

Que prévoit la convention SAS en cas de transfert d'établissement ou de fusion d'ASBL ?

Réponse courte

La **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) prévoit qu'en cas de **transfert d'établissement** ou de **fusion d'ASBL**, tous les **contrats de travail** en cours sont maintenus de plein droit, sans interruption ni modification défavorable pour les salariés. Les **droits et avantages acquis** (ancienneté, classification, rémunération, congés, formation) sont **intégralement conservés**. Le nouvel employeur doit reprendre toutes les **obligations liées** à ces contrats.

Les employeurs doivent **informer** individuellement et collectivement les salariés et la **délégation du personnel** au moins **30 jours avant** l'opération. L'**égalité de traitement** entre salariés transférés et déjà présents doit être garantie. La CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) a été **déclarée d'obligation générale** par règlement grand-ducal, la rendant applicable à l'ensemble des employeurs du secteur.

Définition

Le **transfert d'établissement** correspond à la situation dans laquelle un établissement ou une partie d'établissement **change de titulaire**, tout en maintenant la poursuite de l'activité ou d'activités similaires. La **fusion d'ASBL** (association sans but lucratif) désigne l'opération par laquelle deux ou plusieurs associations se réunissent pour former une **seule entité juridique**, impliquant le transfert global des actifs, passifs et contrats, y compris les contrats de travail.

La **convention collective SAS 2025-2027** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) encadre les conséquences de ces opérations sur les **contrats de travail** des salariés concernés, en complément des dispositions légales du Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

Comment garantir l'égalité de traitement entre salariés transférés et salariés déjà présents ?

Le nouvel employeur doit assurer l'égalité de traitement entre les salariés transférés et ceux déjà présents dans l'entité d'accueil, conformément aux principes généraux du droit du travail luxembourgeois. Cette obligation s'applique notamment aux conditions de travail, rémunération et évolution professionnelle.

Le transfert d'établissement peut-il justifier un licenciement selon la convention SAS ?

Non, le transfert d'établissement ou la fusion d'ASBL ne peut constituer, en lui-même, un motif de licenciement. Les salariés bénéficient d'une protection spécifique et leurs contrats sont maintenus de plein droit chez le nouvel employeur.

Que se passe-t-il pour les contrats de travail lors d'un transfert d'établissement ou d'une fusion d'ASBL sous la convention SAS ?

Tous les contrats de travail en cours sont maintenus de plein droit, sans interruption ni modification défavorable pour les salariés. Le nouvel employeur reprend intégralement toutes les obligations liées à ces contrats, et les droits acquis (ancienneté, classification, rémunération, congés) sont conservés.

Quelles sont les obligations d'information de l'employeur en cas de transfert d'établissement sous la convention SAS ?

L'employeur doit informer individuellement et collectivement les salariés et la délégation du personnel au moins 30 jours avant l'opération. Cette information doit préciser la date, les raisons, les conséquences juridiques, économiques et sociales, ainsi que les mesures envisagées à l'égard des salariés.

Conditions d'exercice

Lors d'un transfert d'établissement ou d'une fusion d'ASBL, tous les contrats de travail en cours sont maintenus de plein droit et les salariés conservent l'ensemble de leurs droits et avantages acquis.

Droit ou obligation	Contenu
Ancienneté	Conservation de l'ancienneté conventionnelle
Classification	Maintien de la classification professionnelle
Rémunération	Maintien de la rémunération et de ses composantes
Congés	Conservation des congés acquis et en cours d'acquisition
Formation	Maintien des droits liés à la formation professionnelle
Interdiction de licenciement	Le transfert ou la fusion ne peut constituer un motif de licenciement
Égalité de traitement	Garantie entre salariés transférés et ceux déjà présents

Modalités pratiques

La procédure lors d'un transfert ou d'une fusion comporte trois volets obligatoires.

Volet	Action
Information préalable	Information individuelle et collective au moins 30 jours avant la date effective
Contenu de l'information	Précision de la date, raisons, conséquences juridiques, économiques et sociales
Mesures envisagées	Description des mesures à l'égard des salariés
Dossiers individuels	Transmission intégrale incluant rémunération, ancienneté, congés
Procédures en cours	Transfert des procédures disciplinaires éventuellement en cours
Avenant ou attestation	Remise dans les 15 jours d'un document confirmant la reprise sans modification

Pratiques et recommandations

Formaliser par écrit toutes les communications aux salariés et à la délégation du personnel dès l'annonce de l'opération. **Anticiper l'intégration** des salariés transférés dans les systèmes de gestion RH et documenter la consultation de la délégation du personnel. **Solliciter l'avis** des partenaires sociaux en cas de difficulté d'interprétation et respecter les procédures de modification contractuelle pour tout changement ultérieur. **Assurer un encadrement humain** du processus de transfert ou fusion et maintenir l'égalité de traitement dans l'intégration des salariés issus des différentes entités.

Cadre juridique

Référence	Objet
Arts. <u>L.127-1</u> à <u>L.127-6</u>	Maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise
Art. <u>L.414-3</u>	Consultation obligatoire de la délégation du personnel
Art. <u>L.251-1</u> et suivants	Égalité de traitement entre salariés
Convention collective SAS 2025-2027	Dispositions spécifiques relatives au maintien des contrats lors de transfert/fusion
Jurisprudence nationale	Interdiction de rupture ou modification unilatérale défavorable
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles

Il est **impératif** de respecter scrupuleusement les **obligations d'information** et de consultation prévues par la convention SAS et le Code du travail. Tout manquement expose l'employeur à des **sanctions civiles** et, le cas échéant, à la **nullité des mesures** prises à l'encontre des salariés transférés. La vigilance s'impose lors de l'**intégration** des salariés issus de différentes entités, afin de garantir l'**égalité de traitement** et la **continuité** des droits individuels et collectifs.

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.