Les obligations légales s’appliquent-elles lors d’une scission entre filiales d’un même groupe au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, les obligations légales s’appliquent lors d’une scission entre filiales d’un même groupe au Luxembourg. Les règles relatives à l’information et à la consultation des représentants du personnel, au transfert automatique des contrats de travail et au maintien des droits des salariés doivent être respectées, indépendamment du lien capitalistique entre les sociétés concernées.

L’employeur doit informer et consulter la délégation du personnel, assurer la traçabilité des démarches, et garantir l’égalité de traitement des salariés. Le non-respect de ces obligations expose à des sanctions civiles et pénales, ainsi qu’à la nullité de la procédure.

Définition

La scission, en droit luxembourgeois, est une opération par laquelle une société transfère tout ou partie de son patrimoine à une ou plusieurs sociétés existantes ou nouvelles, en échange de l’attribution d’actions ou de parts sociales aux associés de la société scindée. Lorsqu’elle intervient entre filiales appartenant au même groupe, la scission demeure une opération juridique distincte, impliquant le transfert d’actifs, de passifs et de contrats de travail, sans nécessairement modifier l’actionnariat final du groupe.

Même en cas d’opération intra-groupe, la scission entraîne des conséquences juridiques pour les salariés concernés, notamment en matière de transfert de leur contrat de travail et de maintien de leurs droits.

Conditions d’exercice

Les obligations légales relatives à l’information et à la consultation des représentants du personnel s’appliquent à toute scission, y compris entre filiales d’un même groupe. Ces obligations sont indépendantes du lien capitalistique entre les sociétés concernées.

Le transfert automatique des contrats de travail s’impose dès lors qu’il y a transfert d’une entité économique autonome maintenant son identité, conformément à l’article L.127-1 du Code du travail. Les conditions d’application sont remplies même si la scission n’entraîne pas de changement d’employeur au sens du groupe, dès lors que l’entité transférée conserve son autonomie organisationnelle.

L’égalité de traitement des salariés doit être assurée tout au long de la procédure, conformément aux principes généraux du Code du travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

Avant la réalisation de la scission, l'employeur doit informer et consulter la délégation du personnel, conformément à l'article L.414-3 du Code du travail. Cette consultation doit porter sur la nature de l'opération, ses motifs, ses conséquences juridiques, économiques et sociales pour les salariés.

Chaque salarié concerné par le transfert doit être informé individuellement des effets de la scission sur son contrat de travail. Le transfert des contrats de travail s'effectue de plein droit, sans nécessité d'accord individuel, en vertu de l'article L.127-1 du Code du travail. Les droits et obligations attachés aux contrats sont maintenus, y compris l'ancienneté et les avantages acquis.

L'employeur doit assurer la traçabilité des démarches d'information et de consultation, et garantir l'encadrement humain du processus, notamment en désignant des interlocuteurs pour répondre aux questions des salariés.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de constituer un dossier d'information complet à destination de la délégation du personnel, détaillant la nature de la scission, le sort des contrats de travail, et les conséquences sociales éventuelles. Le respect des délais légaux de consultation est impératif, sous peine de nullité de la procédure.

L'employeur doit vérifier l'existence de conventions collectives ou d'accords d'entreprise applicables, susceptibles de prévoir des obligations supplémentaires en matière d'information, de consultation ou de garanties pour les salariés transférés.

Une communication interne claire et régulière est essentielle pour limiter les risques de contestation et garantir la transparence du processus. Il est conseillé de documenter chaque étape afin d'assurer la conformité et la traçabilité des actions entreprises.

Cadre juridique

Les obligations applicables aux scissions, y compris entre filiales d'un même groupe, sont prévues par :

- **Articles 285 à 307 de la loi du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, modifiée** (fusions et scissions)
- **Articles L.127-1 à L.127-6 du Code du travail** (transfert d'entreprise et maintien des droits des salariés)
- **Article L.414-3 du Code du travail** (information et consultation de la délégation du personnel)
- **Articles L.241-1 et suivants du Code du travail** (égalité de traitement et non-discrimination)
- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg** (applicabilité des obligations en cas de transfert intra-groupe d'une entité économique autonome)

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Le non-respect des obligations d’information et de consultation lors d’une scission, même intra-groupe, expose l’employeur à des sanctions civiles et pénales, ainsi qu’à la nullité de la procédure de transfert des contrats de travail. Il est essentiel de garantir la traçabilité et l’encadrement humain de chaque étape.

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.