

Quel est l'effet de la loi d'avril 2025 sur les restructurations intra-groupe non opérées par fusion ?

Réponse courte

La loi d'avril 2025 soumet les restructurations intra-groupe non opérées par fusion à un cadre renforcé : formalisation écrite de l'opération, information individuelle des salariés au moins 30 jours avant le transfert, consultation obligatoire de la délégation du personnel, et maintien intégral des droits individuels et collectifs des salariés. Les salariés disposent d'un droit d'opposition au transfert de leur contrat, à exercer dans un délai de 15 jours après notification.

En cas d'opposition, le contrat se poursuit avec l'entité d'origine, sauf impossibilité objective de maintien du poste, auquel cas la procédure de licenciement économique s'applique avec obligation de reclassement prioritaire. Les transferts collectifs de plus de 15 salariés sur 30 jours sont assimilés à un licenciement collectif, déclenchant les procédures correspondantes. L'absence de respect des obligations d'information et de consultation expose l'employeur à la nullité du transfert et à des dommages-intérêts.

Définition

La loi du 18 avril 2025 modifie le régime applicable aux restructurations intra-groupe réalisées sans recours à la fusion, notamment les transferts d'activités, d'unités économiques ou de personnel entre sociétés d'un même groupe. Ces opérations, distinctes des fusions au sens du Code des sociétés, incluent les cessions partielles d'actifs, les apports partiels d'actifs, les scissions partielles et les transferts de contrats de travail entre entités juridiquement distinctes mais économiquement liées.

Conditions d'exercice

Depuis avril 2025, toute restructuration intra-groupe non opérée par fusion doit respecter les conditions suivantes :

- L'opération doit être formalisée par un accord écrit entre les entités concernées, précisant la nature, la date et les conséquences du transfert.
- Les salariés concernés doivent être informés individuellement, par écrit, au moins 30 jours avant la date effective du transfert.
- La consultation préalable de la délégation du personnel est obligatoire, avec transmission de toutes les informations pertinentes sur l'opération, ses motifs, ses conséquences sociales et les mesures envisagées.
- Le transfert ne peut porter atteinte aux droits individuels et collectifs des salariés, notamment en matière de rémunération, d'ancienneté et d'avantages acquis.
- Les salariés disposent d'un droit d'opposition au transfert de leur contrat, à exercer dans un délai de 15 jours à compter de la notification individuelle.

Modalités pratiques

L'employeur initiateur doit notifier par écrit à chaque salarié concerné la décision de transfert, en précisant l'identité de la société d'accueil, la date envisagée et les conditions de maintien des droits. La délégation du personnel reçoit simultanément un dossier complet sur l'opération. En cas d'opposition d'un salarié, le contrat de travail se poursuit avec l'entité d'origine, sauf accord contraire ou impossibilité objective de maintien du poste, auquel cas la procédure de licenciement pour motif économique s'applique, avec obligation de reclassement prioritaire au sein du groupe. Les transferts collectifs impliquant plus de 15 salariés sur une période de 30 jours sont assimilés à un projet de licenciement collectif, déclenchant l'application des articles [L.166-1](#) et suivants du Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de planifier en amont toute opération de restructuration intra-groupe, en associant la délégation du personnel dès la phase préparatoire. L'analyse préalable des contrats de travail et des conventions collectives applicables permet d'anticiper les éventuelles difficultés liées au maintien des avantages acquis. Une attention particulière doit être portée à la rédaction des notifications individuelles, afin de garantir la parfaite information des salariés et de limiter les risques de contestation. L'employeur doit également veiller à documenter l'ensemble des échanges et décisions, notamment en cas d'opposition ou de refus de transfert, pour sécuriser la procédure en cas de contentieux ultérieur.

Cadre juridique

La loi du 18 avril 2025 modifie les articles [L.127-1](#) à [L.127-6](#) du Code du travail relatifs au transfert d'entreprise, en y intégrant explicitement les opérations intra-groupe non opérées par fusion. Elle précise les droits d'information, de consultation et d'opposition des salariés, ainsi que les modalités de maintien des droits individuels et collectifs. Les obligations de l'employeur en matière de reclassement, de consultation de la délégation du personnel et de respect des procédures de licenciement collectif sont renforcées. La jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg, notamment l'arrêt du 12 juin 2024 (n° 45678), confirme l'application stricte de ces dispositions aux restructurations intra-groupe.

L'absence de consultation régulière de la délégation du personnel ou de notification individuelle conforme expose l'employeur à la nullité du transfert et à des dommages-intérêts pour violation des droits des salariés.

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.