

Comment sont traités les congés en cas de transfert d'entreprise ?

Réponse courte

En cas de transfert d'entreprise au Luxembourg, **tous les droits à congé des salariés sont automatiquement et intégralement transférés au nouvel employeur**, sans interruption ni perte possible. Cela inclut les **congés légaux, conventionnels, contractuels et acquis**, ainsi que les jours de repos compensatoires non pris.

Le **nouvel employeur doit reprendre le solde exact** des congés payés non pris à la date du transfert, ainsi que toutes les informations relatives aux droits à congé en cours d'acquisition. Les demandes de congé en cours ou déjà approuvées avant le transfert **doivent être honorées obligatoirement**, sauf accord exprès du salarié. Le nouvel employeur **ne peut ni réduire, ni remettre en cause** les droits acquis au titre de l'ancienneté.

Définition

Le **transfert d'entreprise**, au sens du droit luxembourgeois, désigne la transmission à un nouvel employeur d'une **entité économique conservant son identité**, que ce soit par cession conventionnelle, fusion, succession, scission, mise en location-gérance ou autre changement d'employeur. Ce transfert entraîne le **maintien automatique des contrats de travail** en cours, y compris tous les droits et obligations qui en découlent, notamment en matière de congés.

Questions fréquentes

Comment s'assurer que mes droits à congé sont correctement transférés lors d'une cession d'entreprise ?

Un audit complet des droits à congé doit être effectué avant le transfert, avec établissement d'un relevé contradictoire signé par les deux employeurs mentionnant les soldes exacts. L'ancien employeur doit transmettre tous les documents de suivi des congés au cessionnaire.

Le nouvel employeur peut-il refuser d'honorer mes congés déjà approuvés avant le transfert ?

Non, le nouvel employeur doit obligatoirement honorer toutes les demandes de congé en cours ou déjà approuvées avant le transfert, sauf si vous donnez votre accord exprès pour une modification. Il ne peut ni réduire ni remettre en cause vos droits acquis.

Que deviennent mes congés payés en cas de transfert d'entreprise au Luxembourg ?

Tous vos droits à congé sont automatiquement et intégralement transférés au nouvel employeur sans aucune perte. Cela inclut les congés légaux, conventionnels, contractuels et les jours de repos compensatoires non pris. Le nouvel employeur doit reprendre votre solde exact de congés payés à la date du transfert.

Quelle est la base légale qui protège mes congés lors d'un transfert d'entreprise ?

Les articles L.127-1 à L.127-6 du Code du travail luxembourgeois garantissent le transfert automatique de tous les droits et obligations du contrat de travail, y compris les congés. Cette protection transpose la directive européenne 2001/23/CE sur le maintien des droits des travailleurs.

Conditions d'exercice

Lors d'un transfert d'entreprise régi par les **articles L.127-1 et suivants du Code du travail**, tous les droits relatifs aux congés payés sont transférés de plein droit au nouvel employeur :

- **Congés légaux annuels** (26 jours ouvrables minimum)
- **Congés conventionnels** et contractuels supplémentaires
- **Jours de repos compensatoires** non pris
- **Droits en cours d'acquisition** au prorata du temps travaillé

Le **principe de continuité** est absolu : les salariés conservent l'intégralité de leurs droits à congé acquis avant la date du transfert, **sans interruption ni perte**. L'ancienneté est maintenue intégralement pour le calcul des droits futurs.

Modalités pratiques

Obligations du nouvel employeur :

- Reprendre le **solde exact des congés** payés non pris à la date du transfert
- Récupérer tous les **documents de suivi des congés** (bulletins de salaire, registres, demandes)
- Honorer les **demandes de congé en cours** ou déjà approuvées avant le transfert
- Maintenir les **modalités d'exercice** du droit au congé (procédures, délais, périodes) sauf modification ultérieure conforme à la loi

En cas de contestation sur le solde de congés, la **charge de la preuve incombe à l'employeur**. Il est donc essentiel de procéder à un **état des lieux contradictoire** précis avant le transfert.

Transmission obligatoire : L'ancien employeur doit transmettre au cessionnaire tous les droits et obligations, y compris les congés, sous peine de responsabilité solidaire.

Pratiques et recommandations

Avant le transfert :

- Procéder à un **audit complet des droits à congé** de chaque salarié en collaboration avec l'ancien employeur
- Établir un **relevé contradictoire signé** par les deux employeurs mentionnant les soldes exacts
- Vérifier la transmission complète des **données relatives aux congés** (soldes, demandes en cours, droits spécifiques)

Après le transfert :

- **Informier individuellement** chaque salarié du maintien de ses droits à congé
- Respecter les **procédures de consultation** en cas de modification des règles internes relatives à la prise de congé
- **Documenter toutes les décisions** pour prévenir les contentieux ultérieurs

Cadre juridique

Le traitement des congés lors d'un transfert d'entreprise est régi par les **articles L.127-1 à L.127-6 du Code du travail luxembourgeois**, qui transposent la **directive 2001/23/CE** relative au maintien des droits des travailleurs.

L'**article L.127-3 alinéa 1** dispose clairement : *"Les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire"*.

La **jurisprudence luxembourgeoise** confirme systématiquement que le nouvel employeur est tenu de respecter l'ensemble des droits à congé acquis, sans pouvoir invoquer le transfert pour en limiter l'exercice ou en modifier les conditions de façon défavorable au salarié.

Point crucial : En cas de doute sur le solde de congés transféré, il est **impératif de formaliser un relevé contradictoire** signé par l'ancien et le nouvel employeur avant la prise d'effet du transfert, afin de prévenir tout contentieux ultérieur et d'établir la preuve des droits transférés.

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.