Quelles sont les conséquences sociales en cas de transmission d'entreprise au Luxembourg ?

Réponse courte

En cas de transmission d'entreprise au Luxembourg, **tous les contrats de travail en cours sont automatiquement transférés au nouvel employeur** (art. L.127-3 CT), sans interruption des droits et obligations des salariés : ancienneté, rémunération, avantages individuels et collectifs, conditions de travail. L'ancien et le nouvel employeur sont **solidairement responsables** des obligations nées avant la transmission.

Aucun licenciement ne peut être prononcé pour le seul motif de la transmission. Des licenciements restent possibles pour des raisons économiques, techniques ou organisationnelles, sous réserve du respect de la procédure et de la justification du motif. L'information et la consultation de la **délégation du personnel** sont obligatoires préalablement à la transmission, de même que l'information individuelle des salariés.

Définition

La **transmission d'entreprise** correspond au transfert d'une entité économique qui conserve son identité, d'un employeur à un autre, par cession, fusion, scission ou apport d'actifs. Selon l'**art. L.127-2 CT**, le transfert vise une entité économique qui maintient son identité et constitue un ensemble organisé de moyens permettant la poursuite d'une activité économique, indépendamment du mode juridique de l'opération.

Ce transfert entraîne le passage automatique des contrats de travail en cours à la date de la transmission, sans interruption des droits et obligations des salariés concernés, et sans que leur accord individuel soit requis.

Questions fréquentes

Comment préparer une transmission d'entreprise au Luxembourg ?

Anticiper en réalisant un audit social : identifier les contrats concernés, les avantages collectifs, accords d'entreprise, CCT applicables, contentieux en cours et passifs sociaux. Cet audit permet d'évaluer les risques et préparer la documentation nécessaire à la consultation des représentants.

Comment qualifier une transmission d'entreprise au sens du Code du travail ?

Il s'agit du transfert d'une activité économique organisée, poursuivant un objectif propre (entité économique organisée), indépendamment du mode juridique de la transmission. L'identité de l'activité doit être maintenue après le transfert pour que les règles de l'article L.127-1 s'appliquent.

Le licenciement est-il possible lors d'une transmission d'entreprise ?

Aucun licenciement ne peut être prononcé pour le seul motif de la transmission, sous peine de nullité. Des licenciements restent possibles pour des raisons économiques, techniques ou organisationnelles, sous réserve du respect de la procédure et de la justification du motif (art. L.124-1).

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

Quelles conséquences sociales en cas de transmission d'entreprise au Luxembourg ?

Tous les contrats de travail en cours sont automatiquement transférés au nouvel employeur (art. L.127-1 Code du travail), sans interruption des droits : ancienneté, rémunération, avantages individuels et collectifs, conditions de travail. L'ancien et le nouvel employeur sont solidairement responsables des obligations antérieures.

Quelles obligations envers la délégation du personnel lors d'une transmission ?

L'information et la consultation de la délégation du personnel sont obligatoires préalablement à la transmission (art. L.414-1 et s. Code du travail), de même que l'information individuelle des salariés. Formaliser par écrit toutes les informations transmises est essentiel en cas de contentieux.

Quels droits sont maintenus après la transmission d'entreprise ?

Sont maintenus : ancienneté entièrement conservée, rémunération sans modification, avantages individuels (primes, avantages en nature), avantages collectifs maintenus pendant une période transitoire, conditions de travail inchangées. Toute modification suit la procédure de l'article L.121-7 Code du travail.

Conditions d’exercice

Condition	Règle
Entité économique organisée	Ensemble de personnes et d'éléments permettant l'exercice d'une activité économique autonome
Maintien de l'identité	La poursuite de l'activité ou d'une partie essentielle de celle-ci après la transmission
Transfert d'employeur	Par vente, fusion, succession, location-gérance ou toute autre opération juridique
Information délégation	Obligatoire préalablement à la transmission (Art. L.414-1 et s.)
Information individuelle	Chaque salarié doit être informé des conséquences du transfert sur sa situation

Modalités pratiques

Droits maintenus après la transmission :

Droit	Règle
Contrats de travail	Transférés automatiquement — pas d'accord individuel requis
Ancienneté	Entièrement conservée
Rémunération	Maintenue sans modification
Avantages individuels	Conservés (primes, avantages en nature, etc.)
Avantages collectifs	Maintenus pendant une période transitoire
Conditions de travail	Inchangées — toute modification suit la procédure légale (Art. L.121-7)
Solidarité	Ancien et nouvel employeur solidairement responsables des obligations antérieures

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

Interdictions et limites : L'article L.127-4, paragraphe 1er, écarte le transfert comme motif de licenciement, pour le cédant comme pour le cessionnaire. Des licenciements pour motif économique, technique ou organisationnel restent possibles sous conditions (Art. L.124-1 et s.). Toute modification substantielle des conditions de travail post-transmission doit respecter la procédure de l'Art. L.121-7.

Pratiques et recommandations

Anticiper la transmission en réalisant un **audit social** : identifier les contrats de travail concernés, les avantages collectifs existants (accords d'entreprise, CCT applicables), les éventuels contentieux en cours et les passifs sociaux. Cet audit permet d'évaluer les risques et de préparer la documentation nécessaire à la consultation.

Communiquer de manière transparente avec la délégation du personnel et les salariés dès que la décision est arrêtée. Formaliser par écrit l'ensemble des informations transmises à la délégation et conserver la preuve de la consultation — ces éléments sont déterminants en cas de contentieux post-transmission.

En cas de modification substantielle des conditions de travail après la transmission, respecter impérativement la procédure de l'Art. L.121-7 (notification dans les formes et délais du licenciement, droit de refus du salarié). L'égalité de traitement entre les salariés transférés et ceux déjà présents doit être assurée tout au long du processus.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.127-1 à L.127-6 Code du travail	Transfert d'entreprise — maintien automatique des contrats, droits et obligations
Art. L.121-7 Code du travail	Modification substantielle du contrat de travail — procédure applicable
Art. L.127-4, § 1er Code du travail	Le transfert ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement
Art. L.124-1 et s. Code du travail	Licenciement — conditions et procédure
Art. L.414-1 et s. Code du travail	Information et consultation de la délégation du personnel
Art. L.251-1 Code du travail	Égalité de traitement entre salariés

Le transfert ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement (art. L.127-4, § 1er, CT) : un licenciement fondé sur ce seul motif est irrégulier. L'information des représentants des salariés incombe au cédant comme au cessionnaire, en temps utile avant le transfert (art. L.127-6 CT). La qualification de l'opération — transfert d'entité ou simple cession d'actifs — commande l'application de tout le régime.

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.