Une société sans salarié a-t-elle des obligations documentaires RH ?

Réponse courte

Aucune au titre du Code du travail, qui ne s'applique qu'aux relations de travail salarié. Sans contrat de travail, il n'y a ni registre du temps de travail, ni évaluation des risques au sens de L.312-5, ni déclaration d'entrée au Centre commun à effectuer pour un salarié.

Le mandat social n'est pas un contrat de travail. Un gérant ou un administrateur exerce ses fonctions en vertu de sa désignation, et sa situation relève du droit des sociétés — non du droit du travail —, sauf s'il cumule son mandat avec un contrat de travail distinct, ce qui suppose des fonctions techniques séparées et un lien de subordination.

Les obligations **comptables** demeurent en revanche entières : l'article 16 du Code de commerce impose la conservation des documents pendant dix ans à compter de la clôture de l'exercice, indépendamment de tout salarié.

Définition

Le **mandataire social** tire ses pouvoirs de sa désignation par l'organe compétent. Sa rémunération, lorsqu'elle existe, n'est pas un salaire au sens du Code du travail.

Le **cumul** d'un mandat et d'un contrat de travail est possible mais exigeant : il suppose des fonctions techniques distinctes du mandat et un lien de subordination réel, dont l'existence se démontre.

Conditions d’exercice

Le déclencheur des obligations est le contrat de travail, non l'activité elle-même.

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

Situation	Obligations RH	Base
Société sans salarié	Aucune au titre du Code du travail	Champ d'application du Code
Mandataire social sans contrat de travail	Aucune obligation RH le concernant	Droit des sociétés
Cumul mandat et contrat de travail	Toutes les obligations, pour la part salariée	L.121-4 et suivants
Premier salarié engagé	Contrat écrit, déclaration au Centre commun, registres	L.121-4, CSS article 425, L.211-29
Documents comptables	Conservation de dix ans	Article 16 du Code de commerce
Recours à un intérimaire	Contrat de mise à disposition et registre des heures	L.131-8, L.211-29

Modalités pratiques

Le passage au premier salarié fait naître d'un coup l'ensemble des obligations documentaires.

Étape	Marche à suivre
Avant tout recrutement	Déclarer le poste vacant à l'ADEM
Engagement	Établir le contrat écrit au plus tard à l'entrée en service
Déclaration	Effectuer la déclaration d'entrée au Centre commun dans les huit jours
Registres	Ouvrir le registre du temps de travail dès le premier jour
Sécurité	Disposer d'une évaluation des risques
Cumul mandat et contrat	Documenter les fonctions techniques distinctes et la subordination

Pratiques et recommandations

Le cumul mal documenté est le risque principal de ces structures. Un dirigeant qui se déclare salarié sans fonctions techniques distinctes ni subordination réelle expose la société à une requalification, avec des conséquences sociales et fiscales qui dépassent la question documentaire.

Le premier recrutement se prépare en amont. Déclaration du poste vacant à l'ADEM, contrat écrit avant l'entrée en service, déclaration au Centre commun dans les huit jours et ouverture du registre : ces quatre gestes s'enchaînent en quelques jours et se manquent facilement lorsque rien n'a été anticipé.

L'absence de salarié ne dispense d'aucune conservation comptable. Les pièces de la société suivent le régime de dix ans, et cette obligation survit à la cessation d'activité comme à l'absence de personnel.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-4 du Code du travail	Contrat écrit constaté au plus tard à l'entrée en service
Article L.211-29 du Code du travail	Registre du temps de travail, dès le premier salarié
Article L.312-5 du Code du travail	Évaluation des risques et liste des accidents
Code de la sécurité sociale, article 425	Déclaration d'entrée dans les huit jours
Article L.622-4 du Code du travail	Déclaration du poste vacant à l'ADEM
Article 16 du Code de commerce	Conservation des pièces comptables pendant dix ans

Sans contrat de travail, aucune obligation du Code du travail ne s'applique — mais les dix ans comptables subsistent. Le mandat social n'est pas un contrat de travail : le cumul suppose des fonctions techniques distinctes et une subordination démontrable.

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.