

Un accord de fusion doit-il inclure des clauses de sauvegarde des droits des employés ?

Réponse courte

Un accord de fusion doit inclure des clauses de sauvegarde des droits des employés, car la législation luxembourgeoise impose le transfert automatique des contrats de travail et la préservation de tous les droits individuels et collectifs existant au moment de la fusion. L'accord doit décrire précisément les conséquences de la fusion sur la situation des salariés, notamment le maintien des contrats, de l'ancienneté, de la rémunération, des avantages acquis et l'application des conventions collectives.

Bien que l'absence de telles clauses n'exonère pas l'employeur de ses obligations légales, leur insertion explicite dans l'accord de fusion est fortement recommandée pour sécuriser juridiquement le processus, prévenir les litiges et démontrer le respect des obligations en cas de contrôle. Il est également conseillé de prévoir des mesures d'accompagnement et d'organiser la consultation des représentants du personnel.

Définition

L'accord de fusion est l'acte juridique par lequel deux ou plusieurs sociétés luxembourgeoises conviennent de fusionner, entraînant la transmission universelle du patrimoine de la société absorbée à la société absorbante ou à la nouvelle entité issue de la fusion. Cet accord fixe les modalités de la fusion, notamment les conséquences pour les salariés des entités concernées. La fusion constitue une modification dans la structure de l'employeur, sans pour autant entraîner la cessation des contrats de travail en cours.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la fusion d'entreprises ne peut porter atteinte aux droits des salariés résultant de leur contrat de travail ou d'une convention collective applicable au moment de la fusion. Les contrats de travail en cours au jour de la fusion sont automatiquement transférés à la société absorbante ou à la nouvelle entité, sans modification des conditions contractuelles, conformément à l'article [L.127-1](#) du Code du travail. L'accord de fusion doit donc être élaboré en tenant compte de cette obligation de maintien des droits, sans possibilité de déroger à la protection légale des salariés.

Modalités pratiques

L'accord de fusion doit comporter une description précise des conséquences de la fusion sur la situation des salariés, notamment en ce qui concerne le maintien des contrats de travail, l'ancienneté, la rémunération, les avantages acquis et l'application des conventions collectives. Il est recommandé d'y inclure des clauses spécifiques rappelant la

transmission automatique des contrats de travail et la garantie du maintien des droits individuels et collectifs. L'accord doit également prévoir les modalités d'information et de consultation des représentants du personnel, conformément aux articles [L.414-1](#) et suivants du Code du travail. L'absence de clauses explicites n'exonère pas l'employeur de ses obligations légales, mais leur insertion dans l'accord de fusion permet de sécuriser juridiquement le processus et de prévenir les litiges.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer dans l'accord de fusion des clauses détaillant la continuité des droits des salariés, notamment en matière de rémunération, d'ancienneté, de congés, de prévoyance et de régimes complémentaires. La reprise des engagements collectifs, tels que les usages et accords d'entreprise, doit être expressément mentionnée. Il convient également de prévoir des mesures d'accompagnement en cas de modification de l'organisation du travail ou de mobilité interne. La consultation préalable des délégations du personnel et, le cas échéant, des syndicats signataires d'accords collectifs, doit être organisée dans des délais permettant un dialogue effectif. Enfin, il est conseillé de documenter l'ensemble des démarches d'information et de consultation afin de pouvoir justifier du respect des obligations légales en cas de contrôle ou de contentieux.

Cadre juridique

Les obligations relatives à la sauvegarde des droits des salariés lors d'une fusion sont fixées par les articles [L.127-1](#) à [L.127-6](#) du Code du travail luxembourgeois. Ces dispositions imposent le transfert automatique des contrats de travail et la préservation de l'ensemble des droits individuels et collectifs existant au moment de la fusion. L'article [L.414-1](#) du Code du travail impose l'information et la consultation des représentants du personnel sur les conséquences sociales de la fusion. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que toute clause de l'accord de fusion qui porterait atteinte aux droits acquis des salariés serait réputée nulle et sans effet. L'accord de fusion doit donc être rédigé en stricte conformité avec ces exigences légales et jurisprudentielles.

L'absence de clauses de sauvegarde dans l'accord de fusion n'exonère pas l'employeur de ses obligations légales envers les salariés ; toutefois, leur insertion explicite permet de sécuriser le processus et de limiter les risques de contentieux post-fusion.

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.