Le personnel est-il repris quand un chantier change d'entreprise ?

Réponse courte

Non, pas au titre de la convention. Le texte applicable au bâtiment **ne comporte aucune clause de reprise du personnel**, contrairement à la CCT Nettoyage de bâtiments dont l'article 5 impose la reprise en cas de transfert de chantier. Le mot n'y apparaît nulle part.

Le régime légal du transfert d'entreprise peut néanmoins s'appliquer. L'article L.127-1 vise tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise résultant notamment d'une cession conventionnelle, d'une fusion ou d'une succession, et l'article L.127-2 définit le transfert comme celui d'une **entité économique qui maintient son identité** et constitue un ensemble organisé de moyens, personnels et matériels.

Le simple changement d'attributaire d'un marché ne suffit pas : encore faut-il qu'une entité économique identifiable soit transférée. Lorsque la condition est remplie, les droits et obligations du contrat de travail passent au cessionnaire, le transfert **ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement**, et cédant et cessionnaire répondent solidairement des obligations échues avant le transfert.

Définition

Le **transfert** au sens de l'article L.127-2 suppose une entité économique maintenant son identité : un ensemble organisé de moyens permettant la poursuite d'une activité, et non la seule reprise d'un marché.

Le **cédant** perd la qualité d'employeur du fait du transfert, le **cessionnaire** l'acquiert. Les deux répondent solidairement des obligations venues à échéance avant la date du transfert.

Questions fréquentes

À quelles conditions le régime légal du transfert d'entreprise s'applique-t-il à un chantier ?

Il faut le transfert d'une entité économique maintenant son identité, que l'article L. 127-2 définit comme un ensemble organisé de moyens, personnels et matériels. Le simple changement d'attributaire d'un marché, sans reprise de moyens ni d'équipes, ne suffit pas.

La convention du bâtiment impose-t-elle la reprise du personnel lors d'un changement d'attributaire ?

Non. Aucune clause de reprise n'y figure, contrairement à la CCT Nettoyage de bâtiments dont l'article 5 impose la reprise en cas de transfert de chantier. Les salariés relèvent du seul régime légal du transfert d'entreprise.

Le changement d'employeur sur un chantier permet-il de licencier les salariés concernés ?

Non. L'article L. 127-4 (1) exclut que le transfert constitue en lui-même un motif de licenciement. Si le transfert entraîne une modification substantielle des conditions de travail au détriment du salarié, la résiliation est réputée intervenue du fait de l'employeur.

Quelles informations les représentants du personnel doivent-ils recevoir avant un transfert d'entreprise ?

La date envisagée, le motif, les conséquences juridiques, économiques et sociales pour les salariés et les mesures envisagées à leur égard (article L. 127-6 (1)). Lorsque des mesures sont prévues, ils sont consultés en temps utile en vue d'aboutir à un accord.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Qui répond des salaires impayés avant un transfert d'entreprise ?

Le cédant et le cessionnaire, solidairement, pour les obligations venues à échéance avant la date du transfert (article L. 127-3 (1)). Le cédant notifie au cessionnaire tous les droits et obligations transférés, avec copie à l'Inspection du travail et des mines.

Conditions d’exercice

Le régime légal ne se déclenche qu'à des conditions précises.

Élément	Contenu
Clause conventionnelle de reprise	Aucune dans la convention bâtiment
Condition légale	Transfert d'une entité économique maintenant son identité — L.127-2
Champ territorial	L'entité transférée doit se situer au Luxembourg — L.127-1 (2)
Salariés visés	Tous, y compris à temps partiel et en contrat à durée déterminée
Contrats de mission	Expressément assimilés à des relations de travail transférées — L.127-3 (1)
Simple changement d'attributaire d'un marché	Insuffisant à lui seul

Modalités pratiques

Les obligations du cédant et du cessionnaire sont symétriques et documentées.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Obligation	Contenu	Source
Transfert des droits et obligations	Ceux résultant du contrat existant à la date du transfert	L.127-3 (1)
Solidarité	Cédant et cessionnaire, pour les obligations échues avant le transfert	L.127-3 (1)
Notification au cessionnaire	Tous les droits et obligations transférés, copie à l'ITM	L.127-3 (2)
Interdiction de licencier	Le transfert n'est pas en lui-même un motif de licenciement	L.127-4 (1)
Modification substantielle	La résiliation est réputée intervenue du fait de l'employeur	L.127-4 (2)
Information des représentants	Date, motif, conséquences juridiques, économiques et sociales, mesures envisagées	L.127-6 (1)
Consultation	En temps utile, en vue d'aboutir à un accord	L.127-6 (2)

Pratiques et recommandations

Le silence de la convention est une différence de fond avec le secteur voisin. Une entreprise de nettoyage qui perd un chantier doit voir son personnel repris ; une entreprise de bâtiment n'a aucune obligation équivalente, et ses salariés relèvent du seul régime du transfert d'entreprise.

Qualifiez l'opération avant de raisonner sur les contrats. Reprise de matériel, d'équipes constituées, d'un dépôt ou d'un savoir-faire organisé plaide pour un transfert d'entité ; la seule succession sur un marché, sans reprise de moyens, ne l'établit pas.

L'information des représentants du personnel intervient des deux côtés et en temps utile. Le cédant informe avant la réalisation du transfert, le cessionnaire avant que ses propres salariés n'en subissent les effets — et la copie de la notification interne va à l'Inspection du travail et des mines.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention bâtiment 2025	Absence de clause de reprise du personnel
Art. L.127-1 du Code du travail	Champ d'application du transfert d'entreprise
Art. L.127-2 du Code du travail	Définition du transfert, du cédant et du cessionnaire
Art. L.127-3 du Code du travail	Transfert des droits et obligations, solidarité, notification et copie à l'ITM
Art. L.127-4 du Code du travail	Le transfert n'est pas un motif de licenciement ; modification substantielle
Art. L.127-6 du Code du travail	Information et consultation des représentants des salariés
Art. L.127-5 du Code du travail	Application en cas de faillite ou de procédure d'insolvabilité

La convention du bâtiment ne prévoit aucune reprise du personnel, contrairement à la CCT Nettoyage. Seul le régime légal du transfert d'entreprise peut jouer, et il suppose le transfert d'une entité économique maintenant son identité.

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.