

Faut-il déclarer la cession d'une entreprise au CCSS ?

Réponse courte

Oui — la cession d'une entreprise doit obligatoirement être déclarée au **CCSS** dès qu'elle entraîne une modification de l'employeur inscrit (changement de numéro d'immatriculation, de dénomination, de forme juridique ou de siège social) ou un transfert de contrats de travail. La déclaration doit être effectuée dans les **8 jours** suivant la date effective de la cession (Art. 425 CSS), par l'employeur cédant ou l'employeur repreneur selon la nature de l'opération.

Le transfert d'entreprise entraîne la substitution de l'employeur dans l'ensemble des droits et obligations des contrats de travail en cours (Art. L.127-1 CDT). Le non-respect de l'obligation déclarative expose l'employeur à des **sanctions administratives** et peut entraîner une interruption de la couverture sociale des salariés transférés.

Définition

La **cession d'entreprise** correspond au transfert, à titre onéreux ou gratuit, de l'ensemble ou d'une partie autonome d'une entité économique d'un employeur à un autre (vente, fusion, scission, apport partiel d'actif, transmission universelle de patrimoine). Au Luxembourg, ce transfert est régi par l'Art. L.127-1 CDT qui impose la continuité des contrats de travail : le repreneur est substitué dans tous les droits et obligations du cédant vis-à-vis des salariés.

Questions fréquentes

Faut-il déclarer la cession d'une entreprise au CCSS ?

Oui, la cession doit être déclarée au CCSS dès qu'elle entraîne une modification de l'employeur inscrit ou un transfert de contrats de travail. La déclaration s'effectue dans les 8 jours suivant la date effective de cession (art. 425 CSS), par le cédant ou le repreneur.

Quel impact sur l'affiliation des salariés transférés ?

Pour les salariés concernés, le CCSS met à jour leur affiliation sous le nouveau numéro d'employeur. L'employeur repreneur doit vérifier que les déclarations de salaires et paiements de cotisations du mois en cours sont bien imputés sous son propre numéro d'employeur.

Quelles autres obligations parallèles à la déclaration CCSS ?

Coordonner avec les autres formalités : information du personnel (art. L.127-6 Code du travail), notification à l'ADEM si licenciements envisagés, mise à jour des données ACD. L'information et la consultation de la délégation sont obligatoires avant la réalisation du transfert.

Quelles conséquences d'un défaut de déclaration de cession ?

Le non-respect de l'obligation déclarative expose l'employeur à des sanctions administratives et peut entraîner une interruption de la couverture sociale des salariés transférés. Conserver les accusés de réception SECULine et preuves de transmission comme preuve de la déclaration dans les délais.

Quelles informations transmettre lors de la déclaration de cession ?

La déclaration doit comporter : identité complète des parties (cédant et repreneur), date de la cession, liste nominative des salariés concernés avec leurs matricules CCSS, nature de l'opération (cession, fusion, scission) et le nouveau numéro d'immatriculation du repreneur.

Qui est responsable de la déclaration en cas de cession partielle ?

En cession partielle (transfert d'une partie autonome), le cédant et le repreneur déclarent selon les salariés concernés. Pour une fusion ou scission, c'est la société absorbante ou nouvelle. Pour une transmission universelle de patrimoine, c'est l'employeur repreneur (délai 8 jours, art. 425 CSS).

Conditions d'exercice

Situation	Responsable de la déclaration	Délai	Base légale
Cession totale	Employeur cédant ou repreneur	8 jours après date de cession	Art. 425 CSS
Cession partielle (transfert d'une partie autonome)	Employeur cédant + repreneur (selon salariés concernés)	8 jours	Art. 425 CSS
Fusion ou scission	Société absorbante ou nouvelle société issue de la scission	8 jours	Art. 425 CSS
Transmission universelle de patrimoine	Employeur repreneur	8 jours	Art. 425 CSS

L'obligation s'applique indépendamment du maintien ou non de tous les salariés après la cession, et indépendamment de la taille de l'entreprise.

Information/consultation des représentants du personnel :

Le cédant et le cessionnaire doivent informer et consulter les représentants du personnel avant la réalisation du transfert (Art. L.127-6 CDT) — obligation distincte de la déclaration CCSS.

Modalités pratiques

La déclaration s'effectue via **SECUline** ou par formulaire papier au CCSS dans les 8 jours suivant la date effective de la cession. Elle doit comporter : identité complète des parties (cédant et repreneur), date de la cession, liste nominative des salariés concernés avec leurs matricules CCSS, nature de l'opération (cession, fusion, scission, etc.), et le nouveau numéro d'immatriculation du repreneur s'il est distinct.

Pour les salariés concernés, le CCSS met à jour leur affiliation sous le nouveau numéro d'employeur. L'employeur repreneur doit vérifier que les déclarations de salaires et paiements de cotisations du mois en cours sont bien imputés sous son propre numéro d'employeur. Conserver les accusés de réception SECUline et preuves de transmission comme preuve de la déclaration dans les délais.

Pratiques et recommandations

Préparer en amont la liste exhaustive des salariés concernés par la cession avec leurs matricules CCSS, et vérifier l'exactitude des données avant transmission pour éviter toute interruption de la couverture sociale. Coordonner la déclaration CCSS avec les autres formalités : information du personnel (Art. L.127-6 CDT), notification à l'ADEM si licenciements envisagés, mise à jour des données ACD.

En cas de doute sur la qualification de l'opération ou sur l'étendue des salariés concernés (cession partielle, transfert d'une activité autonome seulement), solliciter un avis préalable du CCSS ou d'un conseil spécialisé en droit social luxembourgeois. Une analyse juridique préalable des contrats de travail concernés est recommandée pour les opérations complexes (scissions partielles, externalisations).

Documenter l'ensemble de la procédure déclarative et informer les salariés transférés de la continuité de leurs droits sociaux auprès du nouveau numéro d'employeur CCSS. Cette information renforce la transparence et réduit les risques de contentieux liés à la couverture sociale.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.127-1</u> Code du travail	Transfert d'entreprise — substitution de l'employeur dans les droits et obligations des contrats de travail
Art. <u>L.127-6</u> Code du travail	Information et consultation des représentants du personnel avant le transfert
Art. 425 CSS (Livre VI)	Déclaration au <u>CCSS</u> — délai 8 jours pour toute modification de la situation employeur
Art. 442 CSS	Obligations des employeurs — exactitude des déclarations transmises
Art. <u>L.126-1</u> Code du travail	Garantie des créances salariales par le Fonds pour l'emploi (applicable si le cédant est en faillite)

En cas de **cession partielle**, la difficulté principale réside dans l'identification des contrats de travail "rattachés" à la partie cédée — critères définis par l'Art. L.127-2 CDT (entité économique autonome conservant son identité). Un transfert sans déclaration CCSS dans les délais peut entraîner des complications pour les droits sociaux des salariés transférés (droits maladie, calcul des périodes de stage, historique de cotisations pension).

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.