L'entreprise cédée conserve-t-elle son historique social ?

Réponse courte

Oui, lors d'une **cession d'entreprise** au Luxembourg, l'**historique social** est intégralement conservé et transféré au nouvel employeur. Les contrats de travail en cours au moment du transfert sont automatiquement repris par le cessionnaire, sans interruption ni modification, conformément aux **articles L.127-1 à L.127-6 CT**. Cela inclut l'ancienneté, la rémunération, les avantages acquis (individuels et collectifs), les droits à congé, les mesures disciplinaires en cours, les procédures engagées et les accords collectifs applicables.

Le transfert est **automatique et d'ordre public**. Une rupture qui procède d'une modification substantielle des conditions de travail au détriment du salarié est imputée à l'employeur (art. L.127-4, § 2 CT). Le transfert ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement ; si la relation prend fin parce qu'il entraîne une **modification substantielle des conditions de travail** au détriment du salarié, la rupture est imputée à l'employeur (art. L.127-4 CT). L'information des **représentants des salariés** incombe au cédant comme au cessionnaire, en temps utile avant le transfert (art. L.127-6 CT).

Définition

La **cession d'entreprise** au sens du droit du travail luxembourgeois désigne le transfert d'une entité économique conservant son identité (organisation stable de moyens humains et matériels poursuivant une activité propre) d'un employeur à un autre, par suite d'une cession conventionnelle, fusion, succession, prise en location-gérance ou toute autre opération. L'**historique social** recouvre l'ensemble des droits, obligations et situations individuelles et collectives attachés aux contrats de travail en cours au moment du transfert.

Questions fréquentes

Comment préparer un audit social préalable à une cession ?

L'audit identifie l'ensemble des situations à transférer : ancienneté, droits à congé, avantages contractuels et conventionnels, procédures disciplinaires en cours, litiges pendants. Il permet au repreneur d'évaluer le passif social et d'anticiper les risques post-cession (directive 2001/23/CE).

L'entreprise cédée conserve-t-elle son historique social ?

Oui, l'historique social est intégralement conservé et transféré au nouvel employeur. Les contrats de travail en cours sont automatiquement repris par le cessionnaire, sans interruption ni modification, conformément aux articles L.127-1 à L.127-6 du Code du travail luxembourgeois.

Le nouvel employeur peut-il modifier les conditions de travail post-transfert ?

Le nouvel employeur ne peut pas modifier unilatéralement les conditions de travail post-transfert sans risquer une requalification en modification substantielle, ouvrant droit à résiliation judiciaire ou à indemnisation du préjudice subi par le salarié concerné.

Le salarié peut-il s'opposer au transfert de son contrat ?

Oui, le salarié peut s'opposer au transfert (droit d'opposition, art. L.127-6 Code du travail). Auquel cas son contrat n'est pas transféré et la relation de travail avec l'ancien employeur prend fin. Cette opposition doit être manifestée selon les modalités prévues par la loi.

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

Les accords collectifs sont-ils maintenus après une cession ?

Oui, les accords collectifs ou conventions d'entreprise applicables à l'entité transférée continuent de produire effet jusqu'à leur échéance ou jusqu'à l'entrée en vigueur de nouveaux accords négociés avec les représentants du personnel (art. L.127-3 Code du travail).

Peut-on exclure certains salariés du transfert dans l'acte de cession ?

Non, le droit luxembourgeois fait du transfert un transfert automatique et impératif. Le cédant et le cessionnaire ne peuvent pas convenir contractuellement d'exclure certains salariés ou modifier leurs conditions à l'occasion de la cession. Toute clause contraire est inopposable aux salariés.

Quels éléments sociaux sont transférés au cessionnaire ?

Sont transférés : ancienneté sans interruption, rémunération et avantages contractuels, droits à congé (y compris soldes), mesures disciplinaires en cours, accords collectifs d'entreprise jusqu'à échéance, historique d'accidents du travail, maladie et formations conservé dans les dossiers.

Conditions d’exercice

La règle de transfert automatique s'applique dès lors que :

- La cession porte sur une **entité économique autonome** (critère d'identité maintenue)
- Le transfert intervient **entre deux employeurs distincts**, quelle que soit la forme juridique de l'opération
- Les contrats de travail sont **en vigueur** au jour du transfert (CDI, CDD, temps plein, temps partiel)

Élément social	Transféré au cessionnaire ?	Remarque
Ancienneté	? Oui	Sans interruption
Rémunération et avantages contractuels	? Oui	Tels quels à la date du transfert
Droits à congé	? Oui	Y compris soldes de congé non pris
Mesures disciplinaires en cours	? Oui	Procédures engagées maintenues
Accords collectifs d'entreprise	? Oui	Jusqu'à échéance ou nouveaux accords
Historique AT, maladie, formations	? Oui	Conservé dans les dossiers transférés

Modalités pratiques

Ce qui se transmet, ce sont des droits précis, au premier rang desquels l'ancienneté, qui commande la plupart des conséquences ultérieures.

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

Élément	Sort au transfert	Base légale
Contrats de travail	Transférés de plein droit au cessionnaire, avec tous les droits et obligations ; cédant et cessionnaire restent solidairement tenus des obligations échues avant le transfert	Art. L.127-3 CT
Ancienneté	Conservée : elle continue de courir sans interruption	Art. L.127-3 CT
Conventions et accords collectifs	Maintenus jusqu'à leur échéance ou jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention	Art. L.127-3 CT
Licenciement	Le transfert ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement	Art. L.127-4, § 1er CT
Modification substantielle	La rupture qui en résulte est imputée à l'employeur	Art. L.127-4, § 2 CT
Information	Due par le cédant comme par le cessionnaire aux représentants des salariés, en temps utile	Art. L.127-6 CT
Affiliation	Rattachée au numéro d'employeur du repreneur, déclaration dans les huit jours	Art. 425 CSS

Le nouvel employeur reprend l'intégralité des contrats de travail avec leur historique. Les **accords collectifs** ou conventions d'entreprise applicables à l'entité transférée continuent de produire effet jusqu'à leur échéance ou jusqu'à l'entrée en vigueur de nouveaux accords négociés avec les représentants du personnel.

L'**information des représentants des salariés** incombe au cédant comme au cessionnaire et doit intervenir en temps utile avant le transfert, conformément à l'art. L.127-6 CT. Les salariés doivent être informés de la date et des raisons du transfert, ainsi que de ses conséquences juridiques, économiques et sociales.

Toute **modification unilatérale** des conditions de travail par le nouvel employeur postérieure au transfert (rémunération, horaires, avantages) est susceptible d'être requalifiée en modification substantielle du contrat, ouvrant droit à résiliation judiciaire ou à indemnisation du préjudice subi.

Pratiques et recommandations

Un **audit social préalable** à la cession est indispensable pour identifier l'ensemble des situations individuelles et collectives à transférer : ancienneté, droits à congé, avantages contractuels et conventionnels, procédures disciplinaires en cours, litiges pendants devant les juridictions du travail. Cet audit permet au repreneur d'évaluer précisément le passif social de l'entité acquise et d'anticiper les risques post-cession.

La documentation précise de l'historique social de chaque salarié doit être formalisée et transmise au cessionnaire avec les contrats de travail, avenants, registres de congé et dossiers individuels. La traçabilité de ce transfert documentaire protège le cédant d'éventuelles réclamations de salariés quant à des droits antérieurs au transfert.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.127-1 et L.127-2 CT	Champ d'application du chapitre et définitions du transfert, du cédant et du cessionnaire
Art. L.127-3 CT	Transfert de plein droit des droits et obligations et solidarité du cédant et du cessionnaire
Art. L.127-4 CT	Le transfert n'est pas en lui-même un motif de licenciement ; rupture imputée à l'employeur en cas de modification substantielle
Art. L.127-3 CT	Maintien des accords collectifs post-transfert
Art. L.127-4 CT	Le transfert ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement ; la rupture due à une modification substantielle des conditions de travail est imputée à l'employeur
Art. L.127-5 CT	Application des art. L.127-3 et L.127-4 en cas de faillite, d'insolvabilité ou de gestion contrôlée du cédant
Art. L.127-6 CT	Information des représentants des salariés par le cédant et le cessionnaire : date, motif, conséquences juridiques, économiques et sociales, mesures envisagées
Directive 2001/23/CE	Directive européenne sur le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise (transposée par L.127-1 et s. CT)

Le droit luxembourgeois fait de la cession d'entreprise un **transfert automatique et impératif** des contrats — le cédant et le cessionnaire ne peuvent pas convenir contractuellement d'exclure certains salariés du transfert ou de modifier leurs conditions de travail à l'occasion de la cession. Toute clause contraire dans l'acte de cession est inopposable aux 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.