

Les sanctions sont-elles transmissibles en cas de reprise d'entreprise ?

Réponse courte

En cas de **transfert d'entreprise**, les contrats de travail sont transmis automatiquement au repreneur avec l'ensemble de leurs droits et obligations conformément à l'article [L.127-1](#) du Code du travail. Le **dossier disciplinaire** du salarié, y compris les sanctions antérieures, est transmis au nouvel employeur. Cependant, le repreneur ne peut pas se prévaloir de sanctions prononcées par le cédant pour justifier de nouvelles sanctions sans **fait nouveau** propre. Les avertissements antérieurs constituent un **élément de contexte** mais ne dispensent pas le repreneur de motiver de manière autonome toute nouvelle mesure disciplinaire. Le principe de **proportionnalité** reste pleinement applicable.

Définition

La transmission des sanctions en cas de reprise concerne le sort du dossier disciplinaire lors du transfert de l'entreprise ou d'une partie de celle-ci à un nouvel employeur. L'article [L.127-1](#) prévoit le maintien des contrats de travail en cours, incluant l'**historique contractuel** dont le dossier disciplinaire fait partie.

Questions fréquentes

Le dossier disciplinaire suit-il le salarié en cas de reprise d'entreprise au Luxembourg ?

Oui, le dossier disciplinaire accompagne automatiquement le contrat de travail transféré au nouvel employeur. Cette transmission doit respecter le RGPD et l'article L.261-1 sur la protection des données. Le repreneur récupère l'historique complet du salarié.

Le nouveau propriétaire peut-il changer le règlement intérieur après une reprise au Luxembourg ?

Oui, le repreneur peut instaurer un nouveau règlement intérieur, mais il doit consulter la délégation du personnel selon l'article L.414-3 du Code du travail. Les salariés doivent être informés des modifications applicables.

Le repreneur peut-il sanctionner deux fois le même fait au Luxembourg ?

Non, le principe non bis in idem interdit de sanctionner à nouveau un fait déjà sanctionné par le cédant. Seuls des faits nouveaux postérieurs au transfert peuvent justifier une nouvelle mesure disciplinaire du repreneur.

Mon nouveau employeur peut-il utiliser mes anciens avertissements après un rachat d'entreprise au Luxembourg ?

En cas de transfert d'entreprise, le dossier disciplinaire est transmis au repreneur avec le contrat de travail selon l'article L.127-1. Toutefois, le repreneur ne peut pas se prévaloir des sanctions antérieures pour justifier une nouvelle sanction sans fait nouveau propre. Les anciens avertissements constituent un contexte mais pas un motif autonome.

Conditions d'exercice

En cas de cession, l'article [L.127-1](#) transfère le contrat avec son passé disciplinaire, mais le repreneur retrouve un pouvoir de sanction limité aux faits postérieurs.

Principe	Détail
Continuité du contrat	Le contrat de travail est transmis automatiquement (art. L.127-1)
Transmission du dossier	Le dossier disciplinaire accompagne le contrat de travail
Autonomie du repreneur	Toute nouvelle sanction doit reposer sur un fait propre et motivé
Protection des données	Transmission conforme au RGPD et à l'article L.261-1
Non bis in idem	Le repreneur ne peut pas sanctionner à nouveau un fait déjà sanctionné
Proportionnalité	L'historique peut contextualiser mais ne justifie pas automatiquement une sanction aggravée

Modalités pratiques

En pratique, l'audit social mené pendant la due diligence est le moment clé pour identifier les dossiers disciplinaires sensibles avant la reprise.

Étape	Détail
Audit social	Examiner les dossiers disciplinaires dans le cadre de la due diligence
Transfert des dossiers	Transmettre les dossiers complets dans le respect du RGPD
Information du repreneur	Communiquer l'historique disciplinaire des salariés transférés
Continuité des procédures	Les procédures disciplinaires en cours se poursuivent sous la responsabilité du repreneur
Nouvelle politique	Le repreneur peut instaurer un nouveau règlement intérieur après consultation

Pratiques et recommandations

Intégrer l'audit des dossiers disciplinaires dans la phase de due diligence pour évaluer les risques sociaux de la reprise.

Transférer les dossiers dans le respect du RGPD en limitant les informations au strict nécessaire. **Inform**er les salariés de la continuité de leur contrat et des éventuelles modifications du règlement intérieur. Distinguer clairement les faits antérieurs au transfert des faits nouveaux pour éviter toute confusion dans la motivation des sanctions.

Consulter la délégation du personnel lors de l'adoption d'un nouveau règlement intérieur par le repreneur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.127-1</u> du Code du travail	Maintien des contrats de travail en cas de transfert d'entreprise
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection des données personnelles des salariés
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Consultation de la délégation sur le règlement intérieur
Art. <u>L.124-1</u> du Code du travail	Licenciement avec préavis pour motif réel et sérieux

Le repreneur ne peut pas licencier un salarié sur la seule base de sanctions prononcées par le cédant. Toute nouvelle sanction doit reposer sur un fait nouveau postérieur au transfert ou sur une récidive dûment caractérisée.

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.