Les jours de congé peuvent-ils être mutualisés dans un groupe d'entreprises ?

Réponse courte

Les jours de congé ne peuvent pas être mutualisés dans un groupe d'entreprises au Luxembourg. Chaque entité juridique est considérée comme un employeur distinct et les droits à congé sont attachés au contrat de travail conclu avec chaque société.

La seule exception concerne le transfert d'entreprise au sens de l'article L.127-1 du Code du travail, où les droits à congé non pris sont transférés au nouvel employeur. En dehors de ce cas, toute tentative de mutualisation ou de transfert des jours de congé entre sociétés du groupe est interdite et nulle.

Définition

La mutualisation des jours de congé désigne la possibilité pour plusieurs entités juridiques appartenant à un même groupe d'entreprises de mettre en commun les droits à congé de leurs salariés, permettant ainsi à un salarié de bénéficier de jours de congé acquis dans une société du groupe lors de son transfert ou de son détachement dans une autre entité du même groupe. Cette pratique vise à faciliter la mobilité interne et à harmoniser la gestion des droits sociaux au sein d'un groupe.

Questions fréquentes

Existe-t-il des exceptions permettant le transfert des jours de congé entre sociétés du groupe ?

La seule exception concerne le transfert d'entreprise au sens de l'article L.127-1 du Code du travail, où les droits à congé non pris sont transférés au nouvel employeur. En dehors de ce cas, toute tentative de mutualisation est interdite et nulle.

Les jours de congé peuvent-ils être mutualisés entre les sociétés d'un même groupe au Luxembourg ?

Non, les jours de congé ne peuvent pas être mutualisés dans un groupe d'entreprises au Luxembourg. Chaque entité juridique est considérée comme un employeur distinct et les droits à congé sont attachés au contrat de travail conclu avec chaque société.

Que se passe-t-il avec les jours de congé lors d'un changement d'entité dans un groupe ?

Le salarié doit solder ses congés acquis auprès de son employeur initial avant la fin de son contrat. Les jours non pris doivent être indemnisés conformément à l'article L.233-10 du Code du travail, et le nouveau contrat ouvre un nouveau droit à congé.

Quels sont les risques pour un employeur qui tente de mutualiser les jours de congé ?

Toute tentative de mutualisation expose l'employeur à des risques de contentieux et à la nullité des clauses concernées. Les conventions collectives ou accords d'entreprise ne peuvent déroger à cette règle de séparation juridique des employeurs.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, le Code du travail ne prévoit aucune disposition permettant la mutualisation automatique des jours de congé entre différentes sociétés, même lorsqu'elles appartiennent à un même groupe. Chaque entité juridique est considérée comme un employeur distinct, responsable individuellement de l'octroi et de la gestion des congés légaux de ses salariés. Le droit au congé annuel payé est attaché au contrat de travail conclu avec chaque employeur et ne peut être transféré d'une société à une autre sans rupture du contrat initial et conclusion d'un nouveau contrat.

La seule exception concerne les cas de transfert de contrat de travail dans le cadre d'une opération relevant de l'article L.127-1 du Code du travail (transfert d'entreprise ou de partie d'entreprise). Dans ce cas, les droits à congé non pris sont transférés au nouvel employeur, mais cette situation ne relève pas d'une mutualisation volontaire entre sociétés du groupe.

Modalités pratiques

En l'absence de base légale autorisant la mutualisation, toute tentative de mise en commun des jours de congé entre sociétés du groupe doit être considérée comme nulle et non avenue. Les employeurs ne peuvent ni transférer, ni compenser, ni échanger les droits à congé d'un salarié d'une entité à une autre, sauf dans le cadre strict d'un transfert d'entreprise tel que défini par la loi. Les conventions collectives ou accords d'entreprise ne peuvent déroger à cette règle, sauf à prévoir des avantages plus favorables sans porter atteinte au principe d'indépendance des employeurs.

Lorsqu'un salarié change d'entité au sein d'un groupe, il doit solder ses congés acquis auprès de son employeur initial avant la fin de son contrat. Les jours non pris doivent être indemnisés conformément à l'article L.233-10 du Code du travail. Le nouveau contrat avec l'entité d'accueil ouvre un nouveau droit à congé, calculé en fonction de la durée du contrat et de l'ancienneté acquise dans la nouvelle société.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux groupes d'entreprises d'informer clairement les salariés sur la gestion des droits à congé lors de toute mobilité interne impliquant un changement d'entité juridique. Les services RH doivent veiller à ce que les soldes de congés soient régularisés avant la fin du contrat et à ce que les bulletins de paie reflètent correctement les indemnités compensatoires éventuelles. Toute clause contractuelle ou politique interne visant à mutualiser les jours de congé entre sociétés du groupe doit être proscrite, sous peine de nullité et de contentieux potentiel.

Pour faciliter la mobilité interne, les groupes peuvent toutefois harmoniser leurs politiques de congé (durée, modalités de prise, etc.) dans le respect du minimum légal, sans pour autant permettre le transfert effectif des droits acquis d'une entité à l'autre.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

La gestion des congés payés est régie par les articles L.233-1 à L.233-16 du Code du travail luxembourgeois. L'article L.233-10 précise que les congés non pris à la fin du contrat doivent donner lieu à une indemnité compensatoire. L'article L.127-1 encadre les transferts d'entreprise et la continuité des droits sociaux, y compris les congés, dans ce contexte spécifique. Aucune disposition légale ou jurisprudentielle luxembourgeoise ne prévoit la possibilité de mutualiser les jours de congé entre différentes entités juridiques, même au sein d'un même groupe.

La mutualisation des jours de congé entre sociétés d'un même groupe est interdite au Luxembourg. Toute tentative en ce sens expose l'employeur à des risques de contentieux et à la nullité des clauses concernées. Il est essentiel de respecter la séparation juridique des employeurs pour la gestion des droits à congé.

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.