

Peut-on maintenir les droits acquis en cas de changement d'entreprise pendant un congé sportif ?

Réponse courte

Les droits acquis auprès de l'ancien employeur (ancienneté, congés payés non pris, avantages contractuels) **ne sont pas automatiquement maintenus ni transférés** en cas de changement d'entreprise pendant un congé sportif. La suspension du contrat prend fin, le contrat de travail initial doit être rompu selon les modalités légales (démission, licenciement, accord mutuel), et les droits sont **liquidés** conformément au Code du travail luxembourgeois.

Le nouvel employeur n'est pas tenu de reconnaître l'ancienneté ou les avantages acquis chez l'employeur précédent, sauf en cas de **transfert d'entreprise** au sens de l'article [L.127-1](#) ou disposition conventionnelle plus favorable. Les droits à la **sécurité sociale** (pension, maladie, accident) restent acquis au titre des périodes travaillées et assimilées. Toute reprise d'ancienneté ou d'avantages doit être négociée et formalisée par écrit avec le nouvel employeur.

Définition

Le **congé sportif** est un congé spécial accordé aux salariés luxembourgeois pour participer à des activités sportives reconnues, régi par la loi modifiée du 3 août 2005. Il **suspend le contrat de travail** sans rompre le lien contractuel, et l'employeur est tenu de réintégrer le salarié à l'issue dans son poste ou un poste équivalent.

Les **droits acquis** désignent l'ensemble des avantages individuels liés à l'ancienneté, à la rémunération, aux congés payés et à la protection sociale accumulés par le salarié avant le début du congé sportif.

Questions fréquentes

Dans quel cas unique les droits acquis sont-ils transférés automatiquement lors d'un changement d'employeur au Luxembourg ?

Le transfert automatique des droits et de l'ancienneté n'intervient qu'en cas de transfert d'entreprise au sens de l'article L.127-1 du Code du travail. En dehors de cette hypothèse, toute reprise d'ancienneté ou d'avantages doit être expressément négociée et formalisée par écrit avec le nouvel employeur.

Les droits acquis chez un employeur sont-ils automatiquement transférés en cas de changement d'entreprise pendant un congé sportif au Luxembourg ?

Non, les droits acquis (ancienneté, congés payés non pris, avantages contractuels) ne sont pas automatiquement maintenus ni transférés lors d'un changement d'entreprise pendant un congé sportif. La suspension du contrat prend fin, le contrat initial doit être rompu selon les modalités légales, et les droits sont liquidés conformément au Code du travail luxembourgeois.

Que régit la loi du 3 août 2005 concernant le congé sportif au Luxembourg ?

La loi du 3 août 2005 régit les conditions d'octroi du congé sportif et prévoit la suspension du contrat de travail pendant la durée du congé. Elle garantit au salarié le droit de réintégrer son poste ou un poste équivalent à l'issue du congé, sous réserve que le contrat initial n'ait pas été rompu entre-temps.

Quelles obligations l'ancien employeur doit-il respecter lors de la fin du contrat pendant un congé sportif au Luxembourg ?

L'ancien employeur doit verser une indemnité compensatoire pour les congés payés non pris, liquider l'ensemble des avantages contractuels acquis et remettre obligatoirement un certificat de travail au salarié. Les délais de préavis légaux prévus par les articles L.124-1 et suivants du Code du travail doivent être respectés.

Quels droits à la sécurité sociale sont préservés lors d'un changement d'employeur pendant un congé sportif au Luxembourg ?

Les droits à la sécurité sociale (pension, maladie, accident) restent acquis au titre des périodes travaillées et assimilées, indépendamment du changement d'employeur. En revanche, l'ancienneté et les avantages contractuels sont liquidés chez l'ancien employeur et ne sont pas transférés automatiquement vers le nouvel employeur.

Conditions d'exercice

Le changement d'employeur pendant un congé sportif entraîne des conséquences juridiques précises sur les droits acquis, selon deux situations distinctes.

Situation	Conséquences juridiques
Changement à l'initiative du salarié	Fin de la suspension du contrat, liquidation des droits auprès de l'ancien employeur, pas de transfert automatique
Transfert d'entreprise (art. L.127-1)	Transfert automatique des droits et de l'ancienneté, application du régime légal de transfert
Droits à la sécurité sociale	Restent acquis au titre des périodes travaillées et assimilées, indépendamment du changement
Reprise d'ancienneté	Possible uniquement sur accord écrit exprès du nouvel employeur

Modalités pratiques

Lorsqu'un salarié change d'entreprise pendant un congé sportif, la suspension du contrat prend fin et les droits acquis auprès de l'ancien employeur sont liquidés conformément aux dispositions du Code du travail luxembourgeois relatives à la rupture du contrat (art. [L.124-1](#) et suivants).

Droits	Situation après changement
Ancienneté	Liquidée chez l'ancien employeur, pas de transfert automatique
Congés payés non pris	Indemnité compensatoire due par l'ancien employeur
Avantages contractuels	Liquidés chez l'ancien employeur
Sécurité sociale	Continuité des droits acquis (pension, maladie, accident)
Certificat de travail	Obligatoirement remis par l'ancien employeur

Pratiques et recommandations

Informer formellement l'employeur initial de la volonté de mettre fin au contrat pendant le congé sportif, en respectant les délais de préavis légaux et en sollicitant la liquidation correcte de tous les droits.

Négocier explicitement la reprise éventuelle de l'ancienneté ou d'autres avantages lors de l'embauche par le nouvel employeur, car aucune obligation légale n'impose leur transfert.

Consulter le service juridique ou l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) en cas de doute sur la portabilité de certains droits spécifiques.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 3 août 2005	Congé sportif : suspension du contrat, conditions d'octroi
Art. L.234-23 à L.234-29	Congé sportif : conditions d'octroi, suspension du contrat et droits du salarié
Art. L.124-1 et suivants	Rupture du contrat de travail
Art. L.127-1	Transfert d'entreprise : maintien automatique des droits

Le changement d'employeur pendant un congé sportif interrompt la suspension du contrat et entraîne la liquidation des droits acquis auprès de l'ancien employeur, sans transfert automatique vers le nouvel employeur. Toute reprise d'ancienneté ou d'avantages doit faire l'objet d'un accord écrit.

Voir aussi

- [Congé sportif : conditions d'octroi et indemnisation](#)
- [Congé sportif et droits acquis à la reprise](#)

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.