

Un contrat de travail peut-il être conclu entre une société et son actionnaire principal ?

Réponse courte

Un contrat de travail peut être conclu entre une société et son actionnaire principal uniquement si un lien de subordination effectif existe, que les fonctions salariées sont distinctes de celles d'actionnaire ou d'organe de gestion, et que la rémunération salariale est séparée des revenus liés aux actions ou mandats sociaux. Il ne doit pas y avoir de confusion des pouvoirs, notamment en cas de détention exclusive ou quasi-exclusive du capital et de cumul avec la fonction de gérant ou d'administrateur unique.

La société doit garantir l'égalité de traitement avec les autres salariés, documenter la réalité du lien de subordination, et mettre en place des procédures de contrôle et d'évaluation indépendantes. En cas de doute sur la réalité de la relation de travail, il est recommandé de consulter l'Inspection du travail ou le Centre commun de la sécurité sociale.

Définition

Un contrat de travail au Luxembourg est une convention par laquelle une personne physique, appelée salarié, s'engage à fournir une prestation de travail sous la subordination d'un employeur, moyennant rémunération. L'actionnaire principal est une personne physique ou morale détenant une part significative du capital social d'une société, sans seuil légal précis, mais généralement caractérisée par une influence notable sur les décisions sociales. La question porte sur la possibilité de cumuler la qualité d'actionnaire principal et celle de salarié au sein de la même société, en respectant les exigences du droit du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

La conclusion d'un contrat de travail entre une société et son actionnaire principal est possible uniquement si les conditions suivantes sont réunies :

- **Lien de subordination effectif** : L'actionnaire principal doit être placé sous l'autorité réelle de la société, représentée par ses organes sociaux, avec un pouvoir de donner des ordres, de contrôler l'exécution du travail et de sanctionner les manquements.
- **Prestation de travail distincte** : Les fonctions exercées dans le cadre du contrat de travail doivent être clairement séparées de celles relevant du statut d'actionnaire ou d'organe de gestion. Les tâches doivent être définies dans le contrat de travail.
- **Rémunération spécifique** : La rémunération versée au titre du contrat de travail doit être distincte des dividendes ou jetons de présence liés à la qualité d'actionnaire ou d'administrateur.
- **Absence de confusion des pouvoirs** : Il ne doit pas y avoir de situation où l'actionnaire principal cumule une position lui permettant de se donner des ordres à lui-même, notamment en cas de détention exclusive ou quasi-exclusive du capital et de cumul avec la fonction de gérant ou d'administrateur unique.
- **Respect de l'égalité de traitement** : L'actionnaire salarié doit bénéficier des mêmes droits et obligations que les autres salariés, sans discrimination.

Modalités pratiques

Avant de conclure un contrat de travail avec un actionnaire principal, la société doit :

- Vérifier la répartition des pouvoirs au sein des organes sociaux pour garantir l'existence d'un véritable lien de subordination, notamment par la présence d'un conseil d'administration ou d'une assemblée générale active.
- Définir précisément les fonctions salariées dans le contrat de travail, en les distinguant des missions exercées en qualité d'actionnaire ou d'organe de gestion, et établir une fiche de poste détaillée.
- Mettre en place une procédure d'évaluation, de contrôle et de sanction du salarié-actionnaire, exercée par un organe ou une personne distincte de l'intéressé.
- Prévoir une rémunération salariale conforme au marché et indépendante des droits financiers attachés aux actions.
- Assurer la traçabilité des décisions relatives à l'embauche, à l'évaluation et à la gestion du contrat de travail, notamment par des procès-verbaux d'assemblée ou de conseil.
- Informer l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou solliciter un avis du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) en cas de doute sur la réalité du lien de subordination.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Éviter le cumul entre la qualité d'actionnaire unique, de gérant unique (dans une SARL) ou d'administrateur unique (dans une SA) et celle de salarié, sauf si la société dispose d'organes de contrôle effectifs et indépendants.
- Documenter de manière détaillée la réalité du lien de subordination, notamment par des procès-verbaux, des fiches de poste et des évaluations régulières.
- Solliciter un avis préalable de l'ITM ou du CCSS en cas de situation complexe ou de risque de requalification.
- Anticiper les conséquences en matière de sécurité sociale et de fiscalité, notamment en cas de contrôle ou de litige.
- Veiller à l'encadrement humain effectif de la relation de travail, conformément aux exigences du Code du travail.

Cadre juridique

- **Article L.121-1 du Code du travail luxembourgeois** : définition du contrat de travail et du lien de subordination.
- **Article L.241-1 et suivants du Code du travail** : égalité de traitement et non-discrimination.
- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice** : arrêts du 27 janvier 2005, 15 mars 2012, 18 juin 2020 (conditions du cumul des qualités d'actionnaire principal et de salarié, exigence du lien de subordination effectif).
- **Contrôle par l'Inspection du travail et des mines (ITM) et le Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)** : vérification de la réalité de la relation de travail et possibilité de requalification.
- **Circulaire administrative n° 2011/1 du 21 janvier 2011** : précisions sur l'assujettissement à la sécurité sociale des dirigeants-actionnaires.

En cas de doute sur la réalité du lien de subordination, il est fortement conseillé de consulter un conseil spécialisé et de privilégier la prudence afin d'éviter tout risque de requalification du contrat de travail et de redressement par les autorités luxembourgeoises.

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.