

# Le salarié a-t-il droit à une régularisation du solde de congé en cas de changement de contrat ?

## Réponse courte

Le salarié a droit à une régularisation du solde de congé en cas de changement de contrat uniquement si la modification entraîne une rupture formelle du contrat suivie d'une réembauche. Dans ce cas, le solde de congé non pris doit être liquidé sous forme d'indemnité compensatoire lors de la cessation du contrat initial.

Si le changement de contrat s'effectue sans interruption du lien contractuel (par exemple, passage d'un CDD à un CDI ou modification du temps de travail sans rupture), le salarié conserve l'ancienneté et les droits à congé acquis. Une régularisation proportionnelle du solde de congé peut être nécessaire en cas de modification du temps de travail, afin d'ajuster les droits selon le nouveau régime horaire.

## Définition

Le changement de contrat de travail désigne toute modification substantielle des conditions contractuelles du salarié au sein de la même entreprise, telle qu'une transformation du type de contrat (passage de CDD à CDI ou inversement), une modification du temps de travail (temps plein à temps partiel ou l'inverse), ou un changement de fonction impliquant une nouvelle lettre d'engagement. La régularisation du solde de congé consiste à ajuster le nombre de jours de congé acquis, pris ou restant dus, en fonction des droits ouverts avant et après la modification contractuelle.

## Questions fréquentes

### Comment est calculé le solde de congé en cas de modification du temps de travail ?

En cas de modification du temps de travail, une régularisation proportionnelle du solde de congé s'impose. Le solde acquis sous l'ancien régime doit être converti en équivalent jours ou heures selon le nouveau taux d'occupation, en appliquant une règle de conversion proportionnelle pour éviter toute perte ou avantage indu.

### Le salarié a-t-il droit à une régularisation du solde de congé lors d'un changement de contrat au Luxembourg ?

Le salarié a droit à une régularisation du solde de congé uniquement si le changement de contrat entraîne une rupture formelle suivie d'une réembauche. Dans ce cas, le solde non pris doit être liquidé sous forme d'indemnité compensatoire. Si le changement s'effectue sans interruption du lien contractuel, le salarié conserve ses droits à congé acquis.

### Que se passe-t-il avec le solde de congé lors d'un passage de CDD à CDI sans interruption ?

Lors d'un passage de CDD à CDI sans interruption du lien contractuel, le salarié conserve l'ancienneté et tous les droits à congé acquis. Le solde de congé est transféré sur le nouveau contrat et reste exigible selon les modalités habituelles, sans nécessité de régularisation.

### Quelles sont les obligations de l'employeur lors d'un changement de contrat concernant le solde de congé ?

L'employeur doit formaliser par écrit la situation du solde de congé en annexant un état récapitulatif au nouvel avenant ou contrat. Il doit assurer la transparence du calcul, informer le salarié sur ses droits résiduels et traiter sans délai toute contestation relative à la régularisation du solde de congé.

## Conditions d'exercice

La régularisation du solde de congé n'est pas automatique à chaque changement de contrat. Elle dépend de la continuité de la relation de travail et de la nature du changement. Lorsque le changement de contrat s'effectue sans interruption du lien contractuel (par exemple, passage d'un CDD à un CDI sans rupture), le salarié conserve l'ancienneté et les droits à congé acquis. En revanche, si le changement s'accompagne d'une rupture formelle du contrat suivie d'une réembauche, le solde de congé doit être liquidé lors de la rupture, conformément à l'article [L.233-10](#) du Code du travail. En cas de modification du temps de travail, une régularisation proportionnelle du solde de congé peut s'imposer pour tenir compte du nouveau régime horaire.

## Modalités pratiques

Lorsqu'un salarié change de contrat sans interruption de service, l'employeur doit procéder à un calcul précis du solde de congé restant à la date du changement. Ce solde est transféré sur le nouveau contrat et reste exigible selon les modalités habituelles. Si le changement implique une modification du temps de travail, le solde de congé acquis sous l'ancien régime doit être converti en équivalent jours ou heures selon le nouveau taux d'occupation, afin d'éviter toute perte ou avantage indu. En cas de rupture suivie d'une réembauche, le solde de congé non pris doit être payé sous forme d'indemnité compensatoire lors de la cessation du contrat initial, et le compteur de congé repart à zéro avec le nouveau contrat.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser par écrit la situation du solde de congé lors de chaque changement de contrat, en annexant un état récapitulatif au nouvel avenant ou contrat. L'employeur doit veiller à la transparence du calcul et à l'information du salarié sur ses droits résiduels. En cas de modification du temps de travail, il convient d'appliquer une règle de conversion proportionnelle, en se référant à la jurisprudence nationale qui impose le respect du principe d'égalité de traitement. Toute contestation relative à la régularisation du solde de congé doit être traitée sans délai, afin d'éviter des litiges ultérieurs lors de la rupture définitive du contrat.

## Cadre juridique

La gestion du solde de congé en cas de changement de contrat est encadrée par les articles [L.233-8](#) à [L.233-12](#) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence de la Cour supérieure de justice confirme que la continuité du contrat implique la conservation des droits à congé, tandis qu'une rupture suivie d'une réembauche impose la liquidation du solde. Les règles de conversion en cas de modification du temps de travail découlent de l'application stricte du principe de proportionnalité, tel que reconnu par les juridictions nationales. L'indemnité compensatoire de congé non pris est due en cas de cessation effective du contrat, conformément à l'article [L.233-10](#).

En cas de doute sur la qualification du changement (modification substantielle ou rupture suivie d'une réembauche), il est prudent de solliciter un avis juridique afin de sécuriser la gestion du solde de congé et d'éviter tout risque de contentieux.

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.