

# Que devient la délégation du personnel en cas de transfert d'entreprise ?

## Réponse courte

En cas de **transfert d'entreprise** au sens des articles L.127-1 et suivants du Code du travail, le sort de la délégation du personnel dépend du maintien ou non de l'**autonomie de l'entité transférée**. Si l'établissement conserve son autonomie, le statut et la fonction de la délégation subsistent jusqu'à l'expiration normale de son mandat. Si l'entité ne conserve pas son autonomie, les membres de la délégation du personnel font **de plein droit** partie de la délégation de l'entité d'accueil, qui doit alors procéder dans le mois suivant le transfert à la désignation d'un nouveau président, vice-président, secrétaire et bureau. La **composition exceptionnelle** ainsi constituée prend fin lors du premier renouvellement. Le cédant et le cessionnaire sont par ailleurs tenus d'informer et, le cas échéant, de consulter les représentants des salariés avant la réalisation du transfert.

## Définition

Le **transfert d'entreprise** est le transfert d'une entité économique qui maintient son identité, constituée d'un ensemble organisé de moyens permettant la poursuite d'une activité économique essentielle ou accessoire. Il couvre les cessions conventionnelles, fusions, successions, scissions, transformations de fonds ou mises en société, et s'applique aux entreprises publiques et privées exerçant une activité économique.

La **délégation du personnel** est l'organe représentatif élu des salariés au sens du Livre IV, Titre Ier du Code du travail ; son maintien lors d'un transfert garantit la continuité de la représentation collective et la protection des salariés transférés conformément à leurs droits acquis.

## Questions fréquentes

### Le transfert d'entreprise met-il fin à la protection des délégués contre le licenciement ?

Non, le cessionnaire ne peut pas mettre fin au mandat des délégués du personnel au seul motif du transfert. Leur protection spéciale contre le licenciement prévue à l'article L. 415-11 est pleinement maintenue et suit les représentants lors du transfert. Les droits et obligations liés aux mandats sont transférés de plein droit au cessionnaire.

### Que devient la délégation du personnel lorsque l'entité transférée conserve son autonomie après un transfert d'entreprise au Luxembourg ?

Lorsque l'entité transférée conserve son autonomie organisationnelle, le statut et les fonctions de la délégation du personnel subsistent jusqu'à l'expiration normale de son mandat, sans qu'il soit nécessaire de constituer une nouvelle délégation. Le cessionnaire reprend intégralement les droits et obligations liés aux mandats des délégués, y compris les protections contre le licenciement.

### Que se passe-t-il pour la délégation du personnel si l'entité d'accueil n'a pas de délégation au moment du transfert ?

Si l'entité d'accueil ne dispose pas de délégation, la délégation de l'entité transférée fait office de délégation commune et exerce ses fonctions à titre commun jusqu'au prochain renouvellement intégral. Cette règle garantit la continuité de la représentation des salariés indépendamment de la situation préexistante dans l'entreprise cessionnaire.

### Que se passe-t-il pour la délégation du personnel si l'entité transférée perd son autonomie après un transfert d'entreprise ?

Si l'entité transférée perd son autonomie, ses membres de délégation sont intégrés de plein droit à la délégation de l'entité d'accueil, conformément à l'article L. 413-2 §5. La délégation ainsi élargie doit désigner dans le mois suivant le transfert un nouveau président, vice-président, secrétaire et bureau, et cette composition exceptionnelle prend fin lors du premier renouvellement intégral.

### Quelles obligations d'information incombent au cédant et au cessionnaire avant un transfert d'entreprise au Luxembourg ?

Le cédant doit informer les représentants des salariés en temps utile avant le transfert sur la date, les motifs, les conséquences juridiques, économiques et sociales, et les mesures envisagées. Le cessionnaire informe à son tour ses propres représentants des salariés en temps utile avant toute affectation directe de leurs conditions de travail. En l'absence de délégation, les salariés doivent être informés individuellement par écrit.

## Conditions d'exercice

Le sort de la délégation lors du transfert est déterminé par la question centrale du maintien de l'autonomie de l'entité transférée.

Situation	Conséquence sur la délégation
Entité transférée conserve son autonomie	Statut et fonctions de la délégation subsistent jusqu'à l'expiration du mandat
Entité transférée perd son autonomie	Membres intégrés de plein droit à la délégation de l'entité d'accueil
Entité d'accueil sans délégation	La délégation de l'entité transférée fait office de délégation commune
Composition exceptionnelle	Prend fin lors du premier renouvellement intégral de la délégation
Délai de réorganisation	Le nouveau bureau doit être désigné dans le mois suivant le transfert
Obligation d'information	Cédant et cessionnaire doivent informer les représentants des salariés avant le transfert

## Modalités pratiques

Les obligations pratiques à respecter avant, pendant et après le transfert impliquent à la fois le cédant et le cessionnaire.

Obligation	Responsable / Délai
<b>Information préalable</b>	Cédant informe en temps utile avant le transfert : date, motif, conséquences juridiques, économiques et sociales, mesures envisagées
<b>Information du cessionnaire</b>	Cessionnaire informe ses propres représentants des salariés en temps utile, avant affectation directe de leurs conditions de travail
<b>Consultation si mesures envisagées</b>	Cédant ou cessionnaire consulte les représentants en vue d'un accord sur les mesures concernant leurs salariés
<b>Information des salariés en l'absence de délégation</b>	Notification préalable écrite à chaque salarié concerné
<b>Désignation du nouveau bureau</b>	Dans le mois suivant le transfert, la délégation élargie désigne président, vice-président, secrétaire et bureau
<b>Transmission des obligations</b>	Le cédant notifie au cessionnaire tous les droits et obligations à transférer ; copie à l' <u>ITM</u>

## Pratiques et recommandations

**Analyser** dès l'annonce du projet de transfert si l'entité transférée conservera ou perdra son autonomie organisationnelle, car c'est ce critère qui détermine l'ensemble des conséquences sur la délégation du personnel existante.

**Inform** la délégation du personnel en temps utile avant la réalisation du transfert, c'est-à-dire suffisamment tôt pour permettre un examen réel des conditions et non une simple notification formelle ; le défaut d'information en temps utile expose le cédant à des sanctions.

**Organiser** la réunion de désignation du nouveau bureau dans le délai d'un mois suivant le transfert lorsque les entités sont fusionnées, en convoquant l'ensemble des membres de la délégation élargie selon les règles prévues à l'article L.416-1.

**Vérifier** que le cessionnaire reprend intégralement les droits et obligations résultant des contrats de travail, y compris ceux liés aux mandats de délégués et aux protections contre le licenciement, qui suivent les représentants du personnel lors du transfert.

**Anticiper** le premier renouvellement de la délégation pour régulariser la composition éventuellement hétérogène née du transfert et revenir à une délégation composée selon les effectifs de la nouvelle entité consolidée.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.127-1</a>	Champ d'application du régime du transfert d'entreprise
Art. <a href="#">L.127-2</a>	Définitions : transfert, cédant, cessionnaire
Art. <a href="#">L.127-3</a>	Transfert de plein droit des droits et obligations contractuels
Art. <a href="#">L.127-6</a>	Obligations d'information et de consultation avant le transfert
Art. <a href="#">L.413-2 §5</a>	Sort de la délégation du personnel lors du transfert (maintien ou intégration)
Art. <a href="#">L.414-1 ss.</a>	Attributions de la délégation du personnel
Art. <a href="#">L.416-1</a>	Composition et bureau de la délégation du personnel
Art. <a href="#">L.415-11</a>	Protection spéciale contre le licenciement des membres de la délégation

La règle du maintien de la délégation en cas d'autonomie conservée s'applique à toutes les formes de transfert prévues par le Code du travail, y compris les fusions, scissions et mises en société. Le cessionnaire ne peut mettre fin au mandat des délégués du personnel au seul motif du transfert, leur protection contre le licenciement étant pleinement maintenue. En l'absence de délégation dans l'entité d'accueil, la délégation de l'entité transférée exerce ses fonctions à titre commun jusqu'au prochain renouvellement.

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.