Qui conserve les preuves RH après un transfert d'entreprise ?

Réponse courte

Le cessionnaire, parce qu'il devient l'employeur. L'article L.127-3 transfère de plein droit au repreneur les droits et obligations qui résultaient pour le cédant des contrats de travail existant à la date du transfert : le dossier suit le contrat, sans que le salarié ait à consentir ni même à être consulté individuellement.

Une solidarité subsiste. Le cédant et le cessionnaire répondent **solidairement** des obligations venues à échéance **avant** la date du transfert, ce qui donne à chacun un intérêt direct à conserver les pièces de la période antérieure — le cédant pour établir qu'il a payé, le cessionnaire pour se retourner contre lui.

L'ancienneté, les congés acquis, les avertissements et les avenants suivent le contrat. En pratique, un dossier incomplet à la reprise se paie chez le cessionnaire, à qui la charge de la preuve incombera.

Définition

Le **transfert** au sens de l'article L.127-2 est celui d'une entité économique qui maintient son identité et constitue un ensemble organisé de moyens, notamment personnels et matériels, permettant la poursuite d'une activité économique. Le **cédant** perd la qualité d'employeur, le **cessionnaire** l'acquiert.

La qualification ne dépend pas du montage retenu : cession conventionnelle, fusion, succession ou scission produisent le même effet dès lors que l'entité conserve son identité.

Questions fréquentes

Le salarié doit-il donner son accord au transfert de son contrat ?

Non. Le transfert opère de plein droit ; les représentants des salariés doivent en revanche être informés en temps utile avant sa réalisation.

Le transfert peut-il justifier un licenciement ?

Non. L'article L.127-4 l'exclut expressément, et la rupture consécutive à une modification substantielle des conditions de travail est considérée comme intervenue du fait de l'employeur.

Que doit contenir l'inventaire des dossiers avant une reprise ?

Contrat, avenants, ancienneté reprise, soldes de congés, engagements individuels et avantages informels, salarié par salarié, avec un accusé de réception détaillé.

Qui détient les dossiers du personnel après une reprise d'entreprise ?

Le cessionnaire, qui devient l'employeur. L'article L.127-3 lui transfère de plein droit les droits et obligations résultant des contrats existant à la date du transfert.

Qui répond des salaires impayés avant la reprise ?

Le cédant et le cessionnaire, solidairement, pour les obligations venues à échéance avant la date du transfert.

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

Une prime versée depuis des années par le cédant se transmet-elle ?

Oui. Un usage établi suit le contrat, même sans écrit. Le recenser à l'inventaire évite au repreneur de le découvrir par une réclamation collective.

Conditions d’exercice

Aucune règle propre n'encadre le transfert des dossiers : il découle du transfert des obligations, et se règle donc pièce par pièce, selon l'obligation que chacune sert.

Élément	Qui doit pouvoir le prouver après le transfert
Ancienneté du salarié	Le cessionnaire, qui en supporte les conséquences pour le préavis et l'indemnité de départ
Salaires échus avant le transfert	Le cédant, tenu solidairement, et le cessionnaire qui peut être actionné
Congés acquis et non pris	Le cessionnaire, débiteur du droit transféré
Avertissements et pièces disciplinaires antérieurs	Le cessionnaire, s'il entend les invoquer à l'appui d'un fait nouveau
Contrat, avenants et clauses particulières	Le cessionnaire, lié par les conditions en vigueur à la date du transfert
Documents comptables et pièces de paie	Le cédant, au titre de l'article 16 du Code de commerce, pour les exercices clos avant la reprise

Modalités pratiques

La reprise des dossiers se prépare avant la date du transfert : après, le cédant n'a plus d'obligation contractuelle de fournir quoi que ce soit.

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

Étape	Marche à suivre
Inventaire préalable	Lister, salarié par salarié, contrat, avenants, ancienneté reprise, soldes de congés et engagements individuels
Transfert des pièces	Prévoir la remise des dossiers dans l'acte de cession, avec un accusé de réception détaillé
Données personnelles	Documenter le fondement du transfert des dossiers et informer les salariés du changement de responsable de traitement
Information des représentants	Communiquer date, motif, conséquences juridiques, économiques et sociales et mesures envisagées, en temps utile avant le transfert (L.127-6)
Période antérieure	Conserver de part et d'autre les pièces couvrant les obligations échues avant le transfert
Engagements informels	Recenser primes, usages et avantages non écrits, qui se transmettent aussi

Pratiques et recommandations

L'inventaire contradictoire est la seule protection réelle du repreneur. Sans lui, il découvre après coup une ancienneté supérieure à celle annoncée, des avantages non documentés ou des soldes de congés inexacts, et supporte seul la démonstration contraire face au salarié.

Le transfert ne fournit aucun motif de licenciement : l'article L.127-4 l'énonce expressément. Et lorsque la rupture intervient parce que le transfert entraîne une modification substantielle des conditions de travail au détriment du salarié, elle est considérée comme intervenue **du fait de l'employeur** — ce qui déplace là encore la charge sur l'entreprise.

Les usages méritent une attention particulière. Une prime versée depuis huit ans par le cédant se transmet avec le contrat, sans qu'aucun écrit ne la mentionne. La faire figurer à l'inventaire évite au cessionnaire de la découvrir par une réclamation collective.

Côté salarié, la vérification utile porte sur la continuité : c'est le même contrat qui se poursuit, et rien ne justifie qu'on lui demande de signer un nouveau contrat effaçant son ancienneté.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.127-2 du Code du travail	Définition du transfert d'une entité économique maintenant son identité, du cédant et du cessionnaire
Article L.127-3 du Code du travail	Transfert de plein droit des droits et obligations et solidarité pour les obligations échues avant le transfert
Article L.127-4 du Code du travail	Le transfert ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement ; rupture imputée à l'employeur en cas de modification substantielle
Article L.127-6 du Code du travail	Information des représentants des salariés sur la date, le motif, les conséquences et les mesures envisagées
Article 16 du Code de commerce	Conservation des pièces comptables pendant dix ans à compter de la clôture de l'exercice
Article 1315 du Code civil	Charge de la preuve pesant sur celui qui réclame l'exécution d'une obligation

Le dossier suit le contrat : c'est le cessionnaire qui devra prouver l'ancienneté, les congés et les engagements pris avant lui. Un inventaire contradictoire signé avant la date du transfert est la seule protection efficace.

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.