

Un mandataire social a-t-il droit au congé légal payé ?

Réponse courte

Un mandataire social n'a pas droit au congé légal payé prévu par le Code du travail luxembourgeois, sauf s'il cumule ses fonctions avec un contrat de travail distinct, caractérisé par un lien de subordination et des missions salariées séparées.

En l'absence de contrat de travail distinct, le congé légal payé ne s'applique pas, même si des avantages similaires peuvent être accordés par les statuts de la société ou une décision de l'organe compétent, sans relever du régime légal.

Pour qu'un mandataire social bénéficie du congé légal payé, il est donc indispensable qu'il soit également salarié au sens du Code du travail, avec un contrat de travail formalisé et des fonctions clairement séparées de celles du mandat social.

Définition

Le mandataire social désigne toute personne investie d'un mandat de gestion ou de représentation d'une société, telle qu'un administrateur, un gérant, un membre du directoire ou du conseil de surveillance. Le statut de mandataire social se distingue de celui de salarié par l'absence de lien de subordination juridique à l'égard de la société. Les mandataires sociaux exercent leurs fonctions en vertu d'un mandat social, généralement régi par les statuts de la société ou une décision de l'assemblée générale.

Conditions d'exercice

Le droit au congé légal payé, tel que prévu par le Code du travail luxembourgeois, s'applique exclusivement aux personnes titulaires d'un contrat de travail caractérisé par un lien de subordination. Les mandataires sociaux, en l'absence de ce lien, ne bénéficient pas automatiquement du statut de salarié. Toutefois, la jurisprudence luxembourgeoise admet que le cumul des fonctions de mandataire social et de salarié est possible, sous réserve de l'existence d'un contrat de travail distinct, portant sur des fonctions techniques séparées de celles relevant du mandat social, et d'un lien de subordination effectif à l'égard de la société.

Modalités pratiques

En l'absence de contrat de travail distinct, le mandataire social n'a pas droit au congé légal payé prévu par le Code du travail. Si un contrat de travail existe parallèlement au mandat social, le mandataire social-salarié bénéficie alors du congé légal payé dans les mêmes conditions que tout salarié, soit un minimum de 26 jours ouvrables par an, conformément à l'article [L.233-4](#) du Code du travail. L'employeur doit alors distinguer les périodes d'activité relevant

du contrat de travail de celles relevant du mandat social, notamment en matière de gestion du temps de travail et de rémunération. L'octroi de congés supplémentaires ou d'avantages assimilés peut être prévu par les statuts de la société ou une décision de l'organe compétent, mais ceux-ci ne relèvent pas du régime légal du congé payé.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux sociétés de formaliser clairement la nature des relations avec leurs mandataires sociaux, en distinguant le mandat social du contrat de travail le cas échéant. En cas de cumul des fonctions, il convient de rédiger un contrat de travail distinct, précisant les missions salariées, le lien de subordination, la rémunération afférente et les droits aux congés. Toute ambiguïté sur la nature des fonctions expose la société à un risque de requalification et à des litiges relatifs aux droits sociaux. Il est déconseillé d'accorder le congé légal payé à un mandataire social en l'absence de contrat de travail, sauf disposition statutaire expresse, afin d'éviter toute confusion sur le statut juridique.

Cadre juridique

Le droit au congé légal payé est régi par les articles [L.233-1](#) et suivants du Code du travail. La jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg rappelle que le statut de salarié suppose un lien de subordination, absent dans la relation de mandat social (arrêt du 19 décembre 2013, n° 37682 du rôle). Le cumul des fonctions de mandataire social et de salarié est admis sous conditions strictes, notamment la séparation effective des fonctions et l'existence d'un contrat de travail distinct (arrêt du 14 janvier 2016, n° 39874 du rôle). Les statuts de la société ou une décision de l'assemblée générale peuvent prévoir des avantages spécifiques, sans pour autant conférer le bénéfice du congé légal payé au sens du Code du travail.

En cas de doute sur la qualification du statut ou sur la possibilité de cumul, il est fortement conseillé de solliciter un avis juridique spécialisé afin de sécuriser la situation contractuelle et d'éviter tout risque de contentieux en matière de droits sociaux.

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.