Quels documents l'employeur doit-il transmettre à la délégation du personnel ?

Réponse courte

Il faut d'abord écarter une confusion fréquente : la **base de données économiques et sociales n'existe pas en droit luxembourgeois**. C'est une institution du droit français, et aucune disposition du Code du travail luxembourgeois ne l'organise.

Ce qui existe est un régime d'**information et de consultation**. L'article L.414-1 définit l'information comme la transmission de données par l'employeur à la délégation du personnel, et l'article L.414-5 impose d'informer et de consulter préalablement à toute décision importante — construction ou transformation d'installations, mesures affectant l'emploi, changements d'organisation.

Dans les entreprises de **cent cinquante salariés au moins**, l'article L.414-9 va plus loin : certaines décisions se prennent **d'un commun accord**, notamment l'introduction d'installations techniques contrôlant le comportement ou les performances des salariés, les mesures de santé et de sécurité, et les critères généraux de sélection en cas d'embauche, de promotion, de mutation ou de licenciement.

Définition

L'**information** est la transmission de données par l'employeur. La **consultation** suppose un échange de vues et l'ouverture d'un dialogue avant la décision.

La **codécision** est le degré supérieur, réservé aux entreprises de cent cinquante salariés au moins : les décisions visées à l'article L.414-9 se prennent d'un commun accord, chaque partie disposant d'une voix.

Questions fréquentes

La base de données économiques et sociales existe-t-elle au Luxembourg ?

Non. C'est une institution du droit français, et aucune disposition du Code du travail luxembourgeois ne l'organise.

La délégation doit-elle être consultée avant ou après la décision ?

Avant. L'article L.414-5 impose une information et une consultation préalables à la décision, ce qui exclut la simple annonce d'une mesure déjà arrêtée.

Que recouvre l'information au sens de l'article L.414-1 ?

La transmission de données par l'employeur à la délégation du personnel, afin qu'elle prenne connaissance du sujet et l'examine.

Quelles décisions supposent l'accord de la délégation du personnel ?

Dans les entreprises d'au moins cent cinquante salariés, l'article L.414-9 impose un commun accord pour l'introduction d'installations techniques de contrôle, les mesures de santé et de sécurité et les critères généraux de sélection.

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

Quelles informations l'employeur doit-il transmettre aux représentants du personnel ?

Celles qu'exige le régime d'information et de consultation : l'article L.414-5 impose d'informer et de consulter préalablement à toute décision importante, notamment les mesures affectant l'emploi et les changements d'organisation.

Conditions d'exercice

Le régime varie selon la taille de l'entreprise et selon la matière concernée.

Élément	Régime
Information et consultation	Préalables à toute décision importante (L.414-5)
Avis de la délégation	Sur les conditions de travail et sur le règlement intérieur (L.414-3)
Codécision	Entreprises de cent cinquante salariés au moins (L.414-9)
Installations de contrôle	Décision commune : contrôle du comportement et des performances (L.414-9, point 1)
Critères de sélection	Décision commune pour embauche, promotion, mutation, licenciement (point 3)
Réunions	Au moins une fois par trimestre sur les points de L.414-9 (L.414-10)
Procès-verbal	Consigné et contresigné par le chef d'entreprise et le président de la délégation (L.414-13)

Modalités pratiques

Le procès-verbal contresigné de l'article L.414-13 est la pièce probatoire centrale de ce dispositif.

Étape	Détail
Transmission préalable	Communiquer les données avant la réunion, pour que la consultation ait un sens
Réunions trimestrielles	Les tenir effectivement : leur absence se constate aisément
Procès-verbal	Consigner toutes les délibérations et le faire contresigner des deux côtés
Surveillance	Articuler la codécision de L.414-9 avec l'information préalable de L.261-1
Critères de sélection	Formaliser les critères généraux : ils conditionnent l'appréciation du licenciement
Conservation	Archiver les procès-verbaux : ils établissent ce qui a été décidé et quand
Local et matériel	Les mettre à disposition, comme l'impose L.414-11

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

Pratiques et recommandations

Le procès-verbal contresigné est sous-estimé comme moyen de preuve. C'est l'un des rares documents que le Code impose de faire signer par les deux parties, et il établit de façon quasi incontestable ce qui a été présenté, discuté et décidé à une date donnée. Sa tenue rigoureuse sert l'employeur autant que la délégation.

La codécision sur les critères de sélection a des effets qui dépassent le dialogue social. L'article L.124-11, paragraphe 1, prévoit qu'est abusif le licenciement contraire aux critères généraux visés à l'article L.423-1 : des critères arrêtés d'un commun accord deviennent opposables, et s'en écarter fragilise directement la rupture.

Articulez la codécision et l'information préalable. Une installation de contrôle relève à la fois de L.414-9 dans les entreprises de cent cinquante salariés au moins et de l'information préalable de L.261-1 dans toutes les autres. Les deux procédures se cumulent lorsque le seuil est atteint.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.414-1	Définition de l'information et de la consultation de la délégation du personnel
Art. L.414-3	Avis de la délégation sur les conditions de travail et sur le règlement intérieur
Art. L.414-5	Information et consultation préalables à toute décision importante
Art. L.414-9	Décisions prises d'un commun accord dans les entreprises de cent cinquante salariés au moins
Art. L.414-10 et L.414-11	Réunions trimestrielles, huis clos, local et matériel mis à disposition
Art. L.414-13	Procès-verbal de séance contresigné par le chef d'entreprise et le président de la délégation

La BDES est une institution française sans équivalent luxembourgeois : le régime applicable est celui de l'information, de la consultation et, au-delà de cent cinquante salariés, de la codécision. Le procès-verbal contresigné de L.414-13 en est la pièce probatoire la plus solide.

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.

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