

Les congés extralégaux : comprendre, encadrer, anticiper

Dans le paysage social d'une ASBL, les congés extralégaux occupent une place souvent méconnue, et pourtant essentielle. Contrairement aux congés légaux, qui sont les jours de repos minimum prévus par la loi (comme les vacances annuelles note à télécharger dédiée aux vacances annuelles est disponible sur notre site, dans [la section outils en droit du travail](#)), les jours fériés, ou encore certains types de congés thématiques), les congés extralégaux sont accordés en plus de ce socle obligatoire. Ils constituent un outil à la fois de gestion des ressources humaines et de stratégie organisationnelle. Bien encadrés, ils peuvent être bénéfiques pour votre entreprise.

1. Comprendre l'origine des congés extralégaux

Les congés extralégaux peuvent naître de différentes sources, chacune avec ses implications. Il est donc essentiel de bien identifier la base juridique ou conventionnelle sur laquelle ils reposent, afin d'en mesurer les effets.

1.1. Les conventions collectives de travail sectorielles (ci-après : « CCT »)

Certaines commissions paritaires octroient, par voie de CCT, un nombre de jours de congé additionnel, en plus des jours légaux. Ces jours extralégaux sont alors obligatoirement octroyés pour tous les employeurs et les travailleurs relevant du champ d'application de la CCT concernée.

Dans le secteur non marchand, ce type de CCT prévoyant des jours de congés extralégaux est monnaie courante.

C'est notamment le cas pour les ASBL relevant des commissions paritaires suivantes :

- La sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (319.02) ;
- La sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne (329.02) ;

Ce document a été élaboré par La Boutique de Gestion. La dernière version à jour peut être téléchargée via www.boutiquedegestion.be.
La Boutique de Gestion décline toute responsabilité en cas de modification ou d'utilisation d'un document obsolète.



La Boutique de Gestion ASBL

Siège social : rue Henri Lecocq 47/1, 5000 Namur Siège d'exploitation : rue Josaphat 33, 1210 Bruxelles

Entreprise : 0433 426 286 Banque : BE04 3100 7615 8931 RPM Liège (div.Namur)

info@boutiquedegestion.be www.boutiquedegestion.be

Agence de placement W.RS.592 / B-AA10.014 Enregistrée en région de Bruxelles-capitale sous le numéro : 00456-405-20130419

- La commission paritaire des établissements et des services de santé (330) ;
- La commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé (332).

Ces conventions peuvent être consultées sur le site du [Conseil national du travail](#) ou via les pages spécifiques aux commissions paritaires du SPF Emploi.

1.2. L'aménagement du temps de travail avec des repos compensatoires

Dans certaines organisations, des heures peuvent être prestées au-delà du régime de travail à temps plein applicable, avec en contrepartie des jours de récupération.

Ce système, bien connu sous le nom de jours repos compensatoires ou « RTT », n'est pas considéré comme du congé au sens strict, mais il en remplit certaines fonctions. Il repose sur la législation relative à la durée du travail, notamment les articles 19 à 23 de la [Loi du 16 mars 1971](#), qui permettent d'aménager l'horaire hebdomadaire sous certaines conditions, moyennant une base écrite (convention collective ou individuelle). Ces jours sont dus et rémunérés comme du temps de travail ordinaire.

1.3. De l'initiative de l'employeur

Certains congés extralégaux résultent d'une décision propre à l'employeur : fermeture entre Noël et Nouvel An, jour offert lors d'un événement interne, etc.

L'employeur a la liberté de définir les modalités encadrant ces jours de congé extralégaux. Pour exemple, il est possible de déterminer :

- les catégories de travailleurs qui peuvent en bénéficier ;
- le nombre de jours et les modalités de calcul de ce nombre de jours ;
- les périodes de prise de ces congés extralégaux ;
- les modalités pour en bénéficier ;
- etc.

Il est essentiel de les encadrer clairement afin d'éviter tout problème futur quant à l'interprétation à avoir sur l'accord passé.

Cette mise en place peut se faire via différentes sources formelles : convention collective (sectorielle ou d'entreprise), convention individuelle (contrat de travail), règlement de travail, ou décision unilatérale cadrée dans une note de service.

S'ils sont mentionnés dans le contrat de travail, dans le règlement de travail ou s'ils découlent d'un usage établi, ils peuvent acquérir un caractère contraignant. À ce titre, l'article 6 de la [Loi du 8 avril 1965](#) prévoit que tout congé collectif ou mesure d'organisation du travail doit être

repris dans le règlement. Même une pratique répétée, non formalisée, peut être interprétée comme un avantage acquis, avec les conséquences que cela implique en termes de droit au maintien ou d'égalité de traitement.

Il est donc important que l'employeur cadre ces congés extralégaux dès leur mise en place, en évaluant leur impact sur l'organisation et la masse salariale. Cela permet aussi de prévenir d'éventuelles discussions ou revendications futures.

Notre **service Conseil** se tient à disposition pour accompagner les ASBL dans la rédaction et la mise en œuvre de ce type de système, de manière adaptée et juridiquement sécurisée

Contrairement aux congés légaux, les congés extralégaux ne relèvent pas d'un régime uniforme. Leur portée varie en fonction de leur base juridique ou pratique. Ainsi, un congé prévu par une CCT s'impose à tous, tandis qu'un congé accordé par usage peut être modifié, mais cela suppose le respect de conditions précises en matière de forme et de délai.

Pour clarifier les différences entre congés légaux et extralégaux, la synthèse proposée par le **SPF Emploi sur les congés annuels** constitue une bonne base.

Ces jours doivent aussi être pris en compte dans plusieurs situations : calcul du solde lors de la fin du contrat, traitement en cas de maladie ou de congé parental, etc. Certains congés extralégaux sont payés, d'autres non. D'où l'importance de définir clairement les modalités d'octroi (durée, rémunération, cumul, report, etc.) et d'en conserver une trace écrite, quelle que soit leur origine.

Voici un tableau récapitulatif utile :

Type de congé extralégal	Base juridique	Caractère obligatoire	Paiement	Soumis à récupération
CCT sectorielle	Convention collective de travail	Oui	Oui	Non
Jours RTT	Accord collectif ou avenant	Oui, si formalisé	Oui	Non (sauf exception)
Congés accordés volontairement	Règlement, CCT d'entreprise, contrat ou usage	Non, sauf usage ou accord	Variable	Oui (si précisé)

2. Les risques... et les opportunités pour les employeurs

Le principal risque est d'accorder des congés extralégaux sans les encadrer formellement. Cela peut créer des attentes implicites, des inégalités entre travailleurs ou même des revendications en cas de retrait unilatéral. L'absence de cadre clair peut aussi poser des problèmes en cas de contrôle de l'ONSS ou lors d'un conflit individuel.

À l'inverse, les congés extralégaux bien pensés sont un levier précieux. Ils permettent d'offrir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de renforcer l'engagement du personnel, ou de réguler les périodes creuses sans recours systématique au chômage temporaire. Pour les ASBL qui ne peuvent rivaliser avec le secteur privé sur les salaires, ces congés peuvent constituer un avantage concurrentiel réel et renforcer l'attractivité de l'association.

3. Conclusion : agir avec cohérence et anticipation

En résumé, les congés extralégaux ne sont pas un luxe réservé aux grandes structures. Ils existent souvent déjà, parfois sans que l'employeur en ait pleinement conscience. Prendre le temps d'identifier leur origine, de les formaliser, et de réfléchir à leur pertinence permet d'éviter bien des malentendus. C'est aussi une occasion de repenser la politique RH de l'association, dans un esprit d'équilibre et de transparence.