

Peut-on prévoir un suivi personnalisé des anciens salariés repris après restructuration ?

Réponse courte

Il est possible de prévoir un suivi personnalisé des anciens salariés repris après restructuration, mais ce n'est pas une obligation légale, sauf si cela découle d'un accord collectif, d'un plan social homologué ou d'une négociation avec la délégation du personnel. Toute mesure différenciée doit être objectivement justifiée par les besoins d'intégration ou d'adaptation liés à la restructuration et respecter le principe d'égalité de traitement.

La mise en place du suivi nécessite d'informer les salariés concernés, de consulter la délégation du personnel si nécessaire, et de formaliser les modalités par écrit. Il est également impératif de garantir la confidentialité et la sécurité des données personnelles collectées, conformément à la législation en vigueur.

Définition

Le suivi personnalisé des anciens salariés repris après restructuration désigne l'ensemble des mesures individuelles d'accompagnement mises en œuvre par l'employeur repreneur à l'égard des salariés transférés lors d'un transfert d'entreprise, d'une fusion, d'une scission ou d'une cession d'activité. Ce dispositif vise à faciliter l'intégration, l'adaptation et la continuité professionnelle des salariés concernés, en tenant compte de leur parcours antérieur et des spécificités liées à la restructuration.

Le suivi personnalisé peut inclure des actions telles que des entretiens individuels, des bilans de compétences, des formations ciblées ou un accompagnement par un tuteur, dans le but de soutenir l'adaptation des salariés à leur nouvel environnement de travail.

Conditions d'exercice

La mise en place d'un suivi personnalisé n'est pas imposée par la loi, sauf si elle résulte d'un engagement pris dans le cadre d'un accord collectif, d'un plan social homologué par l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)), ou d'une négociation avec la délégation du personnel. L'employeur doit respecter le principe d'égalité de traitement entre les salariés repris et ceux déjà présents dans l'entreprise, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail.

Toute mesure différenciée doit être objectivement justifiée par les nécessités d'intégration ou d'adaptation liées à la restructuration. Le suivi ne doit pas porter atteinte aux droits individuels ou collectifs des salariés transférés, ni constituer une discrimination fondée sur l'origine de leur contrat ou leur situation antérieure.

Modalités pratiques

Le suivi personnalisé peut se traduire par la mise en place de dispositifs tels que :

- Des entretiens d'intégration ou de suivi individuel
- Des bilans de compétences ou d'aptitudes
- Des formations spécifiques adaptées aux nouveaux postes ou à l'organisation
- Un accompagnement par un tuteur ou un référent
- Un accès prioritaire à certains dispositifs d'évolution professionnelle

La mise en œuvre du suivi nécessite l'information préalable des salariés concernés et, le cas échéant, la consultation de la délégation du personnel conformément à l'article L.414-3 du Code du travail. Les modalités doivent être formalisées par écrit, en précisant les objectifs, la durée, les moyens mobilisés et les critères d'évaluation.

Les données personnelles collectées dans le cadre du suivi doivent être traitées dans le respect de la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, ainsi que du Règlement (UE) 2016/679 (RGPD). L'employeur doit garantir la confidentialité et la sécurité des informations recueillies.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de procéder à une analyse des besoins spécifiques des salariés repris, en tenant compte de leur ancienneté, de leurs compétences et des éventuelles différences organisationnelles entre l'ancienne et la nouvelle structure. L'implication de la délégation du personnel dans la définition des mesures d'accompagnement favorise l'acceptation et l'efficacité du dispositif.

L'employeur doit veiller à ce que le suivi ne soit pas perçu comme un contrôle renforcé ou une stigmatisation, mais comme un outil d'intégration et de valorisation des parcours. Il est conseillé de prévoir des points d'étape réguliers et de recueillir l'avis des salariés sur l'utilité des mesures mises en place. La traçabilité des actions menées et la documentation des décisions sont essentielles pour prévenir tout risque de contestation.

Cadre juridique

- **Transfert des contrats de travail :**
 - Article [L.127-1](#) et suivants du Code du travail luxembourgeois (maintien des droits et obligations résultant du contrat de travail au moment du transfert)
- **Principe de non-discrimination et égalité de traitement :**
 - Article [L.241-1](#) du Code du travail
- **Consultation de la délégation du personnel :**
 - Article [L.414-3](#) du Code du travail
- **Protection des données personnelles :**
 - Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
 - Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)
- **Accords collectifs et plans sociaux :**
 - Dispositions spécifiques pouvant prévoir des mesures d'accompagnement obligatoires

Veillez à associer la délégation du personnel à la conception du suivi personnalisé et à documenter précisément les mesures adoptées afin de prévenir tout risque de contestation pour discrimination ou rupture d'égalité de traitement. Assurez-vous également que tout traitement de données personnelles respecte strictement la législation en vigueur.

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.