

# Quelles conditions encadrent la révocation sans indemnité d'un dirigeant non salarié ?

## Réponse courte

La révocation sans indemnité d'un dirigeant non salarié au Luxembourg est en principe libre (ad nutum) : l'organe compétent (assemblée générale ou associé unique) peut y procéder à tout moment, sans motif ni préavis, sauf stipulation contraire dans les statuts ou une convention spécifique. Aucune indemnité n'est due, sauf clause expresse prévoyant le contraire.

La révocation ne doit pas être abusive, vexatoire ou porter atteinte à la réputation ou à la dignité du dirigeant. En cas de révocation abusive, le dirigeant peut réclamer des dommages et intérêts, mais pas d'indemnité de révocation, sauf disposition contractuelle.

La procédure doit respecter les règles statutaires et légales (convocation, quorum, majorité, information du dirigeant, consignation dans un procès-verbal, publication au RCS si nécessaire) et garantir l'égalité de traitement ainsi que la dignité du dirigeant.

## Définition

La révocation sans indemnité d'un dirigeant non salarié correspond à la décision prise par l'organe compétent d'une société de mettre fin, de façon anticipée et unilatérale, au mandat social d'un dirigeant (administrateur, gérant, membre du directoire ou du conseil de surveillance) qui n'est pas lié à la société par un contrat de travail. Cette révocation intervient sans versement d'indemnité de départ, sauf stipulation contraire dans les statuts ou dans une convention spécifique.

Ce principe s'applique aux dirigeants de sociétés anonymes (S.A.), sociétés à responsabilité limitée (S.à r.l.), sociétés en commandite par actions (S.C.A.) et autres formes sociales, sous réserve des dispositions légales et statutaires applicables.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la révocation ad nutum constitue la règle pour les dirigeants non salariés, conformément à la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales. L'assemblée générale (pour les S.A. et S.à r.l.) ou l'associé unique dispose du droit de révoquer à tout moment le dirigeant, sans avoir à justifier d'un motif ni à respecter un préavis, sauf stipulation expresse contraire dans les statuts ou une convention.

La révocation ne doit toutefois pas être abusive. Elle ne peut intervenir dans des circonstances portant atteinte à la réputation ou à l'honneur du dirigeant, ni dans des conditions vexatoires. En cas de révocation abusive, le dirigeant peut prétendre à des dommages et intérêts, mais non à une indemnité de révocation, sauf clause expresse.

L'égalité de traitement et le respect de la dignité du dirigeant doivent être garantis tout au long de la procédure, conformément aux principes généraux du droit du travail et de la non-discrimination.

## Modalités pratiques

La décision de révocation doit être prise par l'organe compétent, conformément aux statuts de la société et aux dispositions légales applicables à la forme sociale. La révocation doit figurer à l'ordre du jour de l'assemblée générale ou de la réunion de l'organe compétent.

Le dirigeant concerné doit être informé de la tenue de la réunion et de la possibilité de présenter ses observations, sauf disposition statutaire contraire. La décision de révocation doit être consignée dans un procès-verbal et, le cas échéant, publiée au Registre de Commerce et des Sociétés (RCS) dans le délai légal.

En l'absence de clause prévoyant une indemnité, aucune compensation n'est due au dirigeant révoqué, sauf en cas de révocation abusive. Il est recommandé d'assurer la traçabilité de la procédure et de conserver tous les documents afférents.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de vérifier systématiquement les statuts et tout accord conclu avec le dirigeant afin d'identifier l'existence éventuelle de clauses dérogeant au principe de révocation ad nutum ou prévoyant une indemnité.

Il convient de veiller à la régularité de la procédure de révocation, notamment en respectant les règles de convocation, de quorum et de majorité. Pour limiter le risque de contentieux, il est conseillé d'éviter toute forme de révocation vexatoire ou humiliante et de motiver la décision, même si la loi ne l'exige pas.

L'encadrement humain de la procédure est essentiel pour garantir le respect des droits du dirigeant et prévenir tout litige. En cas de doute sur le caractère abusif de la révocation, il est prudent de consulter un conseil spécialisé.

## Cadre juridique

- Loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales :
  - Article 51 (S.à r.l.)
  - Article 60 (S.A.)
  - Article 100 (S.A.)
  - Article 102-1 (S.C.A.)
- Code du travail luxembourgeois :
  - Principes généraux relatifs à la non-discrimination et à la dignité au travail (articles [L.251-1](#) et suivants)
- Jurisprudence constante de la Cour supérieure de justice du Luxembourg sur la distinction entre indemnité de révocation et dommages et intérêts pour révocation abusive
- Statuts de la société (clauses spécifiques éventuelles)

En cas de cumul de mandats (mandat social et contrat de travail), la révocation du mandat n'emporte pas automatiquement rupture du contrat de travail. Chaque situation doit être analysée séparément afin de respecter les droits attachés à chaque statut.

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.