

# Existe-t-il une obligation de déclaration en cas de cumul de mandats ?

## Réponse courte

Il n'existe pas d'obligation générale de déclaration en cas de cumul de mandats au Luxembourg. Toutefois, certaines situations imposent une déclaration, notamment pour les sociétés anonymes (SA) et sociétés en commandite par actions (SCA), qui doivent mentionner les mandats externes de leurs administrateurs ou membres du directoire dans le rapport de gestion, ainsi qu'en cas de conflit d'intérêts. Des obligations spécifiques de déclaration existent également pour les établissements de crédit, entreprises d'investissement et organismes soumis à la surveillance de la CSSF.

En dehors de ces cas prévus par la loi ou des textes particuliers, la déclaration d'un cumul de mandats dépend des statuts ou règlements internes de chaque entité. Il est donc recommandé de mettre en place une procédure interne de déclaration pour assurer la transparence et prévenir les conflits d'intérêts.

## Définition

Le cumul de mandats désigne la situation dans laquelle une personne physique exerce simultanément plusieurs fonctions de direction, d'administration ou de surveillance au sein d'une ou plusieurs sociétés, associations ou entités juridiques. Cette notion concerne principalement les mandats d'administrateur, de gérant, de membre du conseil de surveillance ou de direction, ainsi que les fonctions équivalentes dans des structures assimilées.

Le cumul peut s'opérer au sein d'une même entité (par exemple, administrateur et directeur général) ou dans des entités distinctes. Il implique la coexistence de responsabilités et d'obligations légales propres à chaque mandat exercé.

## Conditions d'exercice

Le cumul de mandats n'est pas interdit par principe au Luxembourg, sous réserve des incompatibilités prévues par la loi ou les statuts des sociétés concernées. Certaines fonctions sont incompatibles, notamment en vertu de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, qui interdit par exemple à un commissaire aux comptes d'exercer simultanément un mandat d'administrateur dans la même société (article 442-7).

Pour les salariés, le cumul d'un mandat social avec un contrat de travail dans la même société est soumis à des conditions strictes :

- Existence d'un lien de subordination effectif.
- Fonction salariée distincte du mandat social.
- Rémunération séparée pour chaque fonction.

La jurisprudence luxembourgeoise exige que le contrat de travail ne soit pas fictif et que les fonctions salariées soient réelles et indépendantes du mandat social. Les statuts ou règlements internes peuvent également prévoir des restrictions supplémentaires au cumul de mandats.

## Modalités pratiques

Il n'existe pas d'obligation générale de déclaration du cumul de mandats auprès d'une autorité administrative ou judiciaire, sauf dispositions spécifiques prévues par des textes particuliers. Toutefois, certaines obligations de transparence s'imposent selon le type de société ou d'entité :

- Les sociétés anonymes (SA) et sociétés en commandite par actions (SCA) doivent mentionner dans leur rapport de gestion la liste des mandats exercés par les membres du conseil d'administration ou du directoire dans d'autres sociétés (article 442-7 de la loi modifiée du 10 août 1915).
- Les membres du conseil d'administration ou du directoire doivent informer le conseil de tout conflit d'intérêts potentiel lié à un cumul de mandats (article 441-7 de la même loi).
- Pour les établissements de crédit, entreprises d'investissement et organismes soumis à la surveillance de la CSSF, des obligations spécifiques de déclaration et de limitation du cumul de mandats existent (loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier, articles 38-3 et suivants).

En dehors de ces cas, il appartient à chaque société ou entité de prévoir, le cas échéant, des obligations internes de déclaration dans ses statuts ou règlements internes. Les obligations de traçabilité et d'égalité de traitement doivent être respectées lors de la gestion des déclarations.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux sociétés de mettre en place une procédure interne de déclaration des mandats externes exercés par leurs dirigeants et administrateurs, afin d'assurer la transparence et de prévenir les conflits d'intérêts.

Cette procédure peut inclure :

- Une déclaration annuelle ou lors de la prise de fonction.
- Une mise à jour en cas de changement de situation.
- Une documentation écrite et traçable des déclarations.

Pour les salariés exerçant un mandat social, il est conseillé de formaliser la distinction entre les fonctions salariées et le mandat social, notamment dans les contrats de travail et les fiches de poste. Les responsables RH doivent veiller à ce que le cumul de mandats ne contrevienne pas aux règles d'incompatibilité légale ou statutaire, et à ce que les obligations de transparence prévues par la loi soient respectées, notamment lors de la préparation des rapports de gestion et des assemblées générales.

L'encadrement humain des processus de déclaration et la sensibilisation des personnes concernées sont essentiels pour garantir la conformité et prévenir tout risque de conflit d'intérêts ou de sanction.

## Cadre juridique

- Loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales :
  - Article 441-7 (conflit d'intérêts)
  - Article 442-7 (rapport de gestion, incompatibilités)
- Loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier :
  - Articles 38-3 et suivants (cumul de mandats, déclaration, limitation)
- Code du travail luxembourgeois :
  - Article L.121-1 (contrat de travail, lien de subordination)
  - Article L.241-1 (égalité de traitement)
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice sur la distinction entre contrat de travail et mandat social
- Statuts et règlements internes des sociétés ou associations

L'absence de déclaration d'un cumul de mandats dans les cas où la loi l'exige (rapport de gestion, secteur financier, conflit d'intérêts) peut engager la responsabilité civile ou pénale des dirigeants concernés. Il est essentiel d'identifier précisément les situations soumises à déclaration, de respecter les obligations de traçabilité et d'égalité de traitement, et de documenter toute démarche de transparence.

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.