

Quels congés sont maintenus en cas de mobilité interne ?

Réponse courte

Tous les congés acquis par le salarié sont **intégralement maintenus** en cas de mobilité interne, à condition que celle-ci s'effectue **sans rupture du contrat de travail** et au sein du même employeur (même entité juridique). Cela inclut le **congé légal de récréation** (26 jours), les **congés extraordinaires**, le **congé parental**, le congé pour **raisons familiales**, le congé pour formation, ainsi que **tout congé conventionnel ou contractuel**.

Le **solde des congés non pris** avant la mobilité reste intégralement disponible après le changement de poste, et les **droits continuent de s'acquérir sans réinitialisation** de l'ancienneté. Les demandes de congés en cours ou déjà validées **demeurent valables**, sauf nécessité impérieuse de service dûment motivée par écrit.

Définition

La **mobilité interne** désigne tout changement de poste, de service, de département, de site ou d'affectation au sein de la **même entité juridique employeur**, sans rupture du contrat de travail initial. Elle se distingue fondamentalement d'un **transfert d'entreprise** (changement d'employeur avec maintien de contrat) ou d'un **changement d'employeur** (nouvelle relation contractuelle). La mobilité interne n'affecte pas la continuité du contrat ni l'ancienneté du salarié.

Questions fréquentes

Comment sont gérés les soldes de congés non pris avant une mobilité interne ?

Le solde des congés acquis et non pris avant la mobilité demeure intégralement disponible après le changement de poste. Le service RH doit transférer l'ensemble des droits et soldes de congés sur le nouveau lieu d'affectation, sans aucune perte ni modification des droits acquis.

Que se passe-t-il si le nouveau service applique une convention collective différente ?

En cas d'application d'une nouvelle convention collective dans le nouveau service, le principe de faveur s'applique, garantissant au salarié les dispositions les plus favorables. Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables mais ne peuvent jamais restreindre les droits légaux acquis.

Quels sont les droits à congés maintenus lors d'une mobilité interne au Luxembourg ?

Tous les congés acquis par le salarié sont intégralement maintenus lors d'une mobilité interne, à condition qu'elle s'effectue sans rupture du contrat de travail et au sein du même employeur. Cela inclut le congé légal de récréation (26 jours), les congés extraordinaires, le congé parental, le congé pour formation, ainsi que tous les congés conventionnels ou contractuels.

Qui peut bénéficier du maintien intégral des congés lors d'un changement de poste ?

Tout salarié faisant l'objet d'une mobilité interne au sein de la même entité juridique employeur peut bénéficier du maintien intégral de ses droits à congés. La condition essentielle est que le changement de poste s'effectue sans interruption du contrat de travail et reste dans le cadre du même employeur.

Conditions d'exercice

Lors d'une mobilité interne, le salarié conserve **l'ensemble de ses droits liés à l'ancienneté**, y compris tous les droits afférents aux différents types de congés :

Congés maintenus intégralement :

- **Congé légal de récréation** (26 jours ouvrables annuels)
- **Congés extraordinaires** (mariage, décès, naissance, etc.)
- **Congé parental** et congé pour raisons familiales
- **Congé pour formation** et congé-éducation
- **Congés conventionnels** prévus par les accords collectifs
- **Congés contractuels** individuels négociés
- **Jours de repos compensatoires** acquis

Condition essentielle : La mobilité doit s'effectuer **sans interruption du contrat de travail** et au sein du même employeur (même personne morale ou physique).

Modalités pratiques

Continuité des droits :

- Le **solde des congés acquis** et non pris avant la mobilité demeure intégralement disponible
- Les **droits continuent de s'acquérir** selon les mêmes modalités, sans réinitialisation du compteur d'ancienneté
- Les **demandes en cours** ou déjà validées restent valables, sauf nécessité impérieuse dûment motivée

Gestion administrative :

- Le service RH doit **transférer l'ensemble des droits** et soldes de congés sur le nouveau lieu d'affectation
- **Aucune perte ni modification** des droits acquis n'est admise
- Les **spécificités organisationnelles** du nouveau service peuvent être communiquées, mais ne peuvent porter atteinte aux droits acquis

Changement de convention collective : En cas d'application d'une nouvelle convention collective dans le nouveau service, le **principe de faveur** s'applique (dispositions les plus favorables au salarié).

Pratiques et recommandations

Formalisation recommandée :

- **Avenant au contrat** ou lettre de notification précisant expressément la continuité des droits à congés
- **Documentation complète** de la mobilité pour prévenir tout litige ultérieur

Gestion RH optimisée :

- **Transmission rigoureuse** des soldes de congés entre services
- **Vérification de l'absence de rupture** dans la gestion administrative
- **Information préalable** du salarié sur les éventuelles modifications des modalités pratiques (non des droits)

Points d'attention :

- Examiner les **dispositions conventionnelles** applicables dans le nouveau service
- **Appliquer le principe de faveur** en cas de différences entre conventions
- **Porter à la connaissance** du salarié toute modification des modalités de prise de congés avant la prise d'effet de la mobilité

Cadre juridique

Le maintien des droits à congés lors d'une mobilité interne est garanti par l'**article L.233-10 du Code du travail**, qui prévoit la **continuité des droits liés à l'ancienneté** en l'absence de rupture du contrat de travail.

La **jurisprudence luxembourgeoise** confirme constamment que la mobilité interne ne constitue **jamais une cause de perte** ou de réinitialisation des droits à congés, dès lors que l'employeur reste identique juridiquement.

Principe de non-discrimination interne : L'employeur doit assurer une **égalité de traitement** entre salariés mobiles et non mobiles au regard des droits à congés. Les **conventions collectives** sectorielles ou d'entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables, mais ne sauraient restreindre les droits légaux acquis.

Vigilance sur les conventions collectives : En cas de doute sur l'interprétation d'une clause conventionnelle relative aux congés lors d'une mobilité interne, il est prudent de solliciter un **avis écrit auprès de l'ITM** (Inspection du travail et des mines) ou de consulter un juriste spécialisé pour éviter toute violation des droits acquis du salarié.

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.