Existe-t-il des règles spécifiques pour l'embauche dans une entreprise familiale ?

Réponse courte

Il n'existe **pas de règles spécifiques** pour l'embauche dans une entreprise familiale au Luxembourg. Les membres de la famille doivent être recrutés dans les **mêmes conditions** que tout autre salarié, sans dérogation particulière prévue par le Code du travail, dans le respect de l'égalité de traitement.

L'employeur doit respecter l'ensemble des **obligations légales** applicables à l'embauche (contrat écrit, déclaration à la sécurité sociale et à l'ITM, **égalité de traitement**, non-discrimination), et veiller à **distinguer clairement** la relation de travail salariée de tout lien familial ou d'associé. Toute différence de traitement doit être objectivement justifiée. En cas de **cumul de fonctions** (associé et salarié), il est impératif de séparer les fonctions salariées de celles relevant de la qualité de mandataire social, afin d'éviter toute **requalification** par les autorités compétentes.

Définition

Une **entreprise familiale**, au Luxembourg, désigne une entité dans laquelle une ou plusieurs personnes d'une même famille détiennent une part significative du **capital social** ou exercent un contrôle effectif sur la gestion. La notion de « membre de la famille » recouvre généralement les ascendants, descendants, frères, sœurs, conjoints et partenaires liés par un partenariat enregistré.

L'entreprise familiale peut adopter toute forme juridique (société à responsabilité limitée, société anonyme, entreprise individuelle, etc.). Le **Code du travail** luxembourgeois ne prévoit pas de statut particulier pour les entreprises familiales en matière d'embauche.

Questions fréquentes

Comment distinguer travail salarié et qualité d'associé familial ?

Il faut distinguer clairement les fonctions salariées de celles relevant de la qualité de mandataire social, et éviter toute confusion entre rémunération du travail salarié et distribution de dividendes ou avantages liés à la qualité d'associé.

Existe-t-il des règles spécifiques pour l'embauche dans une entreprise familiale au Luxembourg ?

Non, il n'existe pas de règles spécifiques. Les membres de la famille doivent être recrutés dans les mêmes conditions que tout autre salarié, sans dérogation particulière prévue par le Code du travail, dans le respect de l'égalité de traitement.

Faut-il un contrat écrit pour embaucher un membre de sa famille ?

Oui, l'employeur doit établir un contrat de travail écrit précisant les fonctions, la rémunération et la durée du travail (art. L.121-4), remis au plus tard le premier jour. La déclaration au CCSS doit être effectuée avant le début de la relation.

L'égalité de traitement s'applique-t-elle dans une entreprise familiale ?

Oui, l'égalité de traitement (art. L.251-1) s'applique pleinement. Toute différence de traitement entre membres de la famille et autres salariés doit être objectivement justifiée, sous peine de constituer une discrimination prohibée par le Code du travail.

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

Qu'est-ce qu'une entreprise familiale au Luxembourg ?

Une entreprise familiale est une entité dans laquelle une ou plusieurs personnes d'une même famille (ascendants, descendants, frères, sœurs, conjoints, partenaires) détiennent une part significative du capital social ou exercent un contrôle effectif sur la gestion.

Quels risques en cas de cumul de fonctions familial ?

En cas de contrôle, l'administration vérifiera la réalité de la prestation de travail, l'effectivité du lien de subordination et le respect des obligations sociales et fiscales. Une requalification est possible si la relation salariée n'est pas distincte de la qualité d'associé.

Conditions d’exercice

L'embauche d'un membre de la famille dans une entreprise familiale est soumise aux conditions suivantes.

Critère	Détail
Régime applicable	Mêmes conditions que pour tout autre salarié, sans dérogation spécifique
Contrat	Conforme aux articles L.121-1 et suivants : forme écrite, période d'essai, durée du travail, rémunération
Égalité de traitement	Respect obligatoire (art. L.251-1), interdiction de discrimination
Déclarations	Déclaration préalable à l'ITM et au CCSS
Règles spécifiques	Âge minimum, durée du travail des mineurs, santé et sécurité applicables intégralement

Modalités pratiques

L'embauche d'un membre de la famille s'organise selon les modalités suivantes.

Aspect	Détail
Contrat	Contrat de travail écrit précisant fonctions, rémunération, durée du travail (art. L.121-4), remis au plus tard le premier jour
Déclaration CCSS	Avant le début de la relation de travail
Notification ITM	Embauche notifiée à l'Inspection du travail et des mines
Protection sociale	Même régime de sécurité sociale et de protection contre le licenciement
Cumul de fonctions	Distinguer clairement fonctions salariées et fonctions d'associé ou de mandataire social

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser** strictement la relation de travail avec le membre de la famille, en veillant à ce que la rémunération, les horaires et les conditions de travail soient conformes à ceux pratiqués pour des salariés non apparentés occupant des fonctions similaires.

Toute différence de traitement doit être **objectivement justifiée**, sous peine de constituer une discrimination prohibée (article L.251-1 du Code du travail). Il convient d'**éviter** toute confusion entre la rémunération du travail salarié et la distribution de dividendes ou d'avantages liés à la qualité d'associé.

En cas de contrôle, l'administration **vérifiera** la réalité de la prestation de travail, l'effectivité du lien de subordination et le respect des obligations sociales et fiscales. L'employeur doit également **s'assurer** que l'embauche d'un membre de la famille ne contrevient pas à d'éventuelles clauses statutaires ou pactes d'associés limitant l'emploi de proches.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Articles L.121-1 à L.121-7	contrat de travail : définition, forme, obligations
Article L.121-4	remise du contrat écrit
Articles L.241-1 et suivants	déclaration d'embauche, obligations de l'employeur
Articles L.251-1 et suivants	égalité de traitement, non-discrimination
Articles L.151-1 et suivants	protection contre le licenciement
Articles L.322-1 et suivants	travail des mineurs
Articles L.312-1 et suivants	santé et sécurité au travail
Code de la sécurité sociale : affiliation obligatoire de tout salarié, y compris les membres de la famille	hors exception agricole non applicable ici
Jurisprudence luxembourgeoise	obligation de distinguer la relation de travail salariée de la qualité d'associé ou de mandataire social

Veillez à documenter précisément la réalité de la prestation de travail et à distinguer la relation salariée de tout lien familial ou d'associé, afin d'éviter toute requalification ou contestation lors d'un contrôle administratif ou d'un contentieux devant le tribunal du travail.

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

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.

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