Que devient le contrat de travail en cas de liquidation ou faillite de l'employeur ?

Réponse courte

En cas de **faillite de l'employeur** au Luxembourg, le contrat de travail est **résilié avec effet immédiat** dès le prononcé du jugement déclaratif de faillite, conformément à l'article L.125-1 du Code du travail. Cette résiliation intervient de **plein droit**, automatiquement, sans qu'aucune notification ou acte ne soit nécessaire de la part de l'employeur ou du salarié.

Le salarié bénéficie alors de **droits spécifiques** : le **maintien du salaire** pour le mois de la faillite et le mois suivant, ainsi qu'une **indemnité équivalente à 50% du préavis légal** auquel il aurait pu prétendre s'il avait été licencié avec préavis. Ces montants ne peuvent toutefois pas excéder ce qu'il aurait perçu en cas de licenciement classique avec préavis.

Exception importante : si le **curateur décide de continuer les affaires** temporairement, les contrats de travail ne sont pas résiliés immédiatement et restent en vigueur jusqu'à la cessation effective de l'activité ou jusqu'à décision du curateur. Les salariés concernés par une faillite bénéficient d'une **garantie de créances** versée par le **Fonds pour l'emploi** : les salaires et indemnités des **6 derniers mois** sont garantis jusqu'à concurrence du sextuple du salaire social minimum, tandis que le compte épargne-temps est garanti à hauteur du double du salaire social minimum.

En cas de **transfert d'entreprise** dans les **3 mois** suivant la faillite, les contrats résiliés **renaissent de plein droit** au moment de la reprise des affaires, préservant ainsi les droits des salariés et leur ancienneté.

Définition

La **faillite** (ou déclaration en état de faillite) est une procédure judiciaire prononcée par le tribunal d'arrondissement siégeant en matière commerciale lorsqu'un commerçant ne peut plus faire face à ses engagements financiers faute de liquidités et de crédit suffisant. Elle a pour but d'organiser la réalisation et la distribution égalitaire des actifs entre les créanciers.

La **liquidation judiciaire** désigne le processus de dissolution et de réalisation de l'actif d'une entreprise insolvable, également prononcé par décision de justice. Dans le contexte du droit du travail luxembourgeois, les effets sur les contrats de travail sont identiques à ceux de la faillite.

La **cessation des affaires** englobe plusieurs situations : la faillite, la liquidation judiciaire, le décès de l'employeur ou son incapacité physique. L'article L.125-1 du Code du travail traite de l'ensemble de ces hypothèses selon le même régime juridique, avec une résiliation immédiate des contrats de travail.

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

Le **curateur de faillite** est la personne physique nommée par le tribunal pour administrer les biens du failli. Il se substitue à l'employeur défaillant et peut décider de continuer temporairement l'activité ou de procéder à la liquidation immédiate. En matière de licenciement collectif, le curateur est assimilé à un employeur et doit respecter les obligations légales de consultation et de plan social.

Questions fréquentes

À quelles indemnités ai-je droit si mon employeur fait faillite ?

En cas de faillite de votre employeur, vous avez droit au maintien de votre salaire pour le mois de la faillite et le mois suivant, plus une indemnité équivalente à 50% du préavis légal auquel vous auriez eu droit. Le total ne peut pas excéder ce que vous auriez perçu en cas de licenciement avec préavis complet. De plus, le Fonds pour l'emploi garantit vos salaires et indemnités des 6 derniers mois jusqu'à concurrence du sextuple du salaire social minimum.

Comment faire valoir mes droits après la faillite de mon employeur ?

Vous devez déposer une déclaration de créance dans les 20 jours suivant le jugement de faillite auprès du tribunal compétent (Luxembourg ou Diekirch), en fournissant tous vos justificatifs (contrat, bulletins de paie, relevé bancaire). Inscrivez-vous immédiatement à l'ADEM comme demandeur d'emploi pour bénéficier du chômage et de la prolongation spécifique de 6 mois réservée aux victimes de faillite.

Mon contrat peut-il reprendre si l'entreprise est rachetée après la faillite ?

Oui, si l'entreprise est reprise dans les 3 mois suivant la faillite, votre contrat de travail renaît automatiquement de plein droit au moment de la reprise des affaires. Votre ancienneté est préservée et vous n'avez pas besoin de refaire de candidature. Ce délai de 3 mois peut être prolongé ou réduit par convention entre le cédant et le repreneur.

Que se passe-t-il avec mon contrat de travail si mon employeur fait faillite au Luxembourg ?

En cas de faillite de votre employeur au Luxembourg, votre contrat de travail est résilié automatiquement avec effet immédiat dès le prononcé du jugement déclaratif de faillite, conformément à l'article L. 125-1 du Code du travail. Cette résiliation intervient de plein droit, sans qu'aucune notification ne soit nécessaire. Exception : si le curateur décide de continuer les affaires temporairement, votre contrat reste en vigueur jusqu'à la cessation effective de l'activité.

Conditions d’exercice

Situations déclenchant la résiliation immédiate du contrat (article L.125-1) :

La résiliation de plein droit des contrats de travail intervient dans les cas suivants :	Condition	Détail
Condition 1	Déclaration en état de faillite de l'employeur par jugement du tribunal	
Condition 2	Liquidation judiciaire ordonnée par décision de justice	
Condition 3	Décès de l'employeur personne physique	
Condition 4	Incapacité physique de l'employeur personne physique	

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

Date de résiliation : La résiliation prend effet à **0 heure du jour du jugement déclaratif de la faillite** ou de la survenance de l'événement (décès, incapacité). Le contrat cesse automatiquement sans qu'aucune formalité ne soit nécessaire.

Exception - Continuation des affaires : Si le **curateur de faillite** décide de continuer les affaires temporairement, les contrats de travail **ne sont pas résiliés** et restent en vigueur. Dans ce cas, les salariés continuent de travailler sous l'autorité du curateur jusqu'à :

- La cessation effective de l'activité
- Le licenciement individuel ou collectif décidé par le curateur
- Le transfert de l'entreprise à un repreneur

Transfert d'entreprise (renaissance des contrats) : En cas de **reprise des affaires** dans les **3 mois** suivant la cessation (faillite, décès, incapacité physique), les contrats résiliés **renaissent de plein droit** au moment de la reprise, conformément aux articles L.127-3 à L.127-5 relatifs au transfert d'entreprise. Ce délai de 3 mois peut être :

- **Prolongé** par convention entre le cédant et le cessionnaire
- **Réduit** par cette même convention

Cette renaissance automatique garantit le maintien de l'emploi et de l'ancienneté des salariés.

Obligation de respecter la procédure de licenciement collectif : Selon l'arrêt de la CJUE du 3 mars 2011 (affaires jointes C-235/10 à C-239/10, Claes e.a. contre Landsbanki Luxembourg), le curateur doit respecter les **obligations de consultation** et négocier un **plan social** conformément aux articles L.166-2 et suivants du Code du travail si les conditions du licenciement collectif sont réunies, même en cas de faillite. Les salariés dont le contrat a pris fin du fait de la faillite ont droit aux indemnités prévues par le plan social conclu avant ou après la faillite.

Modalités pratiques

Droits du salarié en cas de faillite sans continuation des affaires (article L.125-1, paragraphe 1) :

Le salarié dont le contrat est résilié par l'effet de la faillite a droit à :

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

1. **Maintien du salaire** :
    - Pour le **mois de survenance** de la faillite (mois entier)
    - Pour le **mois subséquent** (mois entier suivant la faillite)
    - Exemple : faillite prononcée le 15 juin ? salaire maintenu pour juin complet + juillet complet
2. **Indemnité de préavis réduite** :
    - Montant : **50% du préavis légal** auquel le salarié aurait eu droit selon l'article L.124-3
    - Calcul conforme au paragraphe 3 de l'article L.124-3 (préavis selon ancienneté)
3. **Plafonnement** :
    - Le total (salaires maintenus + indemnité) **ne peut pas excéder** ce que le salarié aurait perçu en cas de licenciement avec préavis complet
    - Ce plafonnement protège la masse des créanciers en évitant des montants excessifs

Exemples de calcul de l'indemnité de préavis :

Cas 1 - Salarié avec 5 ans d'ancienneté (préavis normal de 2 mois) :	**Étape**	**Détail**
Étape 1	Faillite prononcée le 6 juin	
Maintien du salaire	juin + juillet = 2 mois de salaire	
Indemnité de préavis	50% de 2 mois = 1 mois de salaire	
Total	3 mois de salaire	
En cas de licenciement avec préavis	2 mois de salaire (juin-juillet) + juillet et août à travailler = paiement équivalent sur 2 mois	
Étape 6	Le salarié reçoit donc bien 3 mois, sans dépasser le plafond	

Cas 2 - Salarié avec 15 ans d'ancienneté (préavis normal de 6 mois) :

- Faillite prononcée le 15 juin
- Maintien du salaire : juin + juillet = 2 mois
- Indemnité de préavis : 50% de 6 mois = 3 mois
- Total théorique : 5 mois de salaire
- Mais le plafond s'applique si le licenciement avec préavis aurait donné moins

Garantie des créances salariales par le Fonds pour l'emploi (article L.126-1) :

Le **Fonds pour l'emploi** garantit le paiement des créances suivantes :

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

1. **Salaires et indemnités** des **6 derniers mois** de travail :
    - Plafond : **sextuple du salaire social minimum** (environ 16 628 € en 2026)
    - Couvre : salaires impayés, congés payés, primes, heures supplémentaires
    - Indemnités résultant de la rupture (préavis, départ)
2. **Compte épargne-temps** :
    - Plafond : **double du salaire social minimum** (environ 5 543 € en 2026)
    - Liquidation du solde du compte épargne-temps
3. **Délai d'intervention** :
    - Le droit à la garantie s'ouvre si les créances ne peuvent être payées dans les **10 jours** suivant le jugement de faillite
    - Le Fonds verse les sommes sur présentation par le curateur du relevé des créances visé par le juge-commissaire et vérifié par l'ADEM

Continuation des affaires par le curateur (article L.126-1, paragraphe 3) :

Si le curateur décide de continuer les affaires :

- Les contrats ne sont pas résiliés immédiatement
- Les salariés continuent à travailler normalement
- La garantie du Fonds s'applique **le jour de la résiliation effective** du contrat
- Les créances garanties concernent les salaires dus jusqu'à cette date de résiliation

Procédure de déclaration de créance :

Le salarié doit respecter les formalités suivantes :

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

1. **Délai** : déposer une déclaration de créance dans les **20 jours** suivant le jugement de faillite

2. **Juridiction compétente** : Tribunal d'arrondissement siégeant en matière commerciale (Luxembourg ou Diekirch)

3. **Documents à fournir** :
    - Montant et cause détaillée des sommes réclamées (par mois)
    - Contrat de travail et avenants éventuels
    - Fiches de salaire des arriérés réclamés (ou les 3 dernières)
    - Relevé d'identité bancaire (IBAN, BIC, nom de la banque et du titulaire)
    - Copie de l'autorisation de séjour avec autorisation de travail (si nécessaire)

4. **Privilège des créances salariales** :
    - Les créances salariales bénéficient d'un **privilège** (article 545 du Code de commerce et article 2101(2) du Code civil)
    - Elles sont payées en priorité sur d'autres créanciers
    - Plafond du privilège : **sextuple du salaire social minimum**

Inscription comme demandeur d'emploi :

Le salarié victime de faillite peut et doit s'inscrire immédiatement à l'**ADEM** :

- Pour bénéficier du **service de placement** et accéder aux offres d'emploi
- Pour ouvrir ses droits à l'**indemnité de chômage complet** (si résident luxembourgeois)
- Les frontaliers doivent s'inscrire auprès de l'organisme de leur pays de résidence pour l'indemnisation

Prolongation d'indemnisation chômage spécifique (article L.521-11, paragraphe 5) :

Les salariés licenciés suite à la faillite bénéficient d'une **prolongation de 6 mois** de leur droit au chômage à l'expiration de la période normale d'indemnisation (12 mois), sous réserve de remplir les conditions d'admission.

Pratiques et recommandations

Pour les salariés confrontés à la faillite de leur employeur :

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

1. **Agir rapidement** : dès l'annonce du jugement de faillite, contactez le curateur nommé et l'ADEM. Le délai de 20 jours pour déclarer vos créances est court et strict.

2. **Rassembler tous les documents** : conservez précieusement tous vos bulletins de paie, votre contrat de travail, vos relevés de congés payés et votre compte épargne-temps. Ces documents sont indispensables pour constituer votre dossier de créance.

3. **Calculer précisément vos créances** : établissez un tableau détaillé mois par mois de tous les montants dus (salaires, primes, congés payés non pris, heures supplémentaires, frais professionnels). N'oubliez pas l'indemnité de préavis (50% du préavis légal) et le maintien de salaire pour 2 mois.

4. **Déposer votre déclaration de créance** : adressez-vous au greffe du tribunal compétent (Luxembourg ou Diekirch selon le siège social) avec tous les justificatifs. Vous pouvez vous faire assister par un syndicat ou un avocat spécialisé.

5. **S'inscrire immédiatement à l'ADEM** : ne perdez pas de temps pour votre inscription comme demandeur d'emploi. Cela ouvre vos droits au chômage et vous permet de bénéficier de la prolongation spécifique de 6 mois réservée aux victimes de faillite.

6. **Vérifier le plan social** : si un plan social a été négocié avant ou après la faillite dans le cadre d'un licenciement collectif, vous avez droit aux indemnités prévues, même si votre contrat a cessé du fait de la faillite. Contactez les délégués du personnel ou le syndicat.

7. **Suivre le versement par le Fonds pour l'emploi** : le curateur doit transmettre votre dossier à l'ADEM. Si vous ne recevez pas de nouvelles dans les semaines suivant le jugement, relancez le curateur et contactez directement la Cellule Faillite de l'ADEM (faillites@adem.etat.lu).

8. **Anticiper une éventuelle reprise** : si vous êtes informé d'un projet de reprise de l'entreprise dans les 3 mois, sachez que votre contrat renaîtra automatiquement avec maintien de votre ancienneté. Vous n'avez pas à refaire de candidature.

Pour les représentants du personnel et syndicats :

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

1. **Veille sur les signes précurseurs** : retards de paiement des salaires, non-paiement des cotisations sociales, tensions de trésorerie importantes. N'hésitez pas à activer le droit d'alerte prévu par la loi.

2. **Négociation anticipée du plan social** : si une faillite est imminente, négociez rapidement un plan social conforme aux articles L.166-2 et suivants. Ce plan s'appliquera même après la faillite selon la jurisprudence établie.

3. **Information et assistance des salariés** : organisez des réunions d'information, distribuez des guides pratiques sur les démarches à effectuer, mettez en place une permanence pour aider les salariés à remplir leur déclaration de créance.

4. **Contact avec le curateur** : établissez rapidement un dialogue avec le curateur pour connaître ses intentions (continuation des affaires, recherche de repreneur, liquidation immédiate) et défendre les intérêts des salariés.

5. **Mobilisation pour une reprise** : si un repreneur potentiel se manifeste, facilitez les contacts et rappelez que la reprise dans les 3 mois permet la renaissance automatique des contrats avec maintien de l'ancienneté.

Pour les employeurs en difficulté (prévention) :

1. **Anticipation des difficultés** : dès les premiers signes de difficultés financières, consultez un conseil spécialisé. Des procédures préventives existent (gestion contrôlée, sursis de paiement) qui permettent d'éviter la faillite.

2. **Transparence avec les partenaires sociaux** : informez rapidement les délégués du personnel de la situation. Une gestion transparente facilite la mise en place de solutions alternatives (chômage partiel, plan de maintien dans l'emploi).

3. **Recherche de repreneur anticipée** : si la faillite est inévitable, cherchez un repreneur avant le jugement. Une cession avant faillite préserve mieux les emplois qu'une reprise après faillite.

4. **Respect des obligations légales** : même en difficulté, maintenez le paiement prioritaire des salaires et des cotisations sociales. Les arriérés de salaires sont des créances privilégiées qui seront de toute façon payées en priorité.

Pour les curateurs de faillite :

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

1. **Évaluation rapide de la situation** : déterminez immédiatement si une continuation des affaires est possible et économiquement justifiée. Cette décision conditionne le sort des contrats de travail.

2. **Respect de la procédure de licenciement collectif** : si les conditions sont réunies, consultez les délégués du personnel, négociez un plan social et notifiez le projet à la Direction du travail. La jurisprudence impose ces obligations même en cas de faillite.

3. **Communication avec les salariés** : organisez une réunion d'information rapide pour expliquer la procédure, les droits des salariés, les délais à respecter et les démarches à effectuer.

4. **Transmission du dossier à l'ADEM** : préparez rapidement le relevé des créances salariales visé par le juge-commissaire et transmettez-le à l'ADEM Cellule Faillite pour déclenchement de la garantie du Fonds pour l'emploi.

5. **Recherche active de repreneur** : si un repreneur peut être trouvé dans les 3 mois, les contrats renaissent automatiquement, ce qui facilite la cession et préserve le savoir-faire de l'entreprise.

Pour les RH et services juridiques :

1. **Documentation complète** : en cas de faillite d'un client ou fournisseur employant vos salariés détachés, vérifiez immédiatement la situation de vos collaborateurs et leurs droits.

2. **Sensibilisation des managers** : formez vos cadres à reconnaître les signes de difficultés d'un employeur (notamment pour les situations de prêt de main-d'œuvre ou de détachement).

3. **Procédures d'urgence** : établissez des protocoles de gestion de crise pour réagir rapidement en cas de faillite affectant vos collaborateurs ou partenaires.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.125-1	Cessation du contrat de travail en cas de faillite, décès ou incapacité physique de l'employeur (loi du 8 avril 2018)
Article L.124-3	Délais de préavis selon l'ancienneté (pour calcul de l'indemnité de 50%)
Article L.126-1	Garantie des créances salariales par le Fonds pour l'emploi en cas d'insolvabilité (loi du 8 avril 2018, modifiée par loi du 12 avril 2019)
Articles L.127-3 à L.127-5	Transfert d'entreprise et maintien des contrats de travail
Articles L.166-2 et suivants	Licenciement collectif, obligation de consultation et plan social
Article L.521-11	Durée d'indemnisation du chômage et prolongation spécifique pour faillite
Article L.541-7	Aide temporaire au réemploi pour salariés victimes de faillite
Article 545	Privilège des créances salariales dans la procédure de faillite
Articles relatifs à la faillite	procédure, rôle du curateur, vérification des créances
Article 2101(2)	Plafond du privilège des créances salariales (sextuple du salaire social minimum)
Directive 98/59/CE du 20 juillet 1998	Licenciements collectifs, transposée aux articles L.166-1 et suivants du Code du travail
Directive 2008/94/CE du 22 octobre 2008	Protection des salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur, transposée par la loi du 8 avril 2018 aux articles L.126-1 et suivants
CJUE, 3 mars 2011, affaires jointes C-235/10 à C-239/10 (Landsbanki)	obligation d'appliquer la procédure de licenciement collectif en cas de faillite
Cour de cassation Luxembourg, 14 novembre 2019 (146/19)	primauté du droit européen sur l'article L.125-1 concernant l'obligation de respecter la procédure de licenciement collectif
Règlements fixant le salaire social minimum	pour calcul des plafonds de garantie
Règlements d'application relatifs aux modalités de garantie des créances par le Fonds pour l'emploi	Disposition applicable
Tribunal d'arrondissement siégeant en matière commerciale (Luxembourg ou Diekirch)	prononcé du jugement de faillite, nomination du curateur et du juge-commissaire

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

Référence	Objet
Curateur de faillite	administration des biens du failli, continuation éventuelle des affaires, établissement du relevé des créances
Juge-commissaire	surveillance des opérations de faillite, visa du relevé des créances salariales
ADEM - Service Aides financières pour employeurs (AFE) - Cellule Faillite	vérification des créances salariales, déclenchement de la garantie du Fonds pour l'emploi (contact : faillites@adem.etat.lu)
Fonds pour l'emploi	paiement de la garantie des créances salariales dans les limites légales
Inspection du travail et des mines (ITM)	information et conseil des salariés sur leurs droits
www.adem.public.lu	démarches pour garantie de créances en cas de faillite
www.guichet.public.lu	procédures administratives pour salariés victimes de faillite
www.legilux.lu	textes légaux consolidés (Code du travail, Code de commerce)
www.itm.lu	questions-réponses sur la cessation du contrat en cas de faillite

Distinction importante - Faillite vs fermeture volontaire :

La résiliation automatique avec effet immédiat prévue par l'article L.125-1 ne s'applique **que** dans les cas limitativement énumérés : faillite, liquidation judiciaire, décès ou incapacité physique de l'employeur. Elle **ne s'applique pas** en cas de simple fermeture volontaire de l'entreprise ou de cessation d'activité pour des raisons économiques. Dans ces derniers cas, l'employeur doit procéder à des licenciements individuels ou collectifs en respectant les préavis légaux et les procédures de consultation.

Continuation des affaires par le curateur :

La pratique montre que dans environ 30% des faillites, le curateur décide de continuer temporairement les affaires pour tenter de trouver un repreneur ou pour terminer les contrats en cours. Dans ces situations, les salariés continuent de travailler normalement et leurs contrats ne sont résiliés qu'au moment de la cessation effective de l'activité ou du licenciement décidé par le curateur. Cette continuation permet souvent de préserver davantage d'emplois en cas de reprise.

Renaissance automatique des contrats en cas de reprise :

Le mécanisme de renaissance automatique des contrats dans les 3 mois (article L.125-1) est une spécificité luxembourgeoise très protectrice pour les salariés. Contrairement à d'autres systèmes juridiques où le repreneur peut choisir les salariés qu'il souhaite garder, au Luxembourg, **tous les contrats renaissent automatiquement** avec maintien de l'ancienneté. Le repreneur qui souhaite se séparer de certains salariés devra ensuite procéder à des licenciements selon les règles normales.

Application de la procédure de licenciement collectif :

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

La jurisprudence européenne et luxembourgeoise a clarifié que le curateur de faillite doit respecter les obligations de consultation des délégués du personnel et négocier un plan social si les conditions du licenciement collectif sont réunies. Cette obligation s'impose même si les contrats sont théoriquement résiliés de plein droit par l'effet de la faillite. Les salariés peuvent ainsi bénéficier des indemnités du plan social en plus des droits spécifiques prévus par l'article L.125-1.

Plafonds de garantie du Fonds pour l'emploi :

Les plafonds de garantie (sextuple du salaire social minimum pour les salaires et indemnités, double pour le compte épargne-temps) sont révisés régulièrement en fonction de l'indexation du salaire social minimum. En 2026, le salaire social minimum de référence est de 2 771,33 € brut (indice 992,24 depuis le 1er juin 2026), ce qui porte le plafond de garantie à environ 16 628 € pour les salaires et 5 543 € pour le compte épargne-temps. Ces montants couvrent la très grande majorité des créances salariales, mais les hauts salaires peuvent ne pas être intégralement garantis.

Frontaliers et résidents étrangers :

Les règles de l'article L.125-1 et de la garantie du Fonds pour l'emploi s'appliquent **à tous les salariés** dont l'activité s'exerce sur le territoire luxembourgeois, qu'ils soient résidents luxembourgeois, frontaliers ou résidents étrangers. Pour l'indemnisation chômage, les frontaliers doivent s'adresser à l'organisme de leur pays de résidence (France Travail, ONEM, Agentur für Arbeit) après avoir obtenu le formulaire U1 du curateur.

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.