

La protection des droits des salariés s'applique-t-elle aussi en cas de conversion transfrontalière ?

Réponse courte

Oui, la protection des droits des salariés s'applique en cas de conversion transfrontalière. Les contrats de travail en cours sont transférés de plein droit à la société issue de la conversion, sans modification des droits et obligations des salariés, sauf accord exprès et individuel. Les salariés bénéficient également d'une protection contre le licenciement motivé par la conversion.

L'employeur doit respecter l'ensemble des obligations légales relatives à l'information, la consultation et la participation des salariés, ainsi que garantir la continuité des instances représentatives du personnel. Toute modification substantielle des conditions de travail nécessite l'accord écrit du salarié concerné, et le non-respect de ces obligations peut entraîner la suspension ou l'annulation de la conversion.

Définition

La conversion transfrontalière correspond à l'opération par laquelle une société luxembourgeoise transfère son siège statutaire et/ou son administration centrale vers un autre État membre de l'Espace économique européen, tout en conservant sa personnalité juridique. Cette opération est encadrée par la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, ainsi que par le Code du travail luxembourgeois pour la protection des droits des salariés.

La conversion transfrontalière implique le maintien de la continuité juridique de la société, sans création d'une nouvelle entité, et entraîne des conséquences directes sur les contrats de travail et les droits collectifs et individuels des salariés.

Conditions d'exercice

La conversion transfrontalière ne peut être réalisée que si la société respecte l'ensemble des obligations légales relatives à l'information, la consultation et, le cas échéant, la participation des salariés. Le projet de conversion doit être établi par l'organe de direction et déposé au Registre de commerce et des sociétés, conformément à l'article 1021-3 de la loi de 1915.

Le projet doit comporter un rapport détaillé sur les conséquences juridiques, économiques et sociales pour les salariés, conformément à l'article 1021-5 de la loi de 1915. Les représentants du personnel doivent être informés et consultés en temps utile, selon les modalités prévues par les articles [L.414-1](#) et suivants du Code du travail. L'égalité de traitement, la non-discrimination et la traçabilité des échanges avec les représentants du personnel doivent être assurées.

Modalités pratiques

Avant toute conversion transfrontalière, l'employeur doit remettre aux représentants du personnel un rapport exposant l'impact de l'opération sur les conditions d'emploi, les droits collectifs et individuels, ainsi que sur la continuité des contrats de travail. Ce rapport doit être transmis au moins un mois avant la date prévue de l'assemblée générale appelée à statuer sur la conversion.

Les salariés bénéficient d'une protection contre le licenciement motivé par la conversion, conformément à l'article L.124-11 du Code du travail. Les contrats de travail en cours sont transférés de plein droit à la société issue de la conversion, sans modification des droits et obligations des salariés, sauf accord exprès et individuel. Toute modification substantielle des conditions de travail nécessite l'accord écrit du salarié concerné.

En cas de refus du salarié d'une modification substantielle, la rupture du contrat est assimilée à un licenciement à l'initiative de l'employeur, avec application des garanties prévues par le Code du travail. L'employeur doit également garantir la continuité des instances représentatives du personnel, conformément à l'article L.414-10 du Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer les représentants du personnel dès la phase préparatoire du projet de conversion transfrontalière afin d'anticiper les éventuelles difficultés et de garantir la transparence du processus. L'employeur doit veiller à respecter scrupuleusement les délais de consultation et à fournir une information complète, actualisée et traçable.

Il convient d'organiser des réunions d'information et de recueillir l'avis motivé des représentants du personnel avant toute décision définitive. En cas de transfert d'établissement ou de modification de l'organisation du travail, il est conseillé de formaliser les engagements pris envers les salariés dans un document écrit, signé par les parties concernées.

L'encadrement humain du processus doit être assuré, notamment par la désignation d'un interlocuteur RH dédié, afin de garantir l'accompagnement des salariés et la gestion des éventuelles réclamations.

Cadre juridique

La protection des droits des salariés lors d'une conversion transfrontalière est régie par :

- Loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales :
 - articles 1021-1 à 1021-12 (conversion transfrontalière, rapport d'impact, procédure)
- Code du travail luxembourgeois :
 - articles L.124-11 (protection contre le licenciement)
 - articles L.127-1 à L.127-6 (transfert d'entreprise)
 - articles L.414-1 à L.414-10 (information, consultation et participation des salariés)
 - articles L.241-1 et suivants (égalité de traitement et non-discrimination)
- Autres textes applicables :
 - Directive (UE) 2019/2121 transposée
 - Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg sur la continuité des droits des salariés lors d'opérations transfrontalières

Le non-respect des obligations d'information, de consultation et de participation des salariés peut entraîner la suspension ou l'annulation de la conversion transfrontalière par le tribunal, ainsi que des sanctions civiles et pénales à l'encontre de l'employeur. Il est essentiel de documenter chaque étape du processus et de garantir la traçabilité des échanges avec les représentants du personnel.

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.