# Est-il obligatoire de publier le plan de restructuration dans le RESA ou site officiel ?

## Réponse courte

La publication du plan de restructuration dans le RESA ou sur un site officiel n'est **pas obligatoire** au Luxembourg. La loi impose uniquement la transmission du plan aux représentants du personnel et, en cas de licenciement collectif, à l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Seuls certains actes juridiques liés à des opérations comme la fusion, la scission ou le transfert de siège social doivent être publiés au RESA, mais **pas le plan de restructuration lui-même**. Aucune disposition légale n'impose non plus la publication de ce plan sur un site internet officiel.

## Définition

Le plan de restructuration désigne l'ensemble des mesures formalisées par l'employeur visant à réorganiser l'entreprise, notamment en cas de licenciement collectif pour motifs économiques, de transfert d'activités, de fusion ou de scission. Ce document détaille les raisons économiques, techniques ou structurelles de la restructuration, les conséquences sociales envisagées, ainsi que les mesures d'accompagnement prévues pour les salariés concernés.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la législation impose à l'employeur d'informer et de consulter les représentants du personnel et, le cas échéant, l'Inspection du travail et des mines (ITM) lors de tout projet de restructuration ayant un impact significatif sur l'emploi. Cette obligation s'applique notamment dans le cadre des licenciements collectifs, des transferts d'entreprise ou de la mise en œuvre de plans sociaux. Toutefois, la loi ne prévoit pas l'obligation de publier le plan de restructuration dans le Registre électronique des sociétés et associations (RESA) ni sur un site officiel public.

## Modalités pratiques

L'employeur doit transmettre le plan de restructuration aux représentants du personnel dans le cadre de la procédure d'information et de consultation prévue par le Code du travail. En cas de licenciement collectif, une copie du plan doit également être communiquée à l'ITM. La publication du plan dans le RESA n'est requise que pour certains actes juridiques spécifiques (par exemple, fusion, scission, transfert de siège social), mais pas pour le plan de restructuration en tant que tel. Il n'existe aucune disposition légale imposant la publication du plan de restructuration sur un site internet officiel, que ce soit celui de l'entreprise ou d'une autorité publique.


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

## Pratiques et recommandations

Bien que la publication du plan de restructuration dans le RESA ou sur un site officiel ne soit pas obligatoire, il est recommandé de garantir la transparence du processus auprès des salariés et de leurs représentants. La communication interne doit être rigoureuse et respecter les délais légaux d'information et de consultation. Toute diffusion externe du plan, notamment sur le site internet de l'entreprise, doit être soigneusement évaluée au regard de la confidentialité des informations économiques et sociales. En cas de fusion ou de scission, seuls les actes juridiques afférents à l'opération doivent être publiés au RESA, conformément à la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.

## Cadre juridique

Les obligations relatives à l'information et à la consultation des salariés en cas de restructuration sont fixées par le Code du travail, notamment les articles L.166-1 à L.166-9 pour les licenciements collectifs et L.127-1 à L.127-6 pour les transferts d'entreprise. La loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales encadre la publication des actes de fusion, scission ou transfert de siège social au RESA, sans viser le plan de restructuration. Aucune disposition du Code du travail ou de la législation sur les sociétés n'impose la publication du plan de restructuration dans le RESA ou sur un site officiel.

L'absence d'obligation de publication du plan de restructuration dans le RESA ou sur un site officiel ne dispense pas l'employeur de respecter strictement les procédures d'information et de consultation prévues par le Code du travail, sous peine de nullité des mesures prises et de sanctions administratives.

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.