

Le transfert de personnel s'applique-t-il en cas de reprise d'un restaurant ?

Réponse courte

En cas de reprise d'un restaurant au Luxembourg, le **transfert automatique des contrats de travail** s'applique conformément à l'article [L.127-1](#) du Code du travail — ce qui ne diffère pas du droit commun, car les règles sur le transfert d'entreprise s'appliquent identiquement à tous les secteurs.

Tous les contrats de travail en cours sont **maintenus de plein droit** avec le cessionnaire (repreneur), y compris les contrats à temps partiel et les CDD. Le cédant et le cessionnaire sont **solidairement responsables** des obligations nées avant le transfert. Les salariés conservent leur **ancienneté**, leur rémunération et leurs conditions de travail. Le transfert ne constitue pas en soi un motif de licenciement.

Définition

Le **transfert d'entreprise** dans l'HORECA désigne le changement de propriétaire ou d'exploitant d'un restaurant, hôtel ou débit de boissons, résultant d'une cession, fusion, succession ou mise en société.

L'article [L.127-1](#) définit ce transfert comme celui d'une **entité économique** qui maintient son identité. Il s'applique dès lors que l'ensemble organisé de moyens (personnel, matériel, clientèle) est repris et permet la poursuite de l'activité.

Questions fréquentes

Faut-il consulter la délégation HORECA en cas de transfert ?

Oui, l'article L.127-5 impose l'information et la consultation de la délégation du personnel. Les salariés doivent également être informés du transfert, de sa date et de ses conséquences le plus tôt possible.

L'ancienneté est-elle conservée lors d'une reprise HORECA ?

Oui, l'ancienneté acquise chez le cédant est intégralement reprise par le cessionnaire. Les salariés conservent leur ancienneté, leur rémunération et leurs conditions de travail, sans modification possible sans procédure légale.

Le transfert d'un restaurant peut-il justifier un licenciement HORECA ?

Non, l'article L.127-4 interdit expressément le licenciement lié au transfert d'entreprise. Le repreneur ne peut pas se servir du transfert comme motif pour rompre les contrats de travail des salariés repris.

Le transfert de personnel s'applique-t-il en cas de reprise d'un restaurant ?

Oui, l'article L.127-1 prévoit le transfert automatique des contrats de travail. Tous les contrats en cours sont maintenus de plein droit avec le repreneur, y compris les contrats à temps partiel et les CDD.

Qui est responsable des dettes salariales avant le transfert HORECA ?

Le cédant et le cessionnaire sont solidairement responsables des obligations nées avant le transfert. Une clause de garantie de passif social peut être prévue dans l'acte de cession pour répartir les responsabilités.

Une reprise sans personnel HORECA est-elle possible ?

La reprise sans personnel peut être requalifiée en transfert d'entreprise si l'entité économique est maintenue (locaux, clientèle, équipements). Le tribunal du travail examine la réalité au-delà de la qualification donnée par les parties.

Conditions d'exercice

Le transfert de personnel en cas de reprise d'un restaurant est soumis à des conditions de fond et de forme.

Condition	Détail
Entité économique	Le restaurant doit constituer une entité économique autonome (art. L.127-1)
Maintien d'identité	L'activité doit être poursuivie ou reprise par le cessionnaire
Transfert automatique	Les contrats de travail sont maintenus de plein droit (art. L.127-3)
Tous les salariés	CDI, CDD, temps partiel, apprentis inclus (art. L.127-1 §2)
Ancienneté conservée	L'ancienneté acquise chez le cédant est reprise par le cessionnaire
Solidarité	Cédant et cessionnaire solidairement responsables des obligations antérieures
Pas de licenciement	Le transfert ne constitue pas un motif de licenciement (art. L.127-4)

Modalités pratiques

La reprise d'un restaurant avec son personnel suit un processus en plusieurs étapes.

Étape	Détail
Audit social	Le repreneur audite les contrats, l'ancienneté, les salaires et les obligations en cours
Information des salariés	Informers les salariés du transfert, de sa date et de ses conséquences
Consultation délégation	Informers et consulter la délégation du personnel (art. L.127-5)
Maintien des contrats	Les contrats se poursuivent aux mêmes conditions chez le cessionnaire
Régularisation CCSS	Déclaration de changement d'employeur auprès du CCSS
Transfert des documents	Transmission des dossiers du personnel, fiches de paie, relevés d'heures

Pratiques et recommandations

Réaliser un audit social complet avant la reprise pour évaluer les obligations liées aux contrats en cours, aux congés non pris, aux heures supplémentaires et aux éventuels litiges.

Informer les salariés le plus tôt possible du transfert pour éviter les inquiétudes et les départs volontaires.

Respecter les conditions contractuelles existantes après le transfert, car toute modification unilatérale constituerait une modification substantielle soumise à l'article L.121-7.

Prévoir une clause de garantie de passif social dans l'acte de cession pour répartir les responsabilités entre cédant et cessionnaire.

Maintenir les avantages acquis par les salariés, y compris ceux résultant d'usages ou d'accords informels antérieurs au transfert.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.127-1</u> du Code du travail	Champ d'application du transfert d'entreprise
Art. <u>L.127-2</u> du Code du travail	Définitions (transfert, cédant, cessionnaire)
Art. <u>L.127-3</u> du Code du travail	Maintien des contrats de travail
Art. <u>L.127-4</u> du Code du travail	Interdiction de licenciement lié au transfert
Art. <u>L.127-5</u> du Code du travail	Information et consultation des représentants du personnel
Directive 2001/23/CE	Directive européenne sur le transfert d'entreprise

La reprise d'un restaurant sans reprise du personnel peut être requalifiée en transfert d'entreprise si l'entité économique est maintenue (locaux, clientèle, équipements). Le tribunal du travail examine la réalité du transfert au-delà de la qualification donnée par les parties.

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.