Quelle consultation doit intervenir au minimum cinq jours ouvrables avant l’assemblée des actionnaires ?

Réponse courte

La consultation qui doit intervenir au minimum cinq jours ouvrables avant l’assemblée des actionnaires est celle de la délégation du personnel sur les questions inscrites à l’ordre du jour de l’assemblée générale, dans les sociétés anonymes (SA) et sociétés à responsabilité limitée (SARL) occupant au moins 150 salariés au Luxembourg.

L’employeur doit transmettre à la délégation du personnel l’ordre du jour ainsi que tous les documents nécessaires, afin de permettre à celle-ci de formuler un avis motivé sur les projets de décisions susceptibles d’affecter substantiellement les intérêts des salariés. Cet avis doit être recueilli formellement, consigné dans un procès-verbal et présenté à l’assemblée générale avant toute décision.

Définition

La consultation visée est celle de la délégation du personnel sur les questions inscrites à l’ordre du jour de l’assemblée générale des actionnaires ou associés, dans les sociétés anonymes et sociétés à responsabilité limitée occupant au moins 150 salariés au Luxembourg. Cette obligation découle de l’article L.414-9 du Code du travail, qui impose à l’employeur de recueillir l’avis de la délégation du personnel sur tout projet de décision susceptible d’affecter substantiellement les intérêts des salariés, notamment en matière économique, financière ou sociale, avant la tenue de l’assemblée générale appelée à statuer sur ces questions.

Conditions d’exercice

La consultation de la délégation du personnel doit intervenir dans toutes les sociétés anonymes (SA) et sociétés à responsabilité limitée (SARL) employant au moins 150 salariés au Luxembourg. Elle concerne les projets de décisions relevant de la compétence de l’assemblée générale des actionnaires ou associés, dès lors que ces décisions sont susceptibles d’avoir une incidence significative sur la situation des salariés (par exemple, restructuration, fusion, transfert d’actifs, modification substantielle de l’organisation du travail, licenciements collectifs). L’obligation s’applique indépendamment de la nationalité de la société, dès lors que le seuil d’effectif est atteint sur le territoire luxembourgeois.

Modalités pratiques

L’employeur doit transmettre à la délégation du personnel, au moins cinq jours ouvrables avant la date de l’assemblée générale, l’ordre du jour ainsi que tous les documents et informations nécessaires à l’appréciation des points soumis à consultation. Cette transmission doit permettre à la délégation de formuler un avis motivé sur les

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

projets de décisions envisagés. L’avis de la délégation du personnel doit être recueilli formellement et consigné dans un procès-verbal. L’employeur est tenu de présenter cet avis à l’assemblée générale des actionnaires ou associés, qui doit en prendre connaissance avant de statuer. Le non-respect de ce délai ou de cette procédure expose l’employeur à des sanctions prévues par le Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l’employeur d’organiser une réunion spécifique avec la délégation du personnel pour présenter les projets de décisions et répondre à ses questions, afin de garantir la qualité de la consultation et la conformité de la procédure. Il convient de veiller à la transmission complète et transparente des documents pertinents, en évitant toute rétention d’information susceptible de vicier la consultation. L’avis de la délégation doit être rédigé de manière circonstanciée et annexé au dossier soumis à l’assemblée générale. Il est conseillé de documenter précisément chaque étape de la procédure, notamment la date de transmission des documents, la tenue de la réunion et la communication de l’avis à l’assemblée, afin de pouvoir justifier du respect des obligations légales en cas de contrôle ou de contentieux.

Cadre juridique

L’obligation de consultation préalable de la délégation du personnel est prévue à l’article L.414-9 du Code du travail luxembourgeois. Cette disposition impose à l’employeur de consulter la délégation du personnel sur toute question relevant de la compétence de l’assemblée générale des actionnaires ou associés, dès lors que la décision envisagée est susceptible d’avoir une incidence significative sur la situation des salariés. Le délai minimal de cinq jours ouvrables avant la tenue de l’assemblée générale est expressément prévu par la loi. Le non-respect de cette obligation constitue une infraction susceptible d’entraîner des sanctions administratives et pénales, ainsi que la nullité des décisions prises en violation de la procédure.

Veillez à anticiper la transmission des documents à la délégation du personnel afin de respecter strictement le délai légal de cinq jours ouvrables, tout retard pouvant entraîner la nullité des décisions de l’assemblée générale et engager la responsabilité de l’employeur.

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.