Quels sont les délais légaux pour déclarer un changement d'activité d'entreprise au Luxembourg ?

Réponse courte

Toute modification substantielle de l'activité d'une entreprise doit être déclarée dans un délai d'**un mois** auprès de la Direction générale PME et Entrepreneuriat.
Ce délai court à partir de la survenance effective du changement, sous peine de sanctions administratives pouvant atteindre **25.000 euros** et, dans certains cas, la suspension ou le retrait de l'autorisation d'établissement.

Définition

Une **modification d'activité** désigne tout changement substantiel affectant les conditions initiales d'octroi de l'autorisation d'établissement, telles que définies par **l'article 4 de la loi modifiée du 2 septembre 2011**.
Cela inclut les changements touchant à la nature, la forme ou l'organisation de l'activité économique exercée au Luxembourg.

Conditions d’exercice

La déclaration est obligatoire pour :

- Tout changement dans l'activité principale ou secondaire de l'entreprise
- La modification des qualifications professionnelles exigées
- Le changement de dirigeant ou de responsable technique
- La transformation de la forme juridique impactant l'activité
- L'extension ou la réduction significative du périmètre d'activité

Certaines modifications substantielles nécessitent une **nouvelle autorisation** avant leur mise en œuvre, conformément aux dispositions de la loi modifiée du 2 septembre 2011.

Modalités pratiques

Le processus de déclaration comprend :

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

- Dépôt du formulaire officiel via **MyGuichet.lu**
- Transmission des pièces justificatives prévues par **l'article 12 du règlement grand-ducal du 1er décembre 2011**
- Inscription modificative au **Registre de commerce et des sociétés (RCS)**
- Information de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** uniquement si la modification impacte les conditions de sécurité, de santé ou d'organisation du travail des salariés
- Mise à jour éventuelle des contrats de travail si la modification entraîne un changement substantiel des conditions contractuelles (cf. article L.121-7 du Code du travail)

Les documents à fournir incluent notamment :

- Le formulaire de déclaration normalisé
- Les statuts modifiés de l'entreprise
- Les justificatifs des nouvelles qualifications professionnelles
- Le procès-verbal d'assemblée générale approuvant les modifications

Pratiques et recommandations

Pour sécuriser la procédure et éviter tout retard :

- Préparer la documentation au moins **2 mois** avant la date prévue du changement
- Mettre en place un **suivi interne** des événements déclenchant une obligation de déclaration
- Informer et consulter la délégation du personnel lorsque la modification a un impact sur l'emploi ou les conditions de travail (article L.414-1 du Code du travail)
- Vérifier la conformité aux exigences sectorielles spécifiques
- Conserver tous les justificatifs pendant **5 ans** minimum

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

Cadre juridique

- **Loi modifiée du 2 septembre 2011** relative à l’accès aux professions
  - Art. 4 : Conditions d'exercice et modifications substantielles
  - Art. 28 : Obligation de déclaration dans le délai d’un mois
  - Art. 39 : Sanctions administratives
- **Règlement grand-ducal du 1er décembre 2011**
  - Art. 12 : Pièces justificatives à fournir
- **Code du travail**
  - Art. L.121-7 : Modification substantielle du contrat de travail
  - Art. L.414-1 : Obligations d’information et de consultation
  - Art. L.612-1 : Information de l’ITM en matière de sécurité et santé au travail

Le non-respect du délai d’un mois peut entraîner des sanctions cumulatives : amendes administratives, suspension ou retrait de l’autorisation d’établissement.
La consultation des représentants du personnel, distincte de la déclaration administrative, doit être effectuée **avant** toute modification substantielle affectant les salariés.

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.