

# Un contrat écrit est-il obligatoire pour un dirigeant salarié au Luxembourg ?

## Réponse courte

Selon l'article L.121-4 du Code du travail luxembourgeois, un contrat écrit est légalement obligatoire pour tout contrat de travail, y compris pour un dirigeant salarié. Ce document doit être établi en double exemplaire et signé par les deux parties au plus tard au moment de l'entrée en service. L'absence d'écrit n'invalide pas le contrat mais expose l'employeur à une amende administrative de 251 à 5000 euros.

## Définition

Le dirigeant salarié est un cadre supérieur qui exerce des fonctions de direction effective sous l'autorité directe du conseil d'administration ou de la direction de l'entreprise. Il dispose d'une large autonomie de décision et perçoit une rémunération significativement supérieure à celle prévue par la convention collective ou par la loi.

## Conditions d'exercice

Le statut de dirigeant salarié requiert la réunion de trois critères cumulatifs :

- Une rémunération nettement supérieure à celle des autres salariés couverts par la convention collective
- Une réelle autorité décisionnelle correspondant à une délégation de pouvoir effective
- Une grande indépendance dans l'organisation de son temps de travail

Le lien de subordination doit être établi, même s'il est atténué par l'autonomie inhérente à la fonction.

## Modalités pratiques

Le contrat écrit doit impérativement mentionner :

- L'identité et le domicile des parties
- La date de début d'exécution du contrat
- Le lieu de travail et la nature de l'emploi
- La durée journalière ou hebdomadaire normale du travail
- L'horaire normal du travail
- Le salaire ou traitement de base et accessoires
- La durée du congé payé
- La durée des délais de préavis
- La mention de la convention collective applicable
- Les clauses dérogatoires ou complémentaires

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Détailler précisément l'étendue des pouvoirs délégués
- Spécifier les objectifs et les moyens mis à disposition
- Inclure une clause de confidentialité renforcée
- Prévoir les conditions d'utilisation des outils numériques
- Définir les modalités de reporting et d'évaluation
- Encadrer les éventuels avantages en nature

## Cadre juridique

Articles du Code du travail luxembourgeois :

- [L.121-1](#) définissant le contrat de travail
- [L.121-4](#) sur l'obligation d'établir un écrit
- [L.162-8](#) définissant le statut de cadre supérieur
- [L.121-5](#) sur les mentions obligatoires du contrat
- [L.121-6](#) concernant l'égalité de traitement
- [L.011-1](#) relatif aux sanctions administratives

La distinction entre dirigeant salarié et mandataire social doit être clairement établie dans le contrat pour éviter tout risque de requalification. Une attention particulière doit être portée aux critères de subordination et d'autonomie.

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.