

# La CCT Banques prévoit-elle des dispositions spécifiques en cas de cession d'établissement ?

## Réponse courte

La CCT Banques 2024-2026 ne contient pas de dispositions spécifiques en cas de **cession d'établissement**. La protection des salariés repose sur les articles L.127-1 et suivants du Code du travail, transposant la directive européenne 2001/23/CE sur le transfert d'entreprise. Ces dispositions garantissent le **maintien automatique des contrats de travail** et des droits conventionnels au bénéfice du cessionnaire.

Le **principe de continuité** implique que tous les droits issus de la CCT Banques (classification, salaire, prime de fidélité, ancienneté) sont transférés au nouvel employeur. Si le cessionnaire est également membre de l'ABBL, la CCT Banques continue de s'appliquer. Si le cessionnaire relève d'une autre convention, les droits conventionnels sont maintenus pendant **un an** ou jusqu'à l'expiration de la convention en cours, selon la disposition la plus favorable.

## Définition

La cession d'établissement bancaire désigne le **transfert de propriété** d'un établissement bancaire ou d'une partie de ses activités à un nouvel employeur, avec maintien des droits de rachat. Elle inclut les fusions, acquisitions, scissions et transferts d'activités. Le droit luxembourgeois protège les salariés en garantissant la **continuité automatique** de leurs contrats de travail.

## Questions fréquentes

### L'ancienneté est-elle conservée en cas de transfert d'entreprise ?

Oui, l'ancienneté est reprise intégralement par le cessionnaire en application de l'article L.127-1 du Code du travail. Cette continuité préserve tous les droits acquis : classification, salaire, prime de fidélité, congés, présomption de compétences. Le contrat se poursuit avec le nouvel employeur.

### La CCT Banques prévoit-elle des dispositions spécifiques en cas de cession d'établissement ?

Non, la CCT Banques 2024-2026 ne contient pas de dispositions spécifiques. La protection des salariés repose sur les articles L.127-1 et suivants du Code du travail, transposant la directive 2001/23/CE sur le transfert d'entreprise, garantissant le maintien automatique des contrats et droits conventionnels.

### Le transfert peut-il justifier un licenciement ?

Non, le transfert seul ne constitue pas un motif de licenciement, conformément à l'article L.127-1 du Code du travail. Le licenciement motivé uniquement par le transfert est nul. Toutefois, des licenciements pour motifs économiques restent possibles s'ils sont justifiés indépendamment du transfert lui-même.

### Que devient la CCT Banques si la banque est cédée ?

Si le cessionnaire est également membre de l'ABBL, la CCT Banques continue de s'appliquer. Si le cessionnaire relève d'une autre convention, les droits conventionnels sont maintenus pendant un an ou jusqu'à l'expiration de la convention en cours, selon la disposition la plus favorable au salarié.

### Quelles obligations d'information lors d'une cession bancaire ?

Le cédant et le cessionnaire doivent informer la délégation du personnel sur la date du transfert, les motifs et les conséquences pour les salariés. Une consultation et une négociation sur les mesures envisagées doivent intervenir si le transfert a un impact sur l'emploi des salariés.

### Quels textes encadrent le transfert d'entreprise bancaire ?

Les articles L.127-1 et suivants du Code du travail (transfert d'entreprise et maintien des contrats), la directive 2001/23/CE (protection des droits des travailleurs), L.414-1 et suivants (information de la délégation) et L.162-8 (maintien de la convention) constituent le cadre juridique applicable.

## Conditions d'exercice

La cession d'établissement est encadrée par des conditions de protection des salariés.

Condition	Détail
<b>Transfert automatique</b>	Contrats de travail transférés de plein droit (art. <a href="#">L.127-1</a> )
<b>Maintien des droits</b>	Conditions de travail, ancienneté, rémunération conservées
<b>Convention collective</b>	Maintenue pendant 1 an ou jusqu'à expiration
<b>Interdiction de licenciement</b>	Le transfert seul ne constitue pas un motif de licenciement
<b>Information</b>	Obligation d'informer la délégation du personnel

## Modalités pratiques

La gestion d'une cession d'établissement bancaire implique plusieurs étapes.

Aspect	Détail
<b>Information préalable</b>	Cédant et cessionnaire informent la délégation du personnel
<b>Contenu</b>	Date du transfert, motifs, conséquences pour les salariés
<b>Ancienneté</b>	Reprise intégrale par le cessionnaire
<b>Classification</b>	Groupe CCT Banques maintenu
<b>Prime de fidélité</b>	Continuité de l'ancienneté pour le calcul
<b>Consultation</b>	Négociation sur les mesures envisagées si impact sur l'emploi

## Pratiques et recommandations

**Inform**er la délégation du personnel et les salariés le plus tôt possible sur les modalités du transfert réduit l'incertitude et les résistances. **Vérifier** que le cessionnaire est en mesure de maintenir l'ensemble des droits conventionnels acquis est une diligence nécessaire. **Documenter** la reprise de l'ancienneté et des droits individuels dans un avenant au contrat de travail sécurise les salariés. **Anticiper** les conséquences d'un changement de convention collective si le cessionnaire n'est pas membre de l'ABBL permet de préparer la transition, en lien avec les dispositifs de protection de l'emploi.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.127-1</u> et suivants du Code du travail	Transfert d'entreprise, maintien des contrats
Directive 2001/23/CE	Protection des droits des travailleurs en cas de transfert
Art. <u>L.414-1</u> et suivants du Code du travail	Information et consultation de la délégation
Art. <u>L.162-8</u> du Code du travail	Maintien de la convention collective après transfert
CCT Banques 2024-2026	Pas de dispositions spécifiques, renvoi au droit commun

Le secteur bancaire luxembourgeois est régulièrement concerné par des fusions et acquisitions. La protection des salariés en cas de transfert d'entreprise est l'une des plus robustes du droit du travail européen. Le licenciement motivé uniquement par le transfert est nul, mais des licenciements pour motifs économiques restent possibles si justifiés indépendamment du transfert.

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.