

# Le nouveau propriétaire peut-il modifier mes conditions après la reprise ?

## Réponse courte

Dans le secteur HORECA, lors du transfert d'un établissement, les contrats de travail sont **automatiquement transférés** au repreneur avec maintien de tous les droits acquis conformément à l'article [L.127-1](#) du Code du travail — ce qui ne diffère pas du droit commun, car les règles de transfert d'entreprise s'appliquent à tous les secteurs.

Le nouveau propriétaire **ne peut pas** modifier unilatéralement les éléments essentiels du contrat (salaire, poste, horaires, lieu de travail) sans l'**accord du salarié** (art. [L.121-7](#)). En revanche, il peut adapter l'organisation du travail dans le cadre de son pouvoir de direction, à condition de respecter les clauses contractuelles. Le transfert ne peut pas constituer en soi un motif de licenciement.

## Définition

Le **transfert d'entreprise** en HORECA désigne le changement de propriétaire d'un hôtel, restaurant ou café par cession, fusion, succession ou reprise de fonds de commerce.

L'article [L.127-1](#) protège les salariés en imposant le transfert automatique de leurs contrats au repreneur, avec maintien de l'ancienneté, du salaire et de toutes les conditions de travail. Cette protection s'applique dès lors qu'une entité économique (clientèle, matériel, personnel) est transférée et conserve son identité.

## Questions fréquentes

### Cédant et repreneur sont-ils solidairement responsables ?

Oui, l'article L.127-3 du Code du travail prévoit la solidarité entre cédant et repreneur pour les obligations antérieures au transfert. Le repreneur hérite des salaires impayés, congés non pris et heures supplémentaires dues par l'ancien propriétaire.

### Comment proposer une modification du contrat après une reprise HORECA ?

Le repreneur peut proposer un avenant au contrat respectant le formalisme de l'article L.121-7, en laissant au salarié un délai de réflexion suffisant. En cas de refus, le repreneur peut licencier pour motif réel et sérieux, mais pas pour le transfert.

### La délégation du personnel doit-elle être consultée lors d'une reprise HORECA ?

Oui, l'article L.127-2 du Code du travail impose d'informer et consulter la délégation du personnel sur les conséquences du transfert, lorsqu'elle existe (entreprises de 15 salariés et plus). Cette consultation préalable est une obligation de procédure.

### Le nouveau propriétaire peut-il modifier mes conditions après la reprise HORECA ?

Non, le nouveau propriétaire ne peut pas modifier unilatéralement les éléments essentiels du contrat (salaire, poste, horaires, lieu) sans l'accord du salarié selon l'article L.121-7. Les contrats sont automatiquement transférés au repreneur (art. L.127-1).

### Le transfert d'entreprise peut-il justifier un licenciement ?

Non, le transfert ne constitue pas un motif de licenciement selon l'article L.127-4 du Code du travail. Le repreneur ne peut licencier que pour un motif réel et sérieux indépendant du transfert lui-même, sous peine de licenciement abusif.

## Que se passe-t-il pour les contrats lors d'un transfert d'entreprise HORECA ?

Les contrats de travail sont automatiquement transférés au repreneur avec maintien de tous les droits acquis selon l'article L.127-1 du Code du travail. Salaire, ancienneté, poste et avantages acquis sont intégralement préservés sans interruption.

## Conditions d'exercice

Le transfert d'entreprise HORECA est encadré par des règles de protection strictes.

Condition	Détail
<b>Transfert automatique</b>	Les contrats passent au repreneur de plein droit (art. <a href="#">L.127-1</a> )
<b>Maintien des droits</b>	Salaire, ancienneté, poste, avantages acquis sont maintenus
<b>Interdiction de licenciement</b>	Le transfert ne constitue pas un motif de licenciement (art. <a href="#">L.127-4</a> )
<b>Modification essentielle</b>	Salaire, poste, horaires : accord du salarié requis (art. <a href="#">L.121-7</a> )
<b>Pouvoir de direction</b>	Le repreneur peut adapter l'organisation (POT, règlement intérieur)
<b>Information/consultation</b>	Obligation d'informer et consulter la délégation du personnel (art. <a href="#">L.127-2</a> )
<b>Solidarité</b>	Cédant et repreneur solidairement responsables des obligations antérieures (art. <a href="#">L.127-3</a> )

## Modalités pratiques

La reprise d'un établissement HORECA impose des obligations d'information et de continuité.

Étape	Détail
<b>Information</b>	Informer les salariés du transfert avant sa réalisation
<b>Consultation</b>	Consulter la délégation du personnel si elle existe (? 15 salariés)
<b>Transfert des contrats</b>	Les contrats existants continuent sans modification automatique
<b>Revue des conditions</b>	Le repreneur peut proposer des modifications par avenant
<b>Accord du salarié</b>	Toute modification essentielle nécessite l'accord écrit du salarié
<b>Refus du salarié</b>	En cas de refus, le repreneur peut licencier pour motif réel et sérieux (pas pour le transfert)

## Pratiques et recommandations

**Inform**er les salariés le plus tôt possible du transfert et de ses modalités pour limiter l'inquiétude et maintenir la continuité du service dans l'établissement HORECA.

**Maintenir** intégralement les conditions de travail existantes (salaire, horaires, avantages, ancienneté) lors de la reprise, car toute modification unilatérale expose le repreneur à un contentieux pour licenciement abusif déguisé.

**Proposer** un avenant au contrat si des modifications sont souhaitées, en respectant le formalisme de l'article L.121-7 et en laissant au salarié un délai de réflexion suffisant.

**Consulter** la délégation du personnel sur les conséquences du transfert si l'entreprise en dispose, conformément à l'article L.127-2.

**Vérifier** les obligations antérieures du cédant (salaires impayés, congés non pris, heures supplémentaires) car la solidarité entre cédant et repreneur s'applique.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.127-1</u> du Code du travail	Transfert automatique des contrats de travail
Art. <u>L.127-2</u> du Code du travail	Information et consultation de la délégation
Art. <u>L.127-3</u> du Code du travail	Solidarité cédant/repreneur
Art. <u>L.127-4</u> du Code du travail	Interdiction de licencier en raison du transfert
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification essentielle du contrat (accord requis)

Les reprises d'établissements HORECA (restaurants, cafés, hôtels) sont fréquentes au Luxembourg. Le repreneur hérite de l'ensemble des obligations du cédant, y compris l'ancienneté et les congés acquis. Toute tentative de repartir de zéro avec les salariés transférés est juridiquement contestable.

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.