

# Quelles garanties pour le salarié en cas de changement d'employeur ?

## Réponse courte

En cas de **transfert d'entreprise** au Luxembourg (fusion, cession, reprise d'activité), les articles [L.127-1](#) à [L.127-6](#) du Code du travail garantissent au salarié le **transfert automatique de son contrat** au nouvel employeur, sans interruption ni modification. L'ancienneté, la rémunération, la qualification et l'ensemble des avantages acquis sont intégralement maintenus.

Le transfert ne peut **jamais constituer un motif de licenciement** : seule une cause économique, technique ou organisationnelle indépendante du transfert peut justifier une rupture. Les salariés et leurs représentants doivent être informés préalablement des modalités et conséquences du transfert. Les conventions collectives applicables continuent de produire leurs effets jusqu'à leur expiration ou leur remplacement.

## Définition

Le **changement d'employeur** au sens du Code du travail luxembourgeois désigne le transfert d'une entité économique conservant son identité, résultant d'une cession conventionnelle, d'une fusion, d'une scission ou d'une reprise d'activité. Il est régi par les articles [L.127-1](#) et suivants qui transposent la directive européenne 2001/23/CE.

Le principe fondamental est la **continuité du contrat de travail** : le nouvel employeur se substitue de plein droit à l'ancien dans tous les droits et obligations nés avant le transfert, sans qu'aucune formalité particulière ne soit requise du salarié.

## Questions fréquentes

### Les conventions collectives restent-elles applicables après un changement d'employeur ?

Oui, les conventions collectives applicables à la date du transfert continuent de produire effet jusqu'à leur expiration ou leur remplacement par de nouvelles conventions. Le nouvel employeur ne peut pas imposer de conditions moins favorables que celles prévues par la loi.

### Puis-je être licencié à cause d'un transfert d'entreprise ?

Non, aucun licenciement ne peut être prononcé en raison du transfert lui-même. Vous ne pouvez être licencié que pour des motifs économiques, techniques ou organisationnels totalement indépendants du transfert d'entreprise.

### Quand et comment dois-je être informé d'un transfert d'entreprise ?

Vous devez être informé au moins 15 jours avant le transfert effectif. Cette information doit porter sur la date du transfert, ses raisons, ses conséquences juridiques et économiques pour vous, ainsi que les mesures envisagées à votre égard.

## Que se passe-t-il pour mon contrat de travail en cas de changement d'employeur au Luxembourg ?

Votre contrat de travail est automatiquement transféré au nouvel employeur sans interruption ni modification de vos droits et obligations. Vous conservez votre ancienneté, votre rémunération, votre qualification et tous vos avantages acquis, ainsi que vos droits à congé et à la protection sociale.

### Conditions d'exercice

Le régime protecteur s'applique dès lors qu'une entité économique autonome est transférée en conservant son identité.

Élément protégé	Portée de la garantie	Référence
Contrat de travail	Transfert automatique au repreneur	Art. <a href="#">L.127-3</a>
Ancienneté	Reprise intégrale sans interruption	Art. <a href="#">L.127-3</a>
Rémunération	Maintien des conditions antérieures	Art. <a href="#">L.127-3</a>
Qualification et fonctions	Préservation des attributions	Art. <a href="#">L.127-3</a>
Conventions collectives	Maintien jusqu'à expiration ou remplacement	Art. <a href="#">L.127-4</a>
Droits acquis	Congés, primes, avantages	Art. <a href="#">L.127-3</a>
Protection contre licenciement	Interdiction liée au transfert	Art. <a href="#">L.127-3</a> (5)
Information et consultation	Obligatoire préalablement	Art. <a href="#">L.127-6</a>

L'employeur cédant reste solidairement responsable avec le repreneur des obligations nées avant le transfert pour la période antérieure au changement.

### Modalités pratiques

Le processus de transfert impose des obligations d'information et de consultation strictes, dont le non-respect peut entraîner la nullité du transfert des contrats.

Étape	Obligation	Délai
Information des représentants	Motifs, date, conséquences	Avant le transfert
Consultation de la délégation	Observations et avis	Avant la décision
Information individuelle	Lettre aux salariés concernés	Raisonnable
Date de transfert	Transmission automatique du contrat	Jour J
Maintien des conditions	Salaire, ancienneté, avantages	Sans interruption
Convention collective	Application jusqu'à échéance	Art. <u>L.127-4</u>
Documents RH	Transmission du dossier individuel	Immédiat
Solidarité	Cédant et repreneur pour dettes antérieures	Période antérieure

Les salariés ne sont pas consultés individuellement sur le transfert lui-même mais en sont informés par l'intermédiaire de leurs représentants.

## Pratiques et recommandations

**Inform** les représentants du personnel et les salariés concernés dans un délai raisonnable avant le transfert, en précisant la date prévue, les motifs, les conséquences juridiques, économiques et sociales ainsi que les mesures envisagées à leur égard.

**Documenter** l'intégralité de la procédure d'information et de consultation, les comptes-rendus de réunion et les échanges écrits constituant des preuves essentielles en cas de contestation ultérieure.

**Transmettre** au repreneur l'ensemble des dossiers individuels du personnel, y compris les contrats, avenants, évaluations et éléments d'ancienneté, pour garantir la continuité sans perte d'information.

**Vérifier** l'articulation des conventions collectives applicables avant et après le transfert, en anticipant les modalités d'harmonisation des statuts à l'expiration de la convention antérieure.

**Consulter** un avocat spécialisé en droit du travail pour sécuriser les opérations complexes de fusion ou de cession, les enjeux financiers et les risques de requalification étant significatifs.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <a href="#">L.127-1</a>	Champ d'application du transfert d'entreprise
Article <a href="#">L.127-2</a>	Notion d'entité économique transférée
Article <a href="#">L.127-3</a>	Maintien automatique des contrats et droits
Article <a href="#">L.127-4</a>	Maintien des conventions collectives
Article <a href="#">L.127-5</a>	Responsabilité solidaire cédant-repreneur
Article <a href="#">L.127-6</a>	Obligation d'information et de consultation
Directive 2001/23/CE	Cadre européen harmonisé

Le non-respect des obligations d'information ou la tentative de licenciement en lien avec le transfert exposent l'employeur à des sanctions civiles et à la réintégration des salariés. La jurisprudence du tribunal du travail est particulièrement stricte sur la protection des salariés transférés.

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.