

Existe-t-il une présomption d'indépendance pour certains mandataires ?

Réponse courte

Il existe une présomption d'indépendance pour certains mandataires au Luxembourg, notamment les administrateurs de sociétés anonymes, les gérants de sociétés à responsabilité limitée et les membres de conseils de surveillance, lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans le cadre de leur mandat social et sans lien de subordination.

Cette présomption s'applique uniquement si le mandataire exerce ses missions de façon autonome, sans intégration dans l'organigramme hiérarchique ni instructions permanentes de la société. Si un lien de subordination est constaté dans la réalité des fonctions, la relation peut être requalifiée en contrat de travail.

Définition

La présomption d'indépendance, en droit luxembourgeois, désigne la situation dans laquelle certains mandataires sociaux sont réputés exercer leur activité de manière indépendante, sans lien de subordination juridique envers la société qui les mandate. Cette présomption concerne principalement les administrateurs de sociétés anonymes, les gérants de sociétés à responsabilité limitée et les membres de conseils de surveillance, lorsqu'ils agissent dans le cadre de leur mandat social.

Elle s'oppose à la qualification de contrat de travail, qui suppose l'existence d'un lien de subordination, d'une rémunération et d'une prestation de travail. La présomption d'indépendance vise à distinguer le mandat social du contrat de travail, notamment en matière de protection sociale et de droits du travail.

Conditions d'exercice

La présomption d'indépendance s'applique uniquement aux mandataires sociaux exerçant des fonctions de gestion, d'administration ou de surveillance, telles que définies par la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales. Le mandataire doit exercer ses missions de façon autonome, sans recevoir d'instructions précises et permanentes de la société.

Cette présomption ne s'étend pas aux situations où le mandataire exerce, en parallèle, des fonctions techniques ou opérationnelles relevant d'un contrat de travail distinct. La jurisprudence luxembourgeoise exige que le mandataire ne soit pas intégré dans l'organigramme hiérarchique de l'entreprise et qu'il supporte un risque économique propre.

Modalités pratiques

En pratique, le mandataire social présumé indépendant n'est pas affilié d'office au régime général de la sécurité sociale des salariés, mais au régime des indépendants, conformément au Code de la sécurité sociale. Sa rémunération prend généralement la forme de jetons de présence ou d'honoraires, et non de salaire.

Toutefois, si la réalité des fonctions exercées révèle un lien de subordination (contrôle effectif, horaires imposés, intégration dans l'organigramme, dépendance économique), la relation peut être requalifiée en contrat de travail par l'Inspection du travail et des mines ou par les juridictions compétentes. Cette requalification entraîne l'application du Code du travail et l'affiliation au régime général des salariés.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser clairement les missions du mandataire dans les statuts, le procès-verbal de nomination ou une lettre de mission, en évitant toute mention de subordination ou d'horaires fixes. Les employeurs doivent distinguer strictement les fonctions exercées au titre du mandat social de celles relevant d'un éventuel contrat de travail.

Il convient de veiller à la cohérence des déclarations sociales et fiscales, et à l'absence d'avantages réservés aux salariés (congrés payés, tickets-repas, etc.) pour les seuls mandataires. En cas de cumul d'un mandat social et d'un contrat de travail, il est impératif de démontrer l'existence de fonctions distinctes, d'une rémunération séparée et d'un lien de subordination effectif pour la partie salariée.

Cadre juridique

- Loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales :
 - Articles 51, 60, 100-1, 191-3, 191-4 (nomination, pouvoirs, révocation des administrateurs et gérants)
- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.121-1](#) (définition du contrat de travail et du lien de subordination)
 - Article [L.121-2](#) (présomption de contrat de travail)
 - Article [L.121-6](#) (égalité de traitement)
- Code de la sécurité sociale :
 - Article 1er, point 4° (assujettissement des mandataires sociaux)
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg (arrêts du 27 janvier 2011, n° 35341, et du 13 juillet 2017, n° 41412)

La distinction entre mandat social et contrat de travail doit être rigoureuse. En cas de doute ou de cumul, la charge de la preuve repose sur la société pour démontrer l'absence de lien de subordination. Une documentation précise et une traçabilité des fonctions sont essentielles pour limiter les risques de requalification.

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.