

Une convention collective reste-t-elle applicable si les actionnaires de l'entreprise changent ?

Réponse courte

Oui, la convention collective reste automatiquement applicable en cas de simple **changement d'actionnariat**. Lorsque les actionnaires d'une société changent (cession d'actions, prise de contrôle capitalistique), la **personnalité juridique de l'employeur demeure inchangée**. L'entreprise conserve son identité juridique et ses obligations contractuelles, y compris celles découlant de la convention collective applicable.

Le changement d'actionnariat n'affecte en rien l'application de la convention collective, car celle-ci est liée à l'activité et au secteur de l'entreprise, non à l'identité de ses propriétaires. Les salariés continuent de bénéficier de tous les droits prévus par la convention collective sans interruption ni modification. Aucune procédure spécifique, renégociation ou réhomologation n'est nécessaire.

Important : Cette situation diffère du **transfert d'entreprise** (fusion-absorption, scission), où des règles spécifiques de maintien temporaire des conventions collectives s'appliquent conformément à l'article [L.127-3](#) du Code du travail.

Définition

Une **convention collective de travail** est un accord écrit conclu entre organisations syndicales représentatives de salariés et un ou plusieurs employeurs ou groupements d'employeurs. Elle fixe les conditions de travail et les relations professionnelles dans un secteur ou une entreprise déterminée au Luxembourg.

Un **changement d'actionnariat** désigne la modification de la composition du capital social d'une société par cession d'actions, acquisition de parts sociales, ou prise de contrôle capitalistique. Cette opération modifie l'identité des propriétaires de la société sans affecter sa personnalité juridique : l'entreprise reste la même entité juridique avec le même numéro RCS.

Questions fréquentes

Que doivent faire les responsables RH lors d'un changement d'actionnariat concernant la convention collective ?

Les responsables RH doivent continuer d'appliquer toutes les dispositions de la convention collective, maintenir les avantages conventionnels des salariés, informer les représentants du personnel du changement, et rassurer les salariés sur le maintien intégral de leurs droits conventionnels.

Quelle est la différence entre changement d'actionnariat et transfert d'entreprise concernant les conventions collectives ?

Le changement d'actionnariat maintient automatiquement la convention collective car l'employeur conserve sa personnalité juridique. Le transfert d'entreprise (fusion-absorption, scission) déclenche des règles spécifiques de maintien temporaire des conventions collectives selon l'article L.127-3 du Code du travail luxembourgeois.

Quelles sont les conditions pour que la convention collective continue de s'appliquer lors d'un changement d'actionariat ?

La convention collective continue de s'appliquer automatiquement si l'entreprise conserve sa personnalité juridique (même numéro RCS), si l'activité économique couverte par la convention se poursuit, et si le champ d'application de la convention collective reste pertinent. Aucune démarche particulière n'est requise.

Une convention collective reste-t-elle applicable après un changement d'actionariat au Luxembourg ?

Oui, la convention collective reste automatiquement applicable en cas de changement d'actionariat. Lorsque les actionnaires d'une société changent, la personnalité juridique de l'employeur demeure inchangée, donc l'entreprise conserve toutes ses obligations contractuelles, y compris celles découlant de la convention collective applicable.

Conditions d'exercice

La convention collective continue de s'appliquer automatiquement lorsque :

- L'entreprise conserve sa **personnalité juridique** (même numéro d'immatriculation au Registre de Commerce et des Sociétés)
- L'**activité économique** couverte par la convention collective se poursuit
- Le **champ d'application** de la convention collective (territorial, professionnel, personnel) reste pertinent

Le simple changement de propriétaires ou d'actionnaires majoritaires ne constitue pas une cause de remise en cause de la convention collective. L'employeur reste identique juridiquement, seule la structure capitalistique évolue.

Modalités pratiques

En cas de changement d'actionariat, aucune démarche particulière n'est requise concernant la convention collective. Les responsables RH doivent :

Pour la continuité des droits :

- Continuer d'appliquer toutes les dispositions de la convention collective en vigueur
- Maintenir les avantages conventionnels accordés aux salariés (salaires, congés, primes, classifications)
- Respecter les procédures prévues par la convention collective

Pour la communication :

- Informer les représentants du personnel du changement d'actionariat
- Rassurer les salariés sur le maintien intégral de leurs droits conventionnels
- Conserver un exemplaire de la convention collective accessible aux salariés

En cas de modification ultérieure : Si le nouvel actionnaire souhaite modifier ou dénoncer la convention collective, il devra respecter les procédures légales prévues par le Code du travail (préavis, consultation des partenaires sociaux, homologation ministérielle le cas échéant).

Pratiques et recommandations

Recommandations pour les employeurs :

- Mentionner le maintien de la convention collective dans les communications relatives au changement d'actionnariat
- Prévoir une clause de continuité des obligations conventionnelles dans les contrats de cession d'actions
- Former les nouveaux actionnaires/dirigeants sur les obligations découlant de la convention collective applicable

Vigilance particulière :

- Ne pas confondre changement d'actionnariat et transfert d'entreprise : seul le transfert d'entreprise au sens des articles [L.127-1](#) et suivants du Code du travail déclenche des règles spécifiques de maintien temporaire des conventions collectives
- Éviter toute modification unilatérale des conditions conventionnelles sous prétexte du changement de propriétaires
- Respecter l'obligation d'information et de consultation des représentants du personnel sur les projets de restructuration

Sécurisation juridique : Les nouveaux actionnaires doivent effectuer un audit social préalable pour identifier toutes les conventions collectives applicables et leurs implications financières et organisationnelles.

Cadre juridique

Le maintien automatique de la convention collective en cas de changement d'actionnariat découle du principe de **continuité de la personnalité juridique** de l'employeur.

Textes de référence :

- **Articles [L.161-1](#) à [L.162-15](#) du Code du travail** : régime général des conventions collectives au Luxembourg
- **Article [L.162-2](#) du Code du travail** : force obligatoire des conventions collectives pour les employeurs et salariés compris dans leur champ d'application
- **Articles [L.127-1](#) à [L.127-5](#) du Code du travail** : dispositions spécifiques au transfert d'entreprise (non applicables au simple changement d'actionnariat)

Distinction fondamentale :

- **Changement d'actionnariat** : L'employeur conserve sa personnalité juridique ? Application continue automatique de la convention collective
- **Transfert d'entreprise** (fusion-absorption, scission) : Règles spécifiques de l'article [L.127-3\(3\)](#) sur le maintien temporaire des conventions collectives jusqu'à leur expiration ou remplacement

La convention collective est attachée à l'employeur en tant que personne juridique exerçant une activité dans un secteur déterminé, non à l'identité de ses propriétaires.

Un changement d'actionnariat ne peut justifier ni suspension ni modification unilatérale des dispositions de la convention collective. Toute tentative de remise en cause des droits collectifs sans respecter les procédures légales de modification ou dénonciation expose l'employeur à des sanctions administratives et des contentieux devant les juridictions du travail luxembourgeoises.

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.