

# La rémunération du mandataire social doit-elle être approuvée par l'assemblée générale au Luxembourg ?

## Réponse courte

La rémunération du mandataire social doit, dans la plupart des cas, être approuvée par l'assemblée générale au Luxembourg. Pour les sociétés anonymes (SA) et les sociétés en commandite par actions (SCA), l'assemblée générale fixe ou approuve la rémunération des administrateurs ou membres du conseil de surveillance. Dans les sociétés à responsabilité limitée (SARL), la rémunération des gérants est décidée par les associés réunis en assemblée générale, sauf disposition contraire des statuts.

Pour les sociétés en nom collectif (SNC) et sociétés en commandite simple (SCS), la rémunération est généralement fixée par les statuts ou par accord unanime des associés. Toute modification de la rémunération en cours de mandat nécessite une nouvelle approbation selon la procédure applicable. L'absence d'approbation formelle peut entraîner la nullité de la décision et des risques de contestation ou de responsabilité.

## Définition

Un **mandataire social** est une personne physique ou morale investie d'un mandat de gestion ou de représentation d'une société luxembourgeoise, tels que les administrateurs, gérants, membres du directoire ou du conseil de surveillance. La **rémunération du mandataire social** comprend toute forme de contrepartie financière ou en nature attribuée en raison de l'exercice du mandat, incluant jetons de présence, salaires, avantages en nature ou primes.

La notion de rémunération s'étend à toute somme ou avantage accordé en lien direct avec l'exercice du mandat social, indépendamment de la dénomination ou de la modalité de versement. Cette rémunération est distincte de celle perçue au titre d'un contrat de travail, le cas échéant.

## Conditions d'exercice

L'approbation de la rémunération des mandataires sociaux varie selon la forme juridique de la société :

- **Société Anonyme (SA)** : La rémunération des administrateurs est fixée par l'assemblée générale ordinaire des actionnaires, conformément à l'article 442-10 du Code du travail et à l'article 441-7 de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.
- **Société à Responsabilité Limitée (SARL)** : La rémunération des gérants est déterminée par les statuts ou, à défaut, par décision des associés réunis en assemblée générale, selon l'article 710-12 de la loi précitée.
- **Société en Commandite par Actions (SCA)** : La rémunération des membres du conseil de surveillance est soumise à l'approbation de l'assemblée générale.
- **Société en Nom Collectif (SNC) et Société en Commandite Simple (SCS)** : La rémunération est généralement fixée par les statuts ou par accord unanime des associés.

L'égalité de traitement entre mandataires doit être respectée, sauf justification objective et pertinente. Toute modification de la rémunération en cours de mandat requiert une nouvelle approbation selon la procédure applicable.

## Modalités pratiques

Dans les SA, la décision relative à la rémunération des administrateurs doit figurer à l'ordre du jour de l'assemblée générale ordinaire et être consignée dans le procès-verbal. La proposition émane généralement du conseil d'administration ou du conseil de surveillance.

Pour les SARL, sauf disposition contraire des statuts, la rémunération des gérants est décidée par l'assemblée générale des associés à la majorité requise pour la modification des statuts. Les décisions doivent être formalisées par écrit et conservées pour assurer la traçabilité et la validité juridique.

En cas de pluralité de mandats ou de rémunérations variables, il est recommandé de ventiler distinctement les montants attribués à chaque titre. Les conventions relatives à la rémunération peuvent être soumises à la procédure des conventions réglementées, notamment en cas de conflit d'intérêts (article 441-7 de la loi de 1915).

## Pratiques et recommandations

Il est conseillé de prévoir explicitement dans les statuts les modalités de fixation, de révision et d'approbation de la rémunération des mandataires sociaux afin de prévenir toute contestation. La transparence dans la communication des éléments de rémunération lors des assemblées générales favorise la bonne gouvernance et la confiance des actionnaires ou associés.

La régularité des décisions d'approbation doit être assurée, notamment par le respect des règles de quorum et de majorité. Il est essentiel de documenter chaque décision relative à la rémunération et de garantir l'accès à cette documentation en cas de contrôle ou de litige.

L'encadrement humain des processus décisionnels, la traçabilité des délibérations et le respect des principes d'égalité de traitement sont des obligations implicites à intégrer dans la gestion des rémunérations des mandataires sociaux.

## Cadre juridique

- **Loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales :**
  - Article 441-7 (conventions réglementées, conflits d'intérêts)
  - Article 442-10 (rémunération des administrateurs de SA)
  - Article 710-12 (rémunération des gérants de SARL)
- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Article [L.121-6](#) (égalité de traitement)
  - Article [L.261-1](#) et suivants (tenue et conservation des documents sociaux)
- **Jurisprudence luxembourgeoise :** Obligation d'une décision collective pour toute attribution ou modification de la rémunération, sauf disposition statutaire contraire.

Les statuts de la société peuvent prévoir des règles spécifiques, sous réserve du respect des dispositions impératives de la loi. Les décisions d'assemblée relatives à la rémunération doivent être formalisées et conservées pour garantir leur opposabilité et leur validité.

L'absence d'approbation formelle de la rémunération d'un mandataire social par l'assemblée générale peut entraîner la nullité de la décision, des risques de contestation ou de responsabilité pour la société et ses dirigeants. Il est impératif de documenter rigoureusement chaque décision relative à la rémunération et de respecter les procédures légales et statutaires applicables.

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.