Une ASBL peut-elle transférer son personnel dans une autre entité sans rupture ?

Réponse courte

Le transfert de personnel d'une ASBL vers une autre entité sans rupture n'est possible que dans le cadre strict d'un **transfert d'entité économique** au sens de l'art. L.127-1 du Code du travail. Les contrats de travail sont alors **automatiquement transférés** avec maintien de l'intégralité des droits acquis : ancienneté, rémunération et avantages. L'activité transférée doit conserver son identité et être organisée de façon stable.

L'employeur cédant et le repreneur doivent informer préalablement la **délégation du personnel** (art. L.414-1) et notifier individuellement chaque salarié concerné. Les conventions collectives applicables sont maintenues pendant **un an minimum** après le transfert. Le salarié ne peut s'opposer que si les conditions de travail sont substantiellement modifiées. Tout transfert non conforme sera requalifié en licenciement avec sanctions et indemnités.

Définition

Le transfert d'entreprise, au sens de l'article L.127-1 du Code du travail, désigne toute cession d'une entité économique maintenant son identité et constituant un ensemble organisé de moyens permettant l'exercice d'une activité, qu'elle soit lucrative ou non. Cette définition s'applique aux ASBL dès lors que l'activité transférée constitue une entité économique autonome, y compris dans le cadre d'une mise en sommeil de l'ASBL.

Questions fréquentes

Combien de temps les conventions collectives sont-elles maintenues après transfert ?

Les conventions collectives applicables sont maintenues pendant un an minimum après le transfert. Cette période permet aux salariés transférés de bénéficier d'une transition progressive vers les conventions collectives applicables au repreneur, dans le respect du principe de faveur.

Faut-il informer les salariés transférés individuellement ?

Oui, l'employeur cédant et le repreneur doivent notifier individuellement chaque salarié concerné et informer préalablement la délégation du personnel selon l'article L.414-1 du Code du travail. Une réunion d'information collective complète utilement la notification individuelle.

Quelles conditions pour un transfert d'entité économique d'ASBL ?

L'existence d'une entité économique organisée de façon stable, le maintien de l'identité de l'activité, le transfert d'éléments corporels ou incorporels significatifs et la poursuite ou la reprise effective de l'activité doivent être réunis cumulativement selon l'article L.127-1.

Un changement de structure juridique constitue-t-il un transfert valable ?

Non, l'article L.127-2 précise que le simple changement de structure juridique ou une réorganisation administrative interne ne constitue pas en soi un transfert valable. Un transfert non conforme aux conditions légales sera requalifié en licenciement avec sanctions et indemnités.

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

Un salarié peut-il refuser le transfert de son contrat ?

Le salarié ne peut s'opposer au transfert que si les conditions de travail sont substantiellement modifiées. En l'absence de modification substantielle, le transfert s'impose automatiquement, sans nouveau document contractuel ni renégociation des conditions de travail existantes.

Une ASBL peut-elle transférer son personnel sans rupture de contrat ?

Oui, dans le cadre strict d'un transfert d'entité économique au sens de l'article L.127-1 du Code du travail. Les contrats sont automatiquement transférés avec maintien intégral des droits acquis : ancienneté, rémunération et avantages contractuels et conventionnels.

Conditions d’exercice

Pour qu'un transfert soit valable sans rupture, plusieurs conditions cumulatives doivent être réunies.

Condition	Détail
L'existence d'une entité économique	L'existence d'une entité économique organisée de façon stable
Le maintien de l'identité	Le maintien de l'identité de l'activité après le transfert
Le transfert d'éléments corporels	Le transfert d'éléments corporels ou incorporels significatifs
La poursuite ou la	La poursuite ou la reprise effective de l'activité

L'article L.127-2 précise que le simple changement de structure juridique ou une réorganisation administrative interne ne constitue pas en soi un transfert valable.

Modalités pratiques

L'employeur cédant et le repreneur doivent.

Élément	Détail
Informer préalablement la délégation	Informer préalablement la délégation du personnel (Art. L.414-1)
Notifier individuellement chaque salarié	Notifier individuellement chaque salarié concerné
Maintenir l'intégralité des droits	Maintenir l'intégralité des droits acquis (ancienneté, rémunération, avantages)
Transférer automatiquement les contrats	Transférer automatiquement les contrats sans nouveau document contractuel
Respecter les conventions collectives	Respecter les conventions collectives applicables pendant un an minimum

Le salarié ne peut s'opposer au transfert que si les conditions de travail sont substantiellement modifiées.

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Documenter précisément le périmètre et la nature de l'entité transférée
- Établir un protocole de transfert entre les entités concernées
- Constituer un dossier complet pour chaque salarié transféré
- Organiser des réunions d'information collective et individuelle
- Prévoir une période de transition suffisante
- Maintenir une traçabilité des communications et décisions

Cadre juridique

- Articles L.127-1 à L.127-6 du Code du travail : régime du transfert d'entreprise
- Article L.414-1 : obligations d'information-consultation
- Article L.124-7 : protection contre le licenciement abusif
- Article L.121-4 : maintien des conditions de travail
- Directive européenne 2001/23/CE transposée en droit luxembourgeois

Attention : tout transfert de personnel ne répondant pas strictement aux conditions légales sera requalifié en licenciement au sens du droit du travail, exposant l'ASBL à des sanctions civiles et au paiement d'indemnités. Une analyse juridique préalable est vivement conseillée.

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.