

Un mandataire social a-t-il droit aux indemnités de chômage ?

Réponse courte

Un mandataire social n'a pas droit aux indemnités de chômage au Luxembourg, sauf s'il cumule son mandat avec un contrat de travail réel et effectif, distinct des fonctions de gestion, et exécuté sous l'autorité de la société ou de ses organes.

En l'absence de contrat de travail distinct, la demande d'indemnisation chômage est systématiquement rejetée par l'ADEM. La simple rémunération du mandat ou la présence d'une fiche de salaire ne suffisent pas : il faut prouver un lien de subordination, des fonctions salariées séparées et une rémunération spécifique.

La cessation du mandat social seul, même involontaire, n'ouvre donc pas droit à l'indemnité de chômage. Seule la perte d'emploi concernant la partie salariée du cumul, sous réserve que toutes les conditions légales soient remplies, peut ouvrir ce droit.

Définition

Un **mandataire social** est une personne investie d'un mandat de gestion ou de représentation d'une société, tel qu'un administrateur, un gérant, un membre du directoire ou du conseil d'administration. Cette qualité découle d'une nomination statutaire ou contractuelle, conférant au mandataire le pouvoir d'engager la société vis-à-vis des tiers.

Au Luxembourg, le mandataire social n'est pas assimilé à un salarié au sens du Code du travail, sauf s'il cumule son mandat avec un contrat de travail réel et effectif. Ce cumul suppose notamment l'existence d'un lien de subordination, d'une rémunération distincte et de fonctions salariées séparées des missions du mandat.

Conditions d'exercice

L'accès aux **indemnités de chômage** est réservé aux personnes ayant la qualité de salarié, c'est-à-dire exerçant une activité professionnelle sous l'autorité d'un employeur, avec rémunération et subordination juridique (article L.521-1 du Code du travail).

Le mandataire social, en l'absence de contrat de travail distinct, n'est pas considéré comme salarié et ne cotise pas à l'assurance chômage. Le cumul d'un mandat social avec un contrat de travail n'est reconnu que si les fonctions salariées sont réelles, distinctes des missions découlant du mandat, et exécutées sous l'autorité effective de la société ou de ses organes (article L.121-1 et L.121-2 du Code du travail).

La simple rémunération du mandat ou la présence d'une fiche de salaire ne suffit pas à établir l'existence d'un contrat de travail. La réalité du lien de subordination et la distinction des fonctions sont des conditions impératives.

Modalités pratiques

Lorsqu'un mandataire social sollicite l'indemnisation chômage, l'Agence pour le développement de l'emploi (**ADEM**) vérifie la nature du lien juridique avec la société. En l'absence de contrat de travail distinct, la demande est systématiquement rejetée.

Si un contrat de travail est invoqué, l'**ADEM** examine la réalité de la subordination, la distinction des fonctions, l'existence d'un horaire, d'un contrôle hiérarchique et d'une rémunération spécifique. La charge de la preuve incombe au demandeur (article L.521-3 du Code du travail).

En cas de doute, l'**ADEM** peut solliciter des pièces complémentaires ou auditionner les parties. La cessation du mandat social, même involontaire, n'ouvre pas droit à l'indemnité de chômage, sauf si la perte d'emploi concerne la partie salariée du cumul, et que toutes les conditions légales sont remplies.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux sociétés et aux mandataires sociaux de formaliser clairement toute relation de travail distincte du mandat, par un contrat écrit précisant les fonctions, la rémunération, les horaires et l'autorité hiérarchique.

Les fiches de paie doivent distinguer les rémunérations liées au mandat et celles afférentes au contrat de travail. En cas de cumul, il convient d'éviter toute confusion entre les missions de gestion et les tâches salariées.

Les sociétés doivent informer les mandataires de l'absence de couverture chômage en cas de cessation du mandat seul. Avant toute rupture, il est conseillé de consulter un spécialiste du droit du travail pour évaluer la situation et anticiper les conséquences sociales.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Article L.121-1 : Définition du contrat de travail
 - Article L.121-2 : Conditions du lien de subordination
 - Article L.521-1 à L.521-3 : Conditions d'ouverture du droit à l'indemnité de chômage
- **Loi modifiée du 29 août 1951 concernant l'emploi salarié**
- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg** (notamment arrêts du 19 décembre 2013 et du 14 janvier 2021)
- **Circulaires de l'**ADEM**** relatives à l'appréciation du lien de subordination et à l'instruction des demandes d'indemnisation

L'absence de contrat de travail distinct prive le mandataire social de toute protection chômage. Toute tentative de requalification a posteriori est systématiquement soumise à un contrôle strict de l'ADEM et des juridictions compétentes. L'égalité de traitement, la traçabilité des décisions et l'encadrement humain des procédures doivent être respectés à chaque étape.

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.