

# 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.

## Conditions d'exercice

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

Condition	Détail
<b>L'existence d'une entité économique</b>	L'existence d'une entité économique organisée de façon stable
<b>Le maintien de l'identité</b>	Le maintien de l'identité de l'activité après le transfert
<b>Le transfert d'éléments corporels</b>	Le transfert d'éléments corporels ou incorporels significatifs
<b>La poursuite ou la</b>	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
<b>Informier préalablement la délégation</b>	Informier préalablement la délégation du personnel (Art. <a href="#">L.414-1</a> )
<b>Notifier individuellement chaque salarié</b>	Notifier individuellement chaque salarié concerné
<b>Maintenir l'intégralité des droits</b>	Maintenir l'intégralité des droits acquis (ancienneté, rémunération, avantages)
<b>Transférer automatiquement les contrats</b>	Transférer automatiquement les contrats sans nouveau document contractuel
<b>Respecter les conventions collectives</b>	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.

## 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.