Que deviennent les processus de promotion en cours lors d'un transfert d'entreprise ?

Réponse courte

Lors d'un **transfert d'entreprise** (article **L.127-3** du Code du travail), les **droits acquis** des salariés transférés sont intégralement maintenus, y compris les **engagements pris sur des promotions en cours** : entretien réalisé, candidature retenue, lettre d'engagement signée. Le **cessionnaire** (nouvel employeur) reprend ces engagements et ne peut les remettre en cause sans s'exposer à des **dommages-intérêts**, contrairement à une promesse verbale de promotion sans valeur juridique.

Les **promotions seulement envisagées** (sans engagement écrit du cédant) ne sont pas opposables au cessionnaire, qui dispose d'une certaine **marge d'organisation** dans la mise en œuvre de sa propre politique RH. Les **conventions collectives applicables** restent en vigueur pour la durée résiduelle, et les critères généraux négociés avec la délégation aux compétences renforcées au-delà de 150 salariés s'imposent au cessionnaire jusqu'à leur éventuelle renégociation.

Définition

Le **transfert d'entreprise** désigne l'opération par laquelle une entité économique change d'employeur (vente, fusion, scission, externalisation), avec maintien automatique des contrats de travail des salariés (articles **L.127-1 à L.127-6** du Code du travail, transposition de la directive **2001/23/CE**).

L'**engagement de promotion** désigne tout acte écrit du cédant antérieur au transfert qui crée pour le salarié un droit acquis ou une attente légitime opposable au cessionnaire.

Questions fréquentes

Comment cartographier les engagements de promotion avant un transfert d'entreprise ?

Le cédant doit réaliser un inventaire écrit de tous les engagements (lettres, courriels, avenants) et le communiquer au cessionnaire dans le cadre de la due diligence sociale, avec preuves écrites. Cette cartographie évite les contestations post-transfert et sécurise la reprise des contrats.

Les conventions collectives applicables sont-elles maintenues après transfert ?

Oui, les conventions collectives applicables restent en vigueur pour la durée résiduelle conformément à l'article L.127-4 du Code du travail. Les critères généraux négociés avec la délégation s'imposent au cessionnaire jusqu'à leur éventuelle renégociation après expiration de la convention antérieure.

Que deviennent les processus de promotion en cours lors d'un transfert d'entreprise au Luxembourg ?

Lors d'un transfert d'entreprise (article L.127-3 du Code du travail), les droits acquis des salariés transférés sont intégralement maintenus, y compris les engagements écrits de promotion en cours : entretien réalisé, candidature retenue, lettre d'engagement signée. Le cessionnaire reprend ces engagements.

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

Que risque le cessionnaire qui remet en cause un engagement écrit du cédant ?

Le cessionnaire qui remet en cause un engagement écrit de promotion s'expose à des dommages-intérêts pour rupture d'engagement et à une action en exécution forcée du salarié. La date du transfert ne suspend pas les engagements antérieurs pris par le cédant.

Quelles obligations d'information envers les salariés et la délégation lors d'un transfert ?

L'employeur doit informer préalablement les salariés sur le sort des engagements en cours (article L.127-5) et consulter la délégation du personnel avant le transfert (article L.127-6). Une note d'information écrite précise le maintien des engagements et la politique post-transfert envisagée.

Une promesse verbale de promotion est-elle opposable au cessionnaire ?

Non, seuls les engagements écrits du cédant (lettre d'engagement, courriel formel, avenant pré-transfert) sont opposables au cessionnaire. Les promesses verbales ou les évaluations en cours sans décision finalisée laissent au repreneur une marge d'organisation pour mettre en œuvre sa propre politique RH.

Conditions d’exercice

Seuls les engagements écrits du cédant sont opposables au cessionnaire ; les promesses verbales ou les évaluations en cours sans décision finalisée laissent au repreneur une marge d'organisation pour mettre en œuvre sa propre politique de promotion.

Condition	Exigence
Engagement écrit	Lettre d'engagement, courriel formel, avenant pré-transfert opposable au cessionnaire
Évaluation en cours	Pas opposable au cessionnaire en l'absence de décision finalisée
Convention collective	Maintenue pour la durée résiduelle (article L.127-4)
Information préalable des salariés	Communication sur le sort des engagements en cours (L.127-5)
Consultation de la délégation	Information préalable obligatoire avant le transfert (L.127-6)
Maintien des droits acquis	Ancienneté, classification, rémunération, avantages individuels

Modalités pratiques

La cartographie des engagements écrits avant le transfert est l'étape pivot : tout document signé par le cédant prévalant sur la nouvelle politique RH du cessionnaire engage ce dernier dès la date du transfert.

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

Démarche	Précision
Cartographie pré-transfert	Inventaire des engagements écrits de promotion (lettres, courriels, avenants)
Information du cessionnaire	Communication des engagements pour reprise sans surprise
Note d'information aux salariés	Précision sur le maintien des engagements et la politique post-transfert
Consultation de la délégation	Information préalable sur les conséquences du transfert
Renégociation des critères	Possible après la durée de la convention collective antérieure
Reprise des évaluations en cours	Décision du cessionnaire selon sa propre politique
Documentation des décisions	Traçabilité écrite des engagements repris ou non

Pratiques et recommandations

Cartographier systématiquement avant le transfert tous les engagements écrits de promotion pris par le cédant pour éviter les contestations post-transfert.

Informer le cessionnaire des engagements en cours dans le cadre de la due diligence sociale, avec preuves écrites.

Communiquer par écrit aux salariés concernés le maintien des engagements ou les éventuelles évolutions de la politique post-transfert.

Consulter la délégation du personnel sur les conséquences du transfert pour les processus de promotion en cours et à venir.

Bannir toute remise en cause unilatérale d'un engagement écrit du cédant sans concertation avec le salarié et sans contrepartie.

Documenter chaque décision du cessionnaire (reprise ou non d'une promotion en cours) avec motivation écrite pour résister à une contestation.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.127-1 du Code du travail	Définition du transfert d'entreprise
Art. L.127-3	Maintien des contrats de travail et des droits acquis
Art. L.127-4	Maintien des conventions collectives
Art. L.127-5	Information des salariés sur le transfert
Art. L.127-6	Information et consultation de la délégation
Directive 2001/23/CE	Maintien des droits des travailleurs en cas de transfert
Art. L.414-9 du Code du travail	Co-décision sur les critères généraux de promotion

Le cessionnaire qui remet en cause un engagement écrit de promotion pris par le cédant s'expose à des dommages-intérêts pour rupture d'engagement et à une action en exécution forcée du salarié. La date du transfert ne suspend pas les engagements antérieurs.

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.