

Un dirigeant salarié peut-il cumuler un contrat de travail et un mandat social au Luxembourg ?

Réponse courte

Le cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social est légalement possible au Luxembourg, sous réserve du respect de conditions strictes : fonctions techniques distinctes du mandat, lien de subordination effectif démontrable et rémunérations séparées. Ce cumul est **expressément interdit** pour les administrateurs uniques de SA et les gérants uniques de SARL (Art. [L.121-3](#) du Code du travail).

Définition

Le cumul mandat social-contrat de travail caractérise la situation juridique où une même personne exerce simultanément des fonctions d'administration ou de direction (mandat social) et des fonctions techniques salariées distinctes au sein d'une même société luxembourgeoise.

Le mandat social relève du droit des sociétés (Art. 441-2 LSC) tandis que le contrat de travail implique un lien de subordination juridique permanent (Art. [L.121-1](#) du Code du travail).

Conditions d'exercice

Pour être valable, le cumul doit respecter les conditions cumulatives suivantes :

- Exercice de fonctions techniques **réellement distinctes** du mandat social
- Existence d'un **lien de subordination effectif** pour les fonctions salariées
- Rémunérations **clairement séparées** et justifiées
- Supervision par un organe social hiérarchiquement supérieur
- Respect du principe d'égalité de traitement (Art. [L.241-1](#))
- Conformité aux statuts de la société

Modalités pratiques

La mise en œuvre du cumul requiert :

- Un contrat de travail écrit détaillant précisément les fonctions techniques
- Une délibération formelle du conseil d'administration ou de l'assemblée
- Une définition explicite de la chaîne hiérarchique
- Des bulletins de salaire distincts pour chaque fonction
- Un système documenté de reporting et d'évaluation
- Une déclaration aux organismes sociaux

Pratiques et recommandations

Pour sécuriser juridiquement le cumul :

- Établir des fiches de poste détaillées et distinctes
- Documenter l'exercice effectif des fonctions techniques
- Organiser des évaluations périodiques formalisées
- Conserver les preuves matérielles du lien de subordination
- Veiller à la proportionnalité des rémunérations
- Mettre en place un reporting régulier au conseil d'administration

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Art. [L.121-1](#) (définition du contrat de travail)
- Art. [L.121-3](#) (interdiction du cumul pour dirigeants uniques)
- Art. [L.241-1](#) (égalité de traitement)
- Art. [L.124-1](#) à [L.124-11](#) (protection contre le licenciement)

Loi du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales :

- Art. 441-2 (mandats d'administrateur)
- Art. 441-11 (pouvoirs du conseil d'administration)
- Art. 710-15 (gérance SARL)

La requalification du contrat de travail en simple mandat social entraîne la perte des protections sociales du droit du travail (chômage, maladie, licenciement). Une documentation rigoureuse et continue de la réalité des fonctions distinctes est indispensable.

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.