

Le solde de congés compensatoires peut-il être transféré lors d'un changement de service ou de fonction dans le secteur SAS au Luxembourg ?

Réponse courte

Le solde de **congés compensatoires** est intégralement transférable lors d'un changement de service ou de fonction au sein d'une même entreprise luxembourgeoise du secteur SAS. Ce transfert constitue un **droit acquis** du salarié, qui ne peut être remis en cause par un simple changement organisationnel interne. L'employeur doit établir un décompte précis du solde, émettre une attestation par le service d'origine et mettre à jour les registres obligatoires conformément à l'article [L.211-29](#) du Code du travail.

Dans le secteur SAS, ces congés compensatoires incluent notamment les récupérations liées aux **horaires variables**, aux **astreintes** et aux missions effectuées en dehors de l'horaire normal, conformément aux dispositions spécifiques de la **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**. La documentation de ce transfert est obligatoire et doit être conservée pendant au moins 5 ans. Toute modification d'une clause essentielle du contrat résultant du changement de service doit respecter l'article [L.121-7](#).

Définition

Les **congés compensatoires** dans le secteur SAS désignent une compensation en temps de repos accordée aux salariés pour les heures supplémentaires, les missions professionnelles, déplacements, astreintes ou horaires atypiques effectués en dehors de leur horaire normal de travail selon le **Plan de Travail Individualisé (PTI)**. Ces droits sont distincts des congés légaux et font l'objet d'un décompte spécifique conformément à l'article [L.211-4](#) du Code du travail et aux dispositions de la **convention collective SAS**.

Dans le secteur d'aide et de soins, ces congés compensatoires prennent une importance particulière en raison des spécificités organisationnelles (travail de nuit, week-ends, horaires variables, permanences et astreintes).

Questions fréquentes

Combien de temps l'employeur doit-il conserver les documents de transfert de congés compensatoires ?

L'employeur doit conserver tous les documents relatifs au transfert de congés compensatoires pendant au moins 5 ans minimum selon le Code du travail, en maintenant une traçabilité complète du processus et en mettant à jour le dossier personnel du salarié.

Comment se déroule concrètement le transfert de congés compensatoires dans une entreprise SAS ?

L'employeur doit établir un décompte précis du solde selon les barèmes SAS, émettre une attestation détaillant les heures acquises et leurs modalités d'acquisition, puis transmettre ces informations au nouveau service avec adaptation au nouveau Plan de Travail Individualisé (PTI) si nécessaire.

Que deviennent mes congés compensatoires lors d'un changement de service dans le secteur SAS au Luxembourg ?

Vos congés compensatoires sont intégralement transférés lors d'un changement de service ou de fonction au sein de votre entreprise SAS. Ce transfert constitue un droit acquis protégé par l'article L.121-4 du Code du travail luxembourgeois et ne peut être remis en cause par un changement organisationnel interne.

Quelles sont les conditions pour transférer mes congés compensatoires dans le secteur SAS ?

Le transfert nécessite la continuité de votre contrat de travail avec le même employeur SAS, l'absence de novation contractuelle, et le maintien du lien de subordination. Une validation préalable du solde par le service cédant et le respect des délais de prise définis par la convention collective SAS sont également requis.

Conditions d'exercice

Le transfert des congés compensatoires dans le secteur SAS est soumis à des conditions de fond et à des conditions procédurales. La modification de la relation de travail résultant d'un changement de service ou de fonction est encadrée par l'article [L.121-7](#) du Code du travail lorsqu'elle porte sur une clause essentielle du contrat.

Condition	Détail
Continuité du contrat	Même employeur du secteur SAS — le lien de subordination doit être maintenu
Absence de modification essentielle non consentie	Toute modification d'une clause essentielle requiert le respect de l'art. L.121-7 (préavis, motifs)
Conservation de l'ancienneté	Les droits acquis sont intégralement maintenus
Validation du solde	Validation préalable par le service cédant
Délais de prise	Respect des délais définis par l'entreprise et la convention collective SAS
PTI du nouveau service	Prise en compte des spécificités du PTI d'accueil
Changement temporaire	Transfert automatique du solde
Mutation définitive	Transfert intégral avec adaptation au nouveau PTI
Promotion ou changement de fonction	Maintien intégral des droits acquis

Modalités pratiques

L'employeur du secteur SAS doit mettre en œuvre une procédure conforme aux articles [L.211-4](#) et [L.211-29](#) ainsi qu'aux dispositions de la **convention collective SAS**.

Étape	Action requise
Décompte du solde	Établir un décompte précis des congés compensatoires acquis selon les barèmes SAS
Attestation du service d'origine	Mentionner le nombre d'heures acquises, les modalités d'acquisition, les périodes de référence et les éventuelles contraintes de prise
Validation RH	Validation par la direction des ressources humaines
Mise à jour des registres	Actualiser les registres obligatoires du secteur SAS (art. L.211-29)
Information du nouveau responsable	Information écrite avec transmission du décompte
Adaptation au PTI	Adapter les modalités de prise au nouveau contexte si nécessaire
Conservation des documents	5 ans minimum (Code du travail)
Traçabilité	Documentation complète du processus de transfert

Pratiques et recommandations

Anticiper le transfert d'au moins **30 jours** pour permettre l'organisation, **planifier** la prise des congés compensatoires en coordination avec les deux services et **tenir compte** des contraintes opérationnelles du secteur d'aide et de soins.

Assurer une traçabilité complète du processus selon les standards SAS, **maintenir** un registre spécial des transferts de congés compensatoires et **documenter** les adaptations liées au changement de PTI.

Informer la délégation du personnel conformément à l'article [L.414-3](#), **communiquer** avec le salarié concerné sur les modalités du transfert et **respecter** les dispositions spécifiques de la **convention collective SAS** relatives aux repos compensatoires.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-7	Modification d'une clause essentielle du contrat de travail : préavis, motifs, droit du salarié
Art. L.211-4	Définition de la durée de travail et décompte des congés compensatoires
Art. L.211-29	Obligation de registre des heures : inscription, conservation, présentation à l' ITM
Art. L.414-3	Information et consultation de la délégation du personnel
Art. L.162-12	Application des conventions collectives et primauté sur les contrats individuels
Convention collective SAS 2025-2027	Articles relatifs aux congés compensatoires et au PTI
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles

Le **non-respect des obligations** de documentation et de traçabilité du transfert de congés compensatoires constitue une infraction aux dispositions de l'article [L.211-29](#) et peut être sanctionné par l'**Inspection du Travail et des Mines (ITM)**. Dans le secteur SAS, la gestion rigoureuse de ces transferts est essentielle pour maintenir l'équité entre salariés, assurer la continuité des services d'aide et de soins, et prévenir tout contentieux devant le tribunal du travail.

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.