

# Qui doit signer l'offre d'embauche dans une société anonyme au Luxembourg ?

## Réponse courte

L'offre d'embauche dans une **société anonyme** au Luxembourg doit être signée par le **représentant légal** de la société (président du conseil d'administration, administrateur-délégué) ou par toute personne disposant d'une **délégation de pouvoirs** expresse et écrite, ou d'une procuration valable, dans les limites de son mandat.

Avant toute signature, il est impératif de vérifier la **validité** et l'actualité de la délégation de pouvoirs ou de la procuration, ainsi que la conformité avec les **statuts** et les résolutions du conseil d'administration. En l'absence de délégation ou de procuration valable, la signature n'engage pas la société et l'offre d'embauche est **nulle**, à distinguer d'une promesse d'embauche valide. La qualité du signataire doit être clairement mentionnée sur le document pour assurer la **traçabilité** et la sécurité juridique de l'acte.

## Définition

L'offre d'embauche est un acte juridique préalable à la conclusion d'un contrat de travail, par lequel une société propose à un candidat un poste déterminé, en précisant les conditions essentielles d'emploi. Dans une société anonyme (SA) luxembourgeoise, la validité de l'offre dépend de la capacité de la personne signataire à engager la société, conformément au droit des sociétés et au **Code du travail** luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

La capacité à signer une offre d'embauche au nom d'une SA luxembourgeoise s'exerce dans les conditions suivantes.

Critère	Détail
<b>Pouvoir de représentation</b>	Conseil d'administration ou directoire (structure duale), sauf stipulation contraire des statuts
<b>Signataires habilités</b>	Président du CA, administrateur-délégué ou personne bénéficiant d'une délégation de pouvoirs expresse
<b>Mandataire</b>	Procuration écrite dans les limites du mandat
<b>Défaut d'habilitation</b>	Signature inopposable à la société, offre d'embauche nulle
<b>Base légale</b>	Loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales

## Modalités pratiques

La signature d'une offre d'embauche dans une SA s'organise selon les modalités suivantes.

Aspect	Détail
Vérification préalable	Statuts de la société et résolutions du CA relatives à la délégation de pouvoirs
Formalisation	Délégation écrite, étendue des pouvoirs précisée, consignée au registre des PV
Mention du signataire	Qualité clairement indiquée (ex. : « Pour le CA, l'administrateur-délégué »)
Co-signature	Obligatoire si prévue par les statuts ou une résolution
Datation	Offre datée, cachet de la société selon les usages internes
Traçabilité	Documentation de la délégation et des signatures pour la validité et le contrôle interne

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **centraliser** la gestion des offres d'embauche auprès du département des ressources humaines, sous le contrôle d'un représentant légal ou d'un mandataire disposant d'une délégation écrite et à jour. Toute délégation doit être **actualisée** en cas de changement d'organes sociaux ou de modification des statuts.

Pour les groupes de sociétés, il convient de **s'assurer** que la signature émane bien de la société employeur luxembourgeoise et non d'une entité étrangère, afin d'éviter toute contestation sur la validité de l'offre. La conservation des preuves de délégation et des offres signées est **essentielle** en cas de litige.

Le respect de l'égalité de traitement et la traçabilité des processus de recrutement doivent être **garantis**, conformément aux obligations du Code du travail luxembourgeois.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales</b>	
<b>Article 441-4</b>	pouvoirs de gestion et de représentation du conseil d'administration
<b>Article 441-5</b>	délégation de pouvoirs et signature
<b>Code du travail luxembourgeois</b>	
<b>Article <u>L.121-1</u></b>	définition du contrat de travail et capacité de l'employeur
<b>Article <u>L.241-1</u> et suivants</b>	égalité de traitement et non-discrimination
<b>Jurisprudence luxembourgeoise sur la nullité des actes signés par une personne non habilitée</b>	

Assurez-vous systématiquement que la délégation de pouvoirs est valide, écrite et actualisée avant toute signature d'offre d'embauche. En cas de doute, consultez les statuts et les procès-verbaux du conseil d'administration pour éviter toute contestation sur la formation du contrat de travail.

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.