

Un administrateur de SA est-il considéré comme un travailleur au sens du Code du travail luxembourgeois ?

Réponse courte

Un administrateur de SA n'est **pas considéré comme un travailleur** au sens du Code du travail luxembourgeois. Son mandat est un mandat social, distinct d'un contrat de travail, et il n'existe pas de lien de subordination entre l'administrateur et la société.

L'administrateur n'est donc pas soumis aux règles du Code du travail applicables aux salariés (durée du travail, congés payés, protection contre le licenciement, etc.). Toutefois, un administrateur peut cumuler son mandat social avec un contrat de travail, à condition que les fonctions salariées soient distinctes, effectives et placées sous l'autorité de la société.

Définition

Au Luxembourg, le **travailleur** est défini par l'article [L.121-1](#) du Code du travail comme toute personne physique qui s'engage à fournir une prestation de travail sous la direction et l'autorité d'un employeur, moyennant rémunération. L'**administrateur** d'une société anonyme (SA) est une personne physique ou morale, membre de l'organe de gestion, chargé de la gestion et de la représentation de la société conformément à la loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales. Le mandat d'administrateur est un mandat social, distinct d'un contrat de travail, caractérisé par l'absence de lien de subordination à l'égard de la société.

Conditions d'exercice

L'administrateur de SA est nommé par l'assemblée générale des actionnaires, conformément à l'article 51 de la loi du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales. Il exerce ses fonctions dans le cadre d'un mandat social, ce qui implique la gestion et la représentation de la société sans être soumis à des instructions hiérarchiques dans l'exécution de ses missions. La rémunération de l'administrateur, souvent sous forme de jetons de présence ou d'honoraires, n'est pas assimilée à un salaire au sens du Code du travail. L'absence de lien de subordination exclut l'application des dispositions relatives au contrat de travail.

Modalités pratiques

L'administrateur n'est pas soumis aux règles du Code du travail relatives à la durée du travail, aux congés payés, à la protection contre le licenciement ou à la sécurité sociale des salariés (articles [L.211-1](#) et suivants, [L.223-1](#) et suivants, [L.124-1](#) et suivants du Code du travail). Sa relation avec la société relève du droit des sociétés et non du droit du travail. Toutefois, il est possible, dans des situations exceptionnelles, qu'un administrateur cumule un mandat

social avec un contrat de travail, à condition que les fonctions salariées soient distinctes, effectives et placées sous l'autorité de la société (article [L.121-1](#) du Code du travail, jurisprudence de la Cour supérieure de justice). Ce cumul doit être réel et non fictif, sous peine de requalification par les juridictions compétentes.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de distinguer clairement les fonctions exercées au titre du mandat social de celles relevant d'un éventuel contrat de travail. Toute rémunération versée à l'administrateur doit être justifiée par l'exercice effectif de ses fonctions sociales. En cas de cumul, il convient de formaliser un contrat de travail distinct, précisant les missions salariées, le lien de subordination et la rémunération correspondante. Les responsables RH doivent veiller à l'absence de confusion entre les statuts, afin d'éviter tout risque de requalification ou de litige en matière sociale ou fiscale. Il est également essentiel de respecter les principes d'égalité de traitement et de traçabilité des décisions relatives au statut des administrateurs.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Article [L.121-1](#) (définition du contrat de travail et du travailleur)
- Articles [L.211-1](#) et suivants (durée du travail)
- Articles [L.223-1](#) et suivants (congrés payés)
- Articles [L.124-1](#) et suivants (licenciement)
- Article [L.414-1](#) (égalité de traitement)

- **Loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales :**

- Article 51 (nomination et pouvoirs des administrateurs)
- Articles 60 et suivants (responsabilité des administrateurs)

- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice** (critères de distinction entre mandat social et contrat de travail)

En cas de doute sur la nature des fonctions exercées ou sur la possibilité de cumul, il est conseillé de solliciter un avis juridique afin de sécuriser la situation contractuelle et d'éviter toute requalification par les autorités compétentes. La traçabilité des décisions et la documentation des statuts sont essentielles pour limiter les risques juridiques.

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.