

# Quelles sociétés peuvent être exclues du régime spécial de protection lors d'une restructuration transfrontalière ?

## Réponse courte

Selon l'article L.127-2 du Code du travail luxembourgeois, trois catégories de sociétés peuvent être exclues du régime spécial de protection : les sociétés en liquidation judiciaire, celles n'employant aucun salarié sous contrat luxembourgeois, et celles dont la restructuration n'entraîne ni transfert de contrat ni modification substantielle des conditions de travail. Cette exclusion requiert une validation préalable de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM).

## Définition

Le régime spécial de protection lors des restructurations transfrontalières, institué par l'article L.127-1 du Code du travail, constitue un dispositif protecteur garantissant l'information, la consultation et les droits des salariés pendant ces opérations. Les exclusions représentent des dérogations légales à ce régime, strictement encadrées par le législateur.

## Conditions d'exercice

Pour être éligible à l'exclusion, la société doit correspondre à l'une des situations suivantes :

- Être en état de liquidation judiciaire prononcée par le tribunal d'arrondissement (art. L.127-2-1)
- N'employer aucun salarié sous contrat de travail luxembourgeois (art. L.127-2-2)
- Procéder à une restructuration n'impliquant ni transfert de contrats ni modification substantielle des conditions de travail (art. L.127-2-3)

La charge de la preuve incombe à l'employeur qui doit démontrer sa situation d'exclusion avant d'initier la restructuration.

## Modalités pratiques

L'employeur souhaitant bénéficier de l'exclusion doit suivre la procédure suivante :

- Soumettre une demande motivée à l'ITM accompagnée des pièces justificatives requises
- Attendre la validation expresse de l'ITM avant toute opération
- Conserver l'ensemble du dossier d'exclusion pendant 5 ans minimum
- Informer la délégation du personnel et les salariés concernés

L'ITM dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour statuer sur la demande d'exclusion.

## Pratiques et recommandations

Pour sécuriser la procédure d'exclusion, il est conseillé de :

- Effectuer un audit juridique préalable de la situation de chaque entité concernée
- Constituer un dossier probant complet (jugement, registre du personnel, analyse d'impact)
- Solliciter l'assistance d'un expert en droit social luxembourgeois
- Mettre en place une traçabilité rigoureuse de la procédure
- Prévoir un plan de communication transparent envers les parties prenantes

## Cadre juridique

Articles du Code du travail luxembourgeois :

- [L.127-1](#) : Champ d'application du régime spécial
- [L.127-2](#) : Conditions et procédure d'exclusion
- [L.127-3](#) : Obligations d'information et consultation
- [L.127-4](#) : Protection des représentants du personnel
- [L.127-5](#) : Sanctions en cas de non-respect

Textes complémentaires :

- Règlement grand-ducal du 27 septembre 2024 sur les modalités d'exclusion
- Loi modifiée du 14 avril 1886 sur les procédures collectives

L'exclusion du régime spécial ne dispense pas l'employeur du respect des autres dispositions du droit du travail luxembourgeois, notamment en matière d'égalité de traitement et de protection des données personnelles. Une exclusion non conforme expose à des sanctions administratives pouvant atteindre 50.000 euros par infraction.

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.