

# Quelle convention collective s'applique en cas de fusion d'entreprises ?

## Réponse courte

Lors d'une **fusion d'entreprises** au Luxembourg, les conventions collectives des entreprises d'origine continuent temporairement de s'appliquer aux salariés respectifs en vertu du principe de maintien des droits collectifs lors d'un transfert d'entreprise.

L'employeur cessionnaire doit **maintenir les droits et obligations** découlant des conventions collectives applicables au moment du transfert, sauf accord contraire négocié avec les partenaires sociaux. Les **avantages individuels acquis** sont protégés même après l'expiration formelle de ces conventions.

L'employeur doit **engager rapidement des négociations pour harmoniser** les conditions de travail et aboutir à une convention collective unique applicable à l'ensemble du personnel, tout en respectant les obligations d'information-consultation des représentants du personnel.

Le **processus d'harmonisation** nécessite la conclusion d'une nouvelle convention collective selon les règles de négociation prévues par le Code du travail, avec le respect du principe de non-régression des avantages acquis pour chaque salarié transféré.

## Définition

La **fusion d'entreprises** constitue une modification dans la situation juridique de l'employeur au sens de l'article [L.127-1](#) du Code du travail, entraînant un transfert automatique des contrats de travail et des droits collectifs vers le nouvel employeur.

Les **conventions collectives** sont des accords conclus entre organisations d'employeurs et syndicats représentatifs fixant les conditions de travail, d'emploi et les garanties sociales pour les salariés d'une entreprise, d'un groupe ou d'un secteur d'activité. Elles complètent les règles du Code du travail en fonction des spécificités sectorielles et peuvent être soit des conventions ordinaires d'entreprise, soit des conventions déclarées d'obligation générale par règlement grand-ducal.

## Questions fréquentes

### Comment procéder à l'harmonisation des conventions collectives après une fusion ?

L'harmonisation nécessite la constitution d'une commission de négociation incluant l'employeur et les syndicats représentatifs, le respect des thèmes obligatoires de négociation, et la signature par toutes les parties. La nouvelle convention doit être déposée auprès de l'ITM pour validation, tout en garantissant le maintien des avantages individuels acquis.

### L'employeur peut-il supprimer les avantages des conventions collectives après une fusion ?

Non, l'employeur ne peut pas supprimer les avantages acquis issus des conventions collectives. Le principe de non-régression s'applique : aucun salarié ne peut voir ses avantages diminués du fait du transfert, même après l'expiration formelle de la convention d'origine.

## Que devient la convention collective lors d'une fusion d'entreprises au Luxembourg ?

Lors d'une fusion d'entreprises, les conventions collectives des entreprises d'origine continuent temporairement de s'appliquer aux salariés respectifs. L'employeur cessionnaire doit maintenir tous les droits et obligations découlant de ces conventions, puis engager des négociations pour harmoniser les conditions de travail et aboutir à une convention collective unique.

## Quelles sont les obligations d'information lors d'une fusion affectant les conventions collectives ?

L'employeur doit informer et consulter les délégations du personnel avant la réalisation du transfert, informer individuellement chaque salarié par écrit de la convention collective qui lui est applicable, et organiser des réunions d'information régulières pour expliquer le processus d'harmonisation et les garanties offertes.

## Conditions d'exercice

Le maintien et l'harmonisation des conventions collectives lors d'une fusion sont soumis aux conditions suivantes :

### Obligations du cessionnaire :

- Transfert automatique de tous les droits et obligations découlant des contrats de travail et des relations de travail existantes (Art. [L.127-3](#))
- Maintien obligatoire des conditions de travail résultant des conventions collectives applicables aux salariés transférés
- Respect du principe de non-régression : aucun salarié ne peut voir ses avantages diminués du fait du transfert
- Information-consultation préalable et en temps utile des délégations du personnel avant la réalisation du transfert (Art. [L.414-1](#) et [L.127-5](#))

### Conditions de négociation d'une convention unique :

- Composition d'une commission de négociation incluant l'employeur et les syndicats représentatifs nationaux
- Respect des thèmes obligatoires de négociation prévus à l'article [L.162-2](#)
- Signature par l'ensemble des parties représentées dans la commission de négociation
- Dépôt de la convention auprès de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) pour validation

### Garanties pour les salariés :

- Conservation des avantages individuels acquis issus des conventions d'origine
- Protection contre toute modification unilatérale défavorable des conditions de travail
- Application du principe d'égalité de traitement entre salariés exerçant les mêmes fonctions

## Modalités pratiques

### Phase préparatoire - Avant la fusion :

- Réaliser un audit juridique approfondi des conventions collectives applicables dans chaque entreprise
- Identifier les disparités de traitement et les zones de conflit potentiel entre conventions
- Consulter les délégations du personnel et syndicats sur le projet de fusion et ses impacts sociaux
- Établir un calendrier de négociation réaliste avec les partenaires sociaux
- Prévoir des scénarios d'harmonisation progressive respectant les avantages acquis

#### **Phase de transition - Après la fusion :**

- Maintenir l'application distincte des conventions d'origine à chaque groupe de salariés
- Documenter précisément les droits et avantages de chaque salarié selon sa convention de rattachement
- Informer individuellement et par écrit chaque salarié de la convention collective qui lui est applicable
- Mettre en place un système de suivi RH permettant d'appliquer correctement les différents régimes
- Former les managers et responsables opérationnels aux spécificités de chaque convention applicable

#### **Phase de négociation - Harmonisation :**

- Constituer la commission de négociation conformément à l'article [L.162-3](#)
- Engager les négociations dans les 30 jours suivant la notification de demande d'ouverture
- Négocier les thèmes obligatoires : conditions d'embauche et de départ, durée du travail, rémunération, congés, formation professionnelle
- Prévoir des mesures transitoires garantissant le maintien des avantages individuels acquis
- Déposer la nouvelle convention auprès de l'[ITM](#) une fois signée par toutes les parties

#### **Gestion des différences de traitement :**

- Documenter de manière transparente toute différence de traitement justifiée par l'origine des salariés
- S'assurer que ces différences sont objectives, nécessaires et proportionnées
- Prévoir une période d'alignement progressif des avantages vers le haut
- Éviter toute discrimination basée sur l'entreprise d'origine

## **Pratiques et recommandations**

#### **Anticipation et préparation :**

- Intégrer l'analyse des conventions collectives dès la phase de due diligence sociale
- Évaluer l'impact financier de l'harmonisation des avantages sociaux sur le business plan
- Identifier les points de blocage potentiels nécessitant un accompagnement spécifique
- Consulter un avocat spécialisé en droit du travail luxembourgeois pour sécuriser juridiquement le processus

#### **Communication et dialogue social :**

- Privilégier une approche transparente et collaborative avec les représentants du personnel
- Organiser des réunions d'information régulières pour tous les salariés concernés
- Expliquer clairement les étapes du processus d'harmonisation et les garanties offertes
- Mettre en place des canaux de communication dédiés pour répondre aux questions individuelles

#### **Stratégie d'harmonisation :**

- Adopter une approche progressive plutôt qu'un alignement brutal
- Identifier les "best practices" de chaque convention pour construire une convention unique optimale
- Prévoir des compensations spécifiques pour les salariés perdant certains avantages marginaux
- Éviter l'alignement systématique sur le régime le moins favorable

#### **Sécurisation juridique :**

- Obtenir l'avis juridique des syndicats sur les points sensibles avant finalisation
- Rédiger des clauses de sauvegarde protégeant les droits acquis individuels
- Prévoir une clause de révision périodique de la nouvelle convention collective
- Conserver une documentation exhaustive de toutes les étapes de négociation

#### **Suivi post-harmonisation :**

- Mettre en place un comité de suivi de l'application de la nouvelle convention
- Former les équipes RH et les managers à la nouvelle convention unique
- Effectuer un contrôle de conformité 6 mois après l'entrée en vigueur
- Prévoir un mécanisme de résolution amiable des litiges d'interprétation

## **Cadre juridique**

#### **Code du travail luxembourgeois :**

- **Art. L.127-1 à L.127-6** : Maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise, définitions, transfert automatique des contrats et obligations
- **Art. L.127-3** : Transfert au cessionnaire des droits et obligations résultant du contrat de travail
- **Art. L.127-5** : Obligations d'information et de consultation du cédant et du cessionnaire auprès des représentants du personnel
- **Art. L.162-1 à L.162-13** : Conventions collectives de travail - négociation, contenu, force obligatoire, dénonciation
- **Art. L.162-2** : Contenu obligatoire des conventions collectives
- **Art. L.162-3** : Constitution de la commission de négociation
- **Art. L.162-8** : Force obligatoire des conventions collectives et maintien des avantages acquis
- **Art. L.162-10** : Procédures de dénonciation et révision des conventions collectives
- **Art. L.414-1 et suivants** : Information et consultation des délégations du personnel
- **Art. L.414-6** : Information-consultation sur les décisions d'ordre économique et financier
- **Art. L.251-1** : Principe d'égalité de traitement

#### Directive européenne :

- **Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001** concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises

#### Sources officielles :

- Guichet.lu : informations sur l'application et la négociation des conventions collectives
- Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) : contrôle de l'application et dépôt des conventions

**Attention juridique** : Le non-respect des obligations de maintien des droits collectifs et des avantages acquis lors d'un transfert d'entreprise expose l'employeur à des actions en justice pour modification unilatérale illégale du contrat de travail, avec risque de requalification en licenciement abusif. La jurisprudence luxembourgeoise impose un délai raisonnable d'action pour le salarié lésé (généralement apprécié à quelques mois après le transfert), au-delà duquel son silence peut être interprété comme une acceptation tacite des nouvelles conditions.

**Point de vigilance** : Contrairement aux idées reçues, il n'existe **aucun délai légal maximal** fixé par le Code du travail pour le maintien des conventions d'origine - seule compte l'obligation de maintenir les avantages acquis et de négocier de bonne foi une harmonisation. L'employeur ne peut invoquer l'expiration formelle d'une convention collective pour supprimer unilatéralement les avantages qu'elle accordait aux salariés transférés.

**Bonne pratique** : Privilégier une documentation écrite systématique de toutes les décisions et communications relatives à l'harmonisation des conventions collectives, car la charge de la preuve du maintien des droits acquis incombe à l'employeur en cas de contestation.

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.