

## Que devient le CDD en cas de transfert d'entreprise ?

### Réponse courte

En cas de **transfert d'entreprise** au Luxembourg, le contrat à durée déterminée en cours est automatiquement transféré au cessionnaire. L'article [L.127-1](#) précise que le régime s'applique expressément aux salariés engagés par CDD, sans distinction de nature contractuelle.

L'article [L.127-3](#) pose le principe fondamental : tous les droits et obligations résultant du contrat de travail existant à la date du transfert sont de plein droit transmis au cessionnaire. Le CDD conserve donc son **terme initial**, ses conditions de rémunération et ses clauses particulières. Le transfert ne constitue pas une novation du contrat.

Le **licenciement** motivé par le seul fait du transfert est expressément interdit par l'article [L.127-4](#). Si le transfert entraîne une modification substantielle des conditions de travail au détriment du salarié et que celui-ci résilie en conséquence, la rupture est réputée être le fait de l'employeur, protégeant ainsi le salarié en CDD pour la durée résiduelle. En cas de non-respect des règles du CDD après le transfert, le salarié peut demander la [requalification en CDI](#) ou invoquer les [sanctions applicables à l'employeur](#).

### Définition

Le **transfert d'entreprise** est, au sens de l'article [L.127-2](#), le transfert d'une entité économique qui maintient son identité, constituée d'un ensemble organisé de moyens — personnels et matériels — permettant la poursuite d'une activité économique. Le **maintien des contrats** désigne l'obligation légale de substitution automatique du cessionnaire au cédant dans tous les droits et obligations contractuels existants à la date du transfert, sans qu'il soit nécessaire de conclure un nouveau contrat de travail.

La **substitution d'employeur** qui en découle est de plein droit et opposable tant au salarié qu'à l'employeur entrant. Elle n'implique pas l'accord du salarié titulaire d'un CDD, dont le contrat se poursuit chez le cessionnaire jusqu'à son terme contractuel prévu.

### Conditions d'exercice

Le maintien automatique du CDD s'applique dès lors que les conditions légales du transfert d'entreprise sont réunies.

Critère	Détail
<b>Existence d'un transfert</b>	Cession conventionnelle, fusion, scission, succession, transformation de fonds ou mise en société (art. <a href="#">L.127-1</a> )
<b>Identité de l'entité économique</b>	L'entité transférée doit maintenir son identité après le transfert (art. <a href="#">L.127-2</a> )
<b>CDD en cours à la date du transfert</b>	Le contrat doit exister et être en vigueur à la date effective du transfert (art. <a href="#">L.127-3</a> al. 1)
<b>Périmètre territorial</b>	L'entité transférée doit se situer sur le territoire luxembourgeois (art. <a href="#">L.127-1</a> §2)
<b>Type de contrat</b>	Applicable aux contrats à durée déterminée et à temps partiel sans discrimination (art. <a href="#">L.127-1</a> §2)

## Modalités pratiques

Le cédant et le cessionnaire ont des obligations spécifiques en matière d'information et de notification lors du transfert.

Élément	Détail
<b>Notification cédant ? cessionnaire</b>	Le cédant doit notifier en temps utile tous les droits et obligations transférables, y compris les CDD en cours (art. <a href="#">L.127-3</a> §2)
<b>Copie à l'ITM</b>	La notification doit être transmise à l'Inspection du travail et des mines (art. <a href="#">L.127-3</a> §2)
<b>Maintien des conventions collectives</b>	Le cessionnaire maintient les conditions issues de la convention collective jusqu'à son expiration ou l'entrée en vigueur d'une autre (art. <a href="#">L.127-3</a> §3)
<b>Responsabilité solidaire</b>	Cédant et cessionnaire sont solidairement responsables des obligations venues à échéance avant le transfert (art. <a href="#">L.127-3</a> al. 3)
<b>Terme du CDD</b>	Le CDD se poursuit chez le cessionnaire jusqu'à son terme contractuel sans modification de durée

## Pratiques et recommandations

**Procéder à un inventaire** exhaustif des contrats à durée déterminée en cours avant toute opération de transfert. Le cédant doit répertorier les dates d'échéance, les conditions particulières et les rémunérations afférentes à chaque CDD, afin d'informer correctement le cessionnaire et d'éviter tout litige ultérieur.

**Formaliser la notification** au cessionnaire par écrit, avec copie à l'Inspection du travail et des mines, dès que la date de transfert est connue. L'omission de notifier un droit ou une obligation n'empêche pas son transfert de plein droit, mais peut engager la responsabilité du cédant vis-à-vis du cessionnaire et des salariés concernés.

**Informers les salariés en CDD** dans les mêmes conditions que les salariés en contrat à durée indéterminée, conformément aux obligations d'information collective prévues. Aucune distinction ne doit être faite quant à la nature du contrat pour l'application des règles d'information.

**Vérifier la compatibilité** entre le motif initial du CDD et la poursuite de l'activité chez le cessionnaire. Si le CDD avait été conclu pour un motif strictement lié à l'activité du cédant et que ce motif a disparu avec le transfert, les parties devront examiner la situation avec l'appui d'un conseil juridique spécialisé.

**Anticiper la fin du CDD transféré** : si le contrat arrive à échéance peu après le transfert, le cessionnaire ne peut pas exiger une prolongation automatique. Il devra, s'il souhaite maintenir le salarié, conclure un nouveau contrat dans le respect des conditions posées par l'article L.122-1 du Code du travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.127-1</u></b>	Champ d'application du transfert d'entreprise, incluant les CDD et contrats à temps partiel
<b>Art. <u>L.127-2</u></b>	Définitions : transfert, cédant, cessionnaire, salarié
<b>Art. <u>L.127-3</u></b>	Maintien automatique des droits et obligations — responsabilité solidaire — conventions collectives
<b>Art. <u>L.127-4</u></b>	Interdiction de licencier du seul fait du transfert — résiliation imputée à l'employeur si modification substantielle
<b>Art. <u>L.127-5</u></b>	Application en cas de faillite ou procédure d'insolvabilité
<b>Art. <u>L.122-1</u></b>	Conditions de recours au contrat à durée déterminée

Le transfert d'entreprise ne remet pas en cause le terme contractuel du CDD, qui continue de courir chez le cessionnaire. En cas de litige sur le respect des obligations de transfert ou sur une rupture anticipée, le salarié peut saisir le tribunal du travail. La solidarité entre cédant et cessionnaire pour les obligations antérieures au transfert offre une protection supplémentaire au salarié en CDD.

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.