Comment organiser une transmission RH lors d'une fusion ou scission d'ASBL ?

Réponse courte

La transmission RH lors d'une fusion ou scission d'ASBL s'organise en dressant un **inventaire complet** des contrats de travail, avantages acquis, dossiers sociaux et obligations en cours. Les contrats sont transferes de plein droit a l'entite repreneuse sans **interruption d'anciennete** ni modification des conditions essentielles, conformement a l'article L.127-1 du Code du travail. L'information et la consultation des representants du personnel sont obligatoires avant l'operation.

Les salaries doivent etre informes de la nature, des motifs et des consequences de la transmission dans les **delais legaux** (art. L.127-2). La continuite des **affiliations sociales** et des **mandats** des representants du personnel doit etre assuree jusqu'a leur echeance normale.

Il est recommande de realiser un **audit social prealable**, de rediger un protocole de transmission RH detaille et de veiller a la protection des donnees personnelles conformement a la loi du 1er aout 2018. Chaque etape doit etre documentee pour eviter toute irregularite. Voir également la fiche relative à réorganisation RH lors de perte de financement.

Définition

La transmission RH lors d'une fusion ou scission d'**association sans but lucratif** (**ASBL**) désigne l'ensemble des opérations juridiques, administratives et organisationnelles permettant le transfert des contrats de travail, des droits et obligations liés au personnel, ainsi que des dossiers sociaux, d'une ou plusieurs ASBL vers une ou plusieurs entités issues de la fusion ou de la scission. Cette transmission s'effectue dans le respect des dispositions spécifiques applicables aux ASBL au Luxembourg, notamment en matière de maintien des droits des **salarié**s et de continuité des relations de travail. Voir également la fiche relative à procédures de rupture du contrat de travail.

Questions fréquentes

Comment gérer les données personnelles lors d'une transmission RH d'ASBL ?

Une attention particulière doit être portée à la protection des données personnelles, conformément à la loi du 1er août 2018. La transmission des dossiers sociaux à l'entité repreneuse doit être sécurisée et documentée pour respecter les obligations RGPD.

Comment organiser la transmission RH lors d'une fusion ou scission d'ASBL ?

La transmission s'organise en dressant un inventaire complet des contrats, avantages acquis, dossiers sociaux et obligations en cours. Les contrats sont transférés de plein droit à l'entité repreneuse sans interruption d'ancienneté ni modification des conditions essentielles, conformément à l'article L.127-1.

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

Les contrats de travail sont-ils maintenus en cas de fusion d'ASBL ?

Oui, les contrats sont transférés de plein droit à l'entité repreneuse sans interruption d'ancienneté ni modification des conditions essentielles (art. L.127-1 du Code du travail). Le maintien des droits et de l'ancienneté des salariés est garanti par le transfert d'entreprise.

Les mandats des représentants du personnel sont-ils maintenus en cas de fusion d'ASBL ?

Oui, la continuité des mandats des représentants du personnel doit être assurée jusqu'à leur échéance normale. Les délégués élus avant l'opération conservent leurs prérogatives au sein de l'entité repreneuse, garantissant le maintien du dialogue social pendant la transition.

Pourquoi réaliser un audit social préalable à une fusion d'ASBL ?

L'audit social permet d'identifier l'ensemble des engagements de l'ASBL envers ses salariés et d'anticiper les difficultés liées à la reprise des contrats. Il facilite la rédaction d'un protocole de transmission RH détaillé et la vérification de la conformité des contrats transférés.

Quelle information doit être donnée aux salariés lors d'une fusion d'ASBL ?

Les salariés doivent être informés de la nature, des motifs et des conséquences de la transmission dans les délais légaux prévus à l'article L.127-2 du Code du travail. Cette information précède l'opération et permet aux salariés d'apprécier les impacts.

Conditions d’exercice

La transmission RH lors d'une fusion ou scission d'ASBL est subordonnée aux conditions suivantes.

Condition	Détail
Décision conforme	Opération décidée conformément aux statuts et aux art. 1er à 20 de la loi du 7 août 2023
Transfert de plein droit	Contrats transmis sans interruption d'ancienneté ni modification des conditions essentielles (art. L.127-1)
Information-consultation	Représentants du personnel informés et consultés préalablement (art. L.414-1)

Modalités pratiques

La transmission RH nécessite un ensemble de démarches coordonnées.

Étape	Détail
Inventaire	Contrats en cours, avantages acquis, dossiers individuels/collectifs, obligations sociales
Communication interne	Information des salariés sur la nature, les motifs et les conséquences (art. L.127-2)
Remise des documents	Registre du personnel, fiches de paie, attestations, contrats, avenants à l'entité repreneuse
Affiliations sociales	Continuité des affiliations à la sécurité sociale et régimes complémentaires sans rupture
Mandats	Représentants du personnel conservent leur mandat jusqu'à l'échéance normale

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de procéder à un audit social préalable afin d'identifier l'ensemble des engagements de l'ASBL envers ses salariés et d'anticiper les éventuelles difficultés liées à la reprise des contrats. La rédaction d'un protocole de transmission RH détaillant les modalités de transfert, les garanties offertes aux salariés et les mesures d'accompagnement (information, formation, mobilité interne) est conseillée. Une attention particulière doit être portée à la gestion des données personnelles, conformément à la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. Il convient également de vérifier la conformité des contrats transférés et d'anticiper les éventuelles harmonisations nécessaires en matière de politique salariale ou d'avantages sociaux. Voir également la fiche relative à réorganisation RH lors de perte de financement.

Cadre juridique

La transmission RH lors d'une fusion ou scission d'ASBL repose sur les textes suivants :

Référence	Objet
Art. L.127-1 à L.127-6	Maintien des contrats en cas de transfert d'entreprise
Art. L.414-1 et suivants	Information et consultation des représentants du personnel
Loi modifiée du 7 août 2023	ASBL et fondations (fusion, scission)
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel

Toute omission ou irrégularité dans l'information des salariés ou la transmission des dossiers sociaux peut entraîner la nullité de certaines mesures ou engager la responsabilité de l'ASBL d'origine et de l'entité repreneuse. Il est impératif de documenter chaque étape de la transmission RH et de solliciter, le cas échéant, l'avis d'un conseil spécialisé en droit du travail luxembourgeois.

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.