

## Que deviennent mes droits conventionnels si ma banque est rachetée par un autre établissement ?

### Réponse courte

L'article 6.3 de la CCT Banques 2024-2026, combiné aux **articles L.127-1 et suivants** du Code du travail, protège le salarié en cas de cession ou de **transfert d'entreprise**. Les contrats de travail **subsistent** automatiquement. Aucune **résiliation** ni **modification défavorable** ne peut intervenir durant les **2 premières années**, sauf **accord de la délégation du personnel**. Le salarié conserve l'intégralité de ses droits conventionnels.

Si le repreneur est **membre de l'ABBL**, la CCT Banques continue de s'appliquer intégralement. S'il **n'est pas membre**, les droits conventionnels sont maintenus pendant **2 ans** en application de la clause de gel. L'**ancienneté** acquise est **intégralement reprise** par le nouvel employeur, préservant les droits au **préavis**, à l'**indemnité de départ** et à la **prime de fidélité**.

### Définition

Le **transfert d'entreprise** désigne toute opération (rachat, fusion, scission, cession) par laquelle une entité économique change de propriétaire tout en maintenant son identité au sens de l'article L.127-1 du Code du travail. La **clause de gel** est la disposition conventionnelle interdisant toute modification défavorable des conditions de travail pendant 2 ans, garantissant la protection de l'emploi. La **reprise d'ancienneté** est le maintien des années de service du salarié dans le calcul de ses droits.

### Conditions d'exercice

La protection du salarié en cas de transfert s'articule comme suit.

Élément	Protection
Contrats de travail	Subsistent automatiquement
Résiliation interdite	Pendant 2 ans (sauf accord délégation)
Modification défavorable	Interdite pendant 2 ans (sauf accord délégation)
Ancienneté	Intégralement reprise
Classification	Groupe de fonction maintenu
Rémunération	Maintenue au minimum au niveau actuel
Repreneur ABBL	CCT Banques continue de s'appliquer
Repreneur hors ABBL	Droits conventionnels gelés 2 ans

## Modalités pratiques

La gestion du transfert implique les éléments suivants.

Élément	Détail
Information préalable	Délégation informée avant le transfert (art. <a href="#">L.127-4</a> )
Consultation	Discussion avec la délégation sur les conséquences
Nouveau contrat	Pas nécessaire (transfert automatique)
Avenant	Possible pour constater le changement d'employeur
Période de gel	2 ans à compter de la date effective du transfert
Accord dérogatoire	Possible uniquement avec la délégation du personnel
Licenciement	Le transfert seul ne constitue pas un motif valable

## Pratiques et recommandations

**Conserver tous les documents contractuels** (contrat initial, avenants, bulletins de paie, attestation de groupe) avant l'annonce d'un transfert permet de prouver l'état de ses droits à la date du changement d'employeur et de contester toute modification ultérieure non autorisée.

**Vérifier l'adhésion du repreneur à l'ABBL** détermine si la CCT Banques continuera de s'appliquer au-delà de la période de gel de 2 ans, ce qui constitue une information essentielle pour évaluer l'impact du transfert sur les avantages conventionnels à moyen terme.

**Solliciter la délégation du personnel** dès l'annonce du transfert pour connaître le contenu des consultations avec le repreneur et s'assurer qu'aucune modification défavorable n'est envisagée sans son accord est une démarche préventive recommandée.

## Cadre juridique

La protection en cas de transfert repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
<b>Art. 6.3 CCT Banques 2024-2026</b>	Transfert d'entreprise (clause de gel de 2 ans)
<b>Art. <u>L.127-1</u> Code du travail</b>	Champ d'application du transfert d'entreprise
<b>Art. <u>L.127-4</u> Code du travail</b>	Information et consultation de la délégation
<b>Art. <u>L.162-12</u> Code du travail</b>	Maintien des droits conventionnels

La clause de gel de 2 ans de la CCT Banques est plus protectrice que le minimum légal et offre une sécurité substantielle aux salariés du secteur bancaire. Dans le contexte de consolidation du secteur financier luxembourgeois, ces dispositions sont fréquemment mobilisées lors de fusions entre établissements. Le salarié qui estime subir une modification défavorable pendant la période de gel peut saisir le tribunal du travail.

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.