

# 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**, sans interruption des droits et obligations des salariés. Les salariés conservent leur ancienneté, leur rémunération, leurs avantages individuels et collectifs, ainsi que leurs 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.** Toutefois, 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, ainsi que l'information individuelle des salariés, sont obligatoires avant la transmission.

En cas de modification substantielle des conditions de travail après la transmission, la procédure de modification contractuelle doit être respectée, et l'égalité de traitement entre les salariés doit être assurée. La traçabilité des démarches d'information et de consultation est essentielle pour garantir la conformité légale.

## 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'article [L.127-1](#) du Code du travail, il s'agit du transfert d'une activité économique organisée, poursuivant un objectif propre, indépendamment du mode de transmission.

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.

## Conditions d'exercice

Pour qu'une transmission d'entreprise soit reconnue au sens du droit luxembourgeois, plusieurs conditions cumulatives doivent être réunies :

- Existence d'une entité économique organisée, comprenant un ensemble de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique autonome.
- Maintien de l'identité de l'entité après la transmission, ce qui suppose la poursuite de l'activité ou d'une partie essentielle de celle-ci.
- Transfert d'un employeur à un autre, que ce soit par vente, fusion, succession, location-gérance ou toute autre opération juridique.

La jurisprudence luxembourgeoise apprécie strictement la notion d'entité économique et le maintien de l'identité, en tenant compte de l'ensemble des circonstances de fait.

## Modalités pratiques

Le transfert d'entreprise entraîne de plein droit le transfert de l'ensemble des contrats de travail en cours à la date de la transmission, sans qu'il soit nécessaire d'obtenir l'accord des salariés concernés.

Les droits et obligations résultant de ces contrats sont maintenus, notamment l'ancienneté, la rémunération, les avantages individuels et collectifs, ainsi que les conditions de travail. L'ancien employeur et le nouvel employeur sont solidairement responsables des obligations nées avant la date du transfert.

Les salariés ne peuvent être licenciés pour le seul motif de la transmission. Toutefois, des licenciements pour des raisons économiques, techniques ou organisationnelles restent possibles, sous réserve du respect de la procédure applicable et de la justification du motif.

L'information et la consultation de la délégation du personnel sont obligatoires préalablement à la transmission, conformément à l'article [L.414-1](#) du Code du travail. Les salariés doivent également être informés individuellement des conséquences de la transmission sur leur situation.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'anticiper la transmission en réalisant un audit social afin d'identifier les contrats de travail concernés, les avantages collectifs existants et les éventuels risques de contentieux.

La communication transparente avec la délégation du personnel et les salariés est essentielle pour prévenir les tensions sociales et garantir la conformité de la procédure. Il convient de formaliser par écrit l'ensemble des informations transmises à la délégation du personnel et de conserver la preuve de la consultation.

En cas de modification substantielle des conditions de travail postérieure à la transmission, il est impératif de respecter la procédure de modification contractuelle prévue par le Code du travail. L'égalité de traitement entre les salariés doit être assurée tout au long du processus.

## Cadre juridique

Les conséquences sociales de la transmission d'entreprise sont régies principalement par :

- Articles [L.127-1](#) à [L.127-6](#) du Code du travail (transfert d'entreprise et maintien des droits des salariés)
- Articles [L.414-1](#) à [L.414-10](#) du Code du travail (information et consultation de la délégation du personnel)
- Articles [L.124-1](#) et suivants du Code du travail (protection contre le licenciement abusif)
- Articles [L.211-1](#) et suivants du Code du travail (égalité de traitement)
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg (appréciation de l'entité économique et du maintien de l'identité)

La traçabilité des démarches d'information et de consultation est essentielle pour démontrer le respect des obligations légales en cas de contrôle ou de litige. Il est conseillé de solliciter un avis juridique en cas de doute sur la qualification de l'opération ou sur les conséquences pour les salariés.

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.