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.

Questions fréquentes

Comment formaliser une délégation de pouvoirs en SA ?

La délégation doit être écrite, l'étendue des pouvoirs précisée, et la délégation consignée au registre des procès-verbaux du conseil d'administration. La mention « Pour le CA, l'administrateur-délégué » doit clairement indiquer la qualité du signataire.

Faut-il actualiser une délégation de pouvoirs ?

Oui, toute délégation doit être actualisée en cas de changement d'organes sociaux ou de modification des statuts. Il convient de centraliser la gestion des offres auprès des RH sous contrôle d'un représentant légal ou mandataire à jour.

Que se passe-t-il sans délégation de pouvoirs valable ?

En l'absence de délégation ou de procuration valable, la signature n'engage pas la société et l'offre d'embauche est nulle. La signature est inopposable à la société conformément à la loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales.

Que vérifier avant la signature d'une offre d'embauche par un mandataire ?

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. La qualité du signataire doit être clairement mentionnée.

Quelle particularité pour les groupes de sociétés ?

Pour les groupes, il faut 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 est essentielle.

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

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

L'offre d'embauche 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.

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
Pouvoir de représentation	Conseil d'administration ou directoire (structure duale), sauf stipulation contraire des statuts
Signataires habilités	Président du CA, administrateur-délégué ou personne bénéficiant d'une délégation de pouvoirs expresse
Mandataire	Procuration écrite dans les limites du mandat
Défaut d'habilitation	Signature inopposable à la société, offre d'embauche nulle
Base légale	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

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

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

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.