

# Le gérant unique d'une société peut-il être salarié s'il exerce une autre fonction technique ?

## Réponse courte

Le gérant unique d'une société à responsabilité limitée au Luxembourg peut être salarié s'il exerce une autre fonction technique, à condition que cette fonction soit distincte de ses missions de gestion et de représentation. Il doit exister un contrat de travail séparé, une rémunération spécifique pour la fonction salariée, et un lien de subordination effectif à l'égard d'un organe social supérieur, généralement l'assemblée générale des associés.

La société doit pouvoir démontrer la réalité de la subordination, la distinction claire des fonctions, la traçabilité des décisions et la séparation des rémunérations. Toutes les modalités doivent être formalisées par des documents écrits, validés par l'assemblée générale, et respecter les obligations légales et sociales en vigueur.

## Définition

Le gérant unique d'une société à responsabilité limitée (SARL) au Luxembourg est la personne physique ou morale chargée de la gestion et de la représentation de la société, conformément aux statuts et au Code des sociétés et associations. Le statut de salarié suppose l'existence d'un contrat de travail caractérisé par une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination juridique à l'égard de l'employeur, conformément à l'article [L.121-1](#) du Code du travail luxembourgeois.

Le cumul des fonctions de gérant unique et de salarié implique que la personne concernée exerce, en plus de son mandat social, une activité salariée distincte, réelle et effective, sous l'autorité d'un organe social supérieur, et non dans le cadre de ses seules fonctions de gestion.

## Conditions d'exercice

Le cumul n'est possible que si les trois critères du contrat de travail sont réunis :

- Existence d'une prestation de travail effective, distincte des missions de gestion et de représentation du mandat social.
- Rémunération spécifique liée à la fonction salariée, indépendante de la rémunération du mandat social.
- Lien de subordination effectif, c'est-à-dire que le gérant salarié doit être placé sous l'autorité et le contrôle d'un organe social supérieur (généralement l'assemblée générale des associés).

La fonction salariée doit être technique, clairement différenciée des attributions du mandat social, et faire l'objet d'un contrat de travail distinct. La société doit pouvoir démontrer la réalité de la subordination, notamment par la fixation d'objectifs, le contrôle de l'activité et la possibilité de sanctions disciplinaires.

## Modalités pratiques

Un contrat de travail séparé doit être rédigé, précisant la nature technique de la fonction, la rémunération, les horaires, l'organisation du travail et les modalités de contrôle par l'organe compétent. Ce contrat doit être approuvé par l'assemblée générale des associés, qui désigne également l'organe chargé du contrôle effectif de l'activité salariée.

La société doit tenir à jour des descriptions de poste et des fiches de fonction distinctes pour chaque rôle. Les procès-verbaux des assemblées générales doivent attester de la décision de confier une fonction salariée au gérant et de la désignation de l'organe de contrôle. L'inscription du gérant salarié à la sécurité sociale en tant que salarié est obligatoire pour la fonction technique exercée.

La traçabilité des décisions, la documentation des tâches et la séparation des rémunérations sont essentielles pour prouver la réalité du cumul et éviter tout risque de requalification.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Formaliser la distinction entre les fonctions de gérant et celles de salarié par des documents écrits et détaillés.
- Veiller à ce que la rémunération afférente à la fonction salariée soit proportionnée à la nature et à l'étendue des tâches techniques réellement accomplies.
- Consigner dans les procès-verbaux des assemblées générales toutes les décisions relatives au cumul des fonctions et à la désignation de l'organe de contrôle.
- Mettre en place des procédures de contrôle effectif de l'activité salariée, incluant la fixation d'objectifs, l'évaluation et la possibilité de sanctions disciplinaires.
- Respecter les principes d'égalité de traitement, de non-discrimination et d'encadrement humain des décisions, conformément aux articles [L.241-1](#) et [L.251-1](#) du Code du travail.

Toute confusion entre les deux fonctions expose la société à un risque de requalification du contrat de travail en simple mandat social, avec des conséquences sur la protection sociale, la fiscalité et la responsabilité de l'employeur.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Article [L.121-1](#) (définition du contrat de travail)
  - Articles [L.121-2](#) à [L.121-7](#) (conditions de validité du contrat de travail)
  - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement)
  - Article [L.251-1](#) (non-discrimination)
  - Articles [L.211-1](#) et suivants (obligations de l'employeur)
- Code des sociétés et associations (gestion et représentation des sociétés)
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg (critères du contrat de travail, distinction des fonctions)
- Circulaires de l'Inspection générale de la sécurité sociale (modalités d'affiliation et de cotisation pour les gérants salariés)
- Obligation de traçabilité et de documentation des décisions sociales

Avant de mettre en place un cumul de fonctions, il est fortement conseillé de solliciter l'avis d'un conseil juridique spécialisé afin de sécuriser la situation sociale et fiscale du gérant et d'éviter tout risque de requalification par les autorités ou les juridictions compétentes.

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.