

# Une ordonnance exécutive peut-elle modifier les délais de consultation ?

## Réponse courte

Une ordonnance exécutive ne peut pas modifier les délais de consultation prévus par la loi ou les conventions collectives au Luxembourg. Elle peut uniquement préciser les modalités pratiques d'application de la loi, sans porter atteinte à la durée des délais fixés par le législateur ou la négociation collective.

Toute modification des délais de consultation relève exclusivement d'une modification législative ou conventionnelle. Une tentative de modification par voie d'ordonnance exécutive serait illégale et susceptible d'être annulée par le tribunal administratif.

## Définition

Au Luxembourg, les délais de consultation désignent les périodes minimales prévues par la loi ou la convention collective durant lesquelles l'employeur doit informer et consulter les représentants du personnel avant la mise en œuvre de certaines décisions affectant les salariés (licenciement collectif, modification substantielle des conditions de travail, transfert d'entreprise, etc.). Une ordonnance exécutive, dans le contexte juridique luxembourgeois, est un acte réglementaire pris par le pouvoir exécutif pour préciser ou organiser l'application d'une loi, sans pouvoir en modifier la substance.

## Conditions d'exercice

Le pouvoir réglementaire du gouvernement luxembourgeois s'exerce dans le strict respect des compétences attribuées par la Constitution et les lois. Les délais de consultation sont fixés par le Code du travail, notamment aux articles [L.414-3](#), [L.166-2](#) et [L.234-2](#), ou par des conventions collectives. Une ordonnance exécutive ne peut intervenir que pour préciser les modalités d'application de la loi, sans porter atteinte à la substance des droits garantis par le législateur, tels que les délais de consultation. Toute modification de ces délais relève exclusivement du législateur ou, le cas échéant, de la négociation collective, sous réserve du respect des minima légaux.

## Modalités pratiques

En pratique, lorsqu'une loi prévoit un délai de consultation (par exemple, 15 jours pour la consultation du comité mixte en cas de licenciement collectif), ce délai ne peut être réduit ni allongé par voie d'ordonnance exécutive. Les ordonnances exécutives peuvent uniquement organiser les modalités pratiques de la consultation (forme de la convocation, documents à fournir, modalités de réunion), sans modifier la durée du délai imposé par la loi ou la convention collective. Toute tentative de modification des délais par voie réglementaire serait susceptible d'être

annulée pour excès de pouvoir par le tribunal administratif.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de se référer exclusivement aux délais fixés par le Code du travail ou les conventions collectives applicables. En cas d'incertitude sur la durée d'un délai de consultation, il convient de solliciter l'avis du service juridique interne ou d'un conseil spécialisé. Les responsables RH doivent s'abstenir de se fonder sur des textes réglementaires pour modifier les délais légaux ou conventionnels, même en cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles, sauf disposition expresse de la loi. Toute consultation menée en dehors des délais légaux est susceptible d'entraîner la nullité de la procédure et d'exposer l'employeur à des sanctions.

## Cadre juridique

La compétence du pouvoir exécutif en matière réglementaire est encadrée par l'article 36 de la Constitution luxembourgeoise et l'article 2 de la loi modifiée du 12 novembre 2004 relative à la fonction publique. Les délais de consultation sont fixés par le Code du travail, notamment aux articles [L.414-3](#) (consultation du comité mixte), [L.166-2](#) (licenciement collectif), [L.234-2](#) (transfert d'entreprise), ainsi que par les conventions collectives. La jurisprudence administrative luxembourgeoise confirme que le pouvoir réglementaire ne peut modifier les délais légaux ou conventionnels de consultation, sous peine d'illégalité.

Veillez à toujours vérifier la source du texte applicable : seule une modification législative ou conventionnelle peut légalement impacter les délais de consultation. L'application erronée d'un délai réduit ou allongé par voie réglementaire expose l'employeur à un risque contentieux élevé.

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.