispositions internes ou conventionnelles spécifiques. À défaut, aucun droit automatique à des congés supplémentaires ne peut être revendiqué par les salariés des ASBL.

Définition

Une association sans but lucratif (ASBL) est une personne morale de droit privé régie par la loi modifiée du 21 avril 1928 sur les associations et fondations sans but lucratif. Les ASBL emploient des salariés soumis au Code du travail luxembourgeois, sauf dispositions dérogatoires prévues par des textes spécifiques.

Le congé légal annuel est défini à l'article [L.233-4](#) du Code du travail. Il s'applique à tous les salariés, indépendamment de la forme juridique de l'employeur, y compris les ASBL.

Les congés supplémentaires sont des jours de congé accordés au-delà du minimum légal, en vertu d'un texte particulier, d'une convention collective, d'un accord d'établissement ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Conditions d'exercice

Le droit au congé supplémentaire pour les salariés des ASBL ne découle pas du statut associatif mais d'un engagement contractuel ou conventionnel. Les conditions d'octroi, de durée et de prise de ces congés doivent être prévues explicitement dans l'un des documents suivants :

- Convention collective de travail applicable à l'ASBL
- Accord d'établissement conclu avec les représentants du personnel
- Contrat de travail individuel
- Décision interne de l'organe compétent de l'ASBL, communiquée aux salariés

En l'absence de telles dispositions, seul le congé légal annuel de 26 jours ouvrés (pour un temps plein) s'applique, conformément à l'article [L.233-4](#) du Code du travail.

Modalités pratiques

L'octroi de congés supplémentaires doit être formalisé par écrit et communiqué à chaque salarié concerné. Les modalités de prise, de report ou d'indemnisation de ces congés doivent être précisées dans le document qui les institue.

En cas de pluralité de textes applicables (convention collective, accord d'établissement, contrat), la règle la plus favorable au salarié s'applique, conformément à l'article [L.161-2](#) du Code du travail.

Les congés supplémentaires ne peuvent être imposés unilatéralement par l'employeur sans base contractuelle ou conventionnelle. Leur gestion doit respecter les procédures internes de l'ASBL et les droits individuels des salariés.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux responsables RH des ASBL de :

- Vérifier l'existence d'une convention collective sectorielle ou d'un accord d'établissement applicable à l'ASBL
- Contrôler les clauses du contrat de travail relatives aux congés
- Formaliser toute décision d'octroi de congés supplémentaires par une note de service ou un avenant écrit
- Informer clairement les salariés sur leurs droits en matière de congés supplémentaires
- Tenir à jour un registre des congés pour assurer la traçabilité et la conformité des pratiques

En cas de doute, il est conseillé de consulter un juriste spécialisé en droit du travail luxembourgeois.

Cadre juridique

- Loi modifiée du 21 avril 1928 sur les associations et fondations sans but lucratif
- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.233-4](#) (congé légal annuel)
 - Article [L.161-2](#) (principe de faveur)
- Jurisprudence nationale relative à l'application des conventions collectives et accords d'établissement dans le secteur associatif

L'absence de congés supplémentaires pour les salariés des ASBL ne constitue pas une discrimination, dès lors que le régime légal est respecté. Toute attribution de jours de congé au-delà du minimum légal doit être documentée et opposable à l'employeur. Les ASBL doivent veiller à l'égalité de traitement entre salariés placés dans une situation comparable.

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.