

Peut-on prévoir des représentants salariés au conseil pendant 4 ans post-opération ?

Réponse courte

Il n'est pas possible de prévoir une durée de 4 ans pour le mandat des représentants des salariés au conseil d'administration ou de surveillance après une opération de transformation, fusion ou autre réorganisation. La durée légale du mandat est fixée à 6 ans, renouvelable, et toute stipulation prévoyant une durée différente est nulle et inopposable.

Même après une opération de réorganisation, les représentants des salariés en place poursuivent leur mandat jusqu'à son terme légal de 6 ans, sauf dissolution de la société ou perte du seuil d'effectif. Il n'existe aucune disposition légale permettant de réduire ou d'augmenter cette durée, même par accord collectif ou décision du conseil.

Définition

La représentation des salariés au sein du conseil d'administration ou de surveillance d'une société luxembourgeoise est une obligation légale dans certaines entreprises, notamment celles qui emploient au moins 1 000 salariés au Luxembourg. Ces représentants, élus par le personnel, disposent des mêmes droits et obligations que les autres membres du conseil, sous réserve des limitations prévues par le Code du travail et la loi modifiée du 6 décembre 1972 relative à l'organisation du travail. La durée du mandat des représentants salariés est strictement encadrée par la législation.

Conditions d'exercice

Le mandat des représentants des salariés au conseil d'administration ou de surveillance est fixé à 6 ans, renouvelable, conformément à l'article L.414-9 du Code du travail. Ce mandat n'est pas modifié par une opération de fusion, scission, transformation ou toute autre opération affectant la structure de la société, sauf disposition expresse contraire prévue par la loi. Il n'est pas possible de prévoir contractuellement une durée inférieure ou supérieure à 6 ans, sauf si une disposition légale spécifique le permet. Toute clause statutaire ou conventionnelle prévoyant une durée de 4 ans pour les représentants salariés serait nulle et inopposable.

Modalités pratiques

Après une opération de réorganisation (fusion, scission, apport partiel d'actif, etc.), les représentants des salariés en place poursuivent leur mandat jusqu'à son terme légal, sauf dissolution de la société ou perte du seuil d'effectif. Si la société issue de l'opération atteint ou dépasse le seuil de 1 000 salariés, l'obligation de représentation demeure. Si le

seuil n'est plus atteint, le mandat prend fin à l'expiration de la période de protection prévue par la loi. La désignation de nouveaux représentants ne peut intervenir que lors du renouvellement normal du mandat ou en cas de vacance définitive. Il n'est pas possible d'imposer une durée de 4 ans post-opération, même par accord collectif ou décision du conseil.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de procéder à une analyse précise de l'effectif post-opération afin de déterminer l'obligation de représentation. Toute modification de la durée du mandat doit impérativement respecter la durée légale de 6 ans. En cas de doute sur la continuité des mandats après une opération, il convient de consulter le Code du travail et, le cas échéant, de solliciter l'avis de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)). Les statuts de la société doivent être conformes à la législation et ne peuvent prévoir de dispositions dérogatoires à la durée légale du mandat des représentants salariés.

Cadre juridique

- Article [L.414-1](#) et suivants du Code du travail (représentation des salariés au conseil d'administration ou de surveillance)
- Loi modifiée du 6 décembre 1972 relative à l'organisation du travail
- Jurisprudence nationale sur la continuité des mandats en cas de réorganisation d'entreprise
- Absence de disposition légale permettant une durée de mandat inférieure ou supérieure à 6 ans pour les représentants salariés au conseil

La durée du mandat des représentants des salariés au conseil ne peut être fixée à 4 ans. Toute stipulation contraire à la durée légale de 6 ans est nulle. Il est essentiel de vérifier la conformité des statuts et accords collectifs à cette exigence sous peine de nullité des désignations.

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.