Que devient le contrat en cas de fusion ou de cession d'entreprise ?

Réponse courte

En cas de **fusion ou de cession d'entreprise** au Luxembourg, tous les contrats de travail en cours sont **automatiquement transférés au nouvel employeur** en application des articles L.127-1 à L.127-6 du Code du travail. Aucune formalité n'est requise des salariés, et l'intégralité des droits contractuels (ancienneté, rémunération, qualification, avantages) est maintenue sans interruption.

Le nouvel employeur se substitue de plein droit à l'ancien dans l'ensemble des obligations contractuelles antérieures. Toute rupture fondée sur le seul transfert est **nulle**, sauf motif économique, technique ou organisationnel indépendant. Les représentants du personnel doivent être informés et consultés avant l'opération pour permettre un dialogue social effectif.

Définition

La **fusion** désigne l'opération par laquelle deux ou plusieurs sociétés transfèrent leur patrimoine à une société nouvelle ou absorbante. La **cession d'entreprise** recouvre la vente ou l'apport d'un fonds de commerce ou d'une branche d'activité à un autre employeur. Dans les deux cas, il y a transfert d'une entité économique au sens de l'article L.127-2 du Code du travail.

Ce régime, issu de la directive 2001/23/CE, vise à garantir la continuité de l'emploi indépendamment des opérations capitalistiques et à préserver les droits acquis des salariés face aux restructurations.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il licencier les salariés lors d'un transfert d'entreprise ?

Toute rupture du contrat motivée uniquement par le transfert est nulle. L'employeur ne peut licencier que s'il existe un motif économique, technique ou organisationnel indépendant du transfert lui-même.

Puis-je refuser le transfert de mon contrat lors d'une cession d'entreprise ?

Non, vous ne pouvez pas vous opposer au transfert de votre contrat, sauf en cas de modification substantielle de vos conditions de travail. Dans ce cas uniquement, vous pouvez demander la résiliation du contrat aux torts de l'employeur.

Que devient mon contrat de travail en cas de fusion ou de cession de mon entreprise au Luxembourg ?

Votre contrat de travail est automatiquement transféré au nouvel employeur sans formalité particulière ni votre accord préalable. Tous vos droits et obligations sont maintenus : ancienneté, rémunération, avantages acquis et conditions de travail restent identiques.

Quelles sont les obligations d'information lors d'une fusion ou cession d'entreprise ?

L'ancien et le nouvel employeur doivent informer et consulter les représentants du personnel (ou les salariés à défaut) sur la date, les motifs, les conséquences du transfert et les mesures envisagées, en temps utile avant la réalisation du transfert.

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

Conditions d’exercice

Le régime s'applique dès lors qu'une entité économique conservant son identité est transférée, indépendamment de la forme juridique de l'opération.

Type d'opération	Application du régime	Effet
Fusion par absorption	Transfert automatique	Continuité des contrats
Fusion par création nouvelle	Transfert automatique	Continuité des contrats
Cession de fonds de commerce	Transfert automatique	Continuité des contrats
Cession de branche autonome	Transfert automatique	Continuité des contrats
Location-gérance	Transfert automatique	Continuité des contrats
Changement d'actionnariat	Pas de transfert	Même employeur juridique
Externalisation avec reprise	Transfert si entité autonome	Cas par cas

L'élément déterminant est le maintien de l'identité de l'entité transférée, apprécié par un faisceau d'indices (activité, personnel, clientèle, moyens matériels).

Modalités pratiques

L'opération impose des obligations d'information et de transmission de l'information sociale entre cédant et repreneur.

Action	Responsable	Base légale
Audit social préalable	Employeur cédant	Pratique
Information de la délégation	Cédant et repreneur	Art. L.127-6
Consultation préalable	En temps utile avant l'opération	Art. L.127-6
Information individuelle	Cédant ou repreneur	Pratique
Transfert automatique des contrats	Au jour de l'opération	Art. L.127-3
Maintien des conventions collectives	Jusqu'à échéance ou remplacement	Art. L.127-4
Transmission des dossiers RH	Cédant au repreneur	Pratique
Responsabilité solidaire	Cédant et repreneur pour dettes antérieures	Art. L.127-5

L'absence d'information ou de consultation peut exposer les employeurs à des sanctions et à la contestation judiciaire des mesures prises.

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

Pratiques et recommandations

Réaliser un audit social préalable identifiant l'ensemble des contrats concernés, les conventions collectives applicables, les accords d'entreprise et les avantages individuels ou collectifs, pour anticiper les conditions de reprise.

Organiser l'information et la consultation des représentants du personnel en temps utile avant la date du transfert, en documentant précisément les motifs, les conséquences et les mesures envisagées.

Formaliser la transmission des dossiers individuels du personnel incluant contrats, avenants, éléments d'ancienneté et historique de carrière, pour garantir une reprise sans perte d'information.

Anticiper l'articulation des conventions collectives applicables avant et après le transfert, en prévoyant les modalités d'harmonisation des statuts lors de l'expiration de la convention initiale.

Consulter un avocat spécialisé en droit social pour sécuriser la structuration juridique de l'opération et prévenir les contentieux liés au transfert des contrats, fréquents dans les opérations complexes de fusion-acquisition.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.127-1	Champ d'application du transfert d'entreprise
Article L.127-2	Notion d'entité économique transférée
Article L.127-3	Transmission automatique des contrats
Article L.127-4	Maintien des conventions collectives
Article L.127-5	Responsabilité solidaire cédant-repreneur
Article L.127-6	Information et consultation des représentants
Directive 2001/23/CE	Cadre européen harmonisé

La continuité des contrats s'impose à tous les employeurs concernés par une opération de transfert d'entreprise. Tout licenciement lié au seul transfert est nul et ouvre droit à réintégration ou à des dommages-intérêts devant le tribunal du travail.

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.