

Les salariés peuvent-ils demander une réunion publique avant le vote des actionnaires ?

Réponse courte

Les salariés ne disposent d'aucun droit légal leur permettant d'exiger l'organisation d'une réunion publique avant le vote des actionnaires dans une société luxembourgeoise. Le Code du travail et la loi sur les sociétés commerciales prévoient uniquement des droits d'information et de consultation par l'intermédiaire de la délégation du personnel, sans inclure la faculté d'imposer une telle réunion.

L'organisation d'une réunion publique relève donc de l'initiative de l'employeur ou d'un accord avec la délégation du personnel. La direction peut accepter ou refuser la demande, sauf dans les cas où la loi impose expressément une consultation. La participation des actionnaires à une éventuelle réunion publique reste facultative.

Définition

La réunion publique, dans le contexte d'une société luxembourgeoise, désigne une assemblée ouverte organisée afin de permettre l'échange d'informations et de points de vue entre différentes parties prenantes, notamment les salariés, la direction et éventuellement les actionnaires. Elle se distingue des réunions internes du comité du personnel ou des assemblées générales d'actionnaires, qui sont strictement encadrées par la loi. La demande d'une telle réunion par les salariés vise généralement à exprimer des préoccupations ou à obtenir des clarifications sur des sujets soumis au vote des actionnaires, tels que des restructurations, des modifications statutaires ou des opérations stratégiques.

Conditions d'exercice

Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois ni de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales ne confère aux salariés un droit autonome d'exiger l'organisation d'une réunion publique préalable au vote des actionnaires. Les salariés disposent toutefois de droits d'information et de consultation par l'intermédiaire de la délégation du personnel, notamment en cas de projet important affectant l'organisation, les conditions de travail ou l'emploi. Ces droits s'exercent dans le cadre des procédures prévues par la législation sur la représentation du personnel, sans emporter la faculté d'imposer une réunion publique à la direction ou aux actionnaires.

Modalités pratiques

En l'absence de droit légal à la réunion publique, l'organisation d'une telle rencontre relève de l'initiative de l'employeur ou d'un accord entre la direction et la délégation du personnel. La délégation peut solliciter une réunion d'information auprès de la direction, laquelle reste libre d'y donner suite ou non, sauf dans les cas où la loi impose

expressément une consultation (par exemple, licenciement collectif, transfert d'entreprise). Si la direction accepte, la réunion peut être organisée dans les locaux de l'entreprise, en dehors des heures de travail ou pendant celles-ci avec l'accord de l'employeur. La participation des actionnaires à une telle réunion n'est pas obligatoire et dépend de leur propre volonté ou de la politique de gouvernance de la société.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à la délégation du personnel de formuler toute demande de réunion par écrit, en précisant l'objet, les thèmes à aborder et les participants souhaités. La direction doit examiner la demande au regard de ses obligations d'information et de consultation, tout en veillant à ne pas entraver la bonne tenue de l'assemblée générale des actionnaires. La transparence et le dialogue social sont encouragés, mais ils ne sauraient se substituer aux procédures légales de consultation. En cas de refus de la direction, la délégation peut recourir à l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour faire valoir ses droits, dans la limite des prérogatives légales.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable est constitué principalement par le Code du travail, notamment les articles [L.414-1](#) et suivants relatifs à la délégation du personnel, ainsi que la loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales. Ces textes organisent les droits d'information et de consultation des salariés, sans prévoir de droit à la réunion publique avant le vote des actionnaires. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que la participation des salariés aux décisions des actionnaires est indirecte et s'exerce exclusivement par les voies prévues par la loi, à savoir la consultation de la délégation du personnel et, le cas échéant, la négociation d'un plan social.

La demande d'une réunion publique par les salariés ne saurait retarder ni conditionner la tenue de l'assemblée générale des actionnaires. Il est essentiel de respecter les délais et procédures légales pour éviter tout risque de contentieux ou de nullité des décisions sociales.

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.