

# Le Code du travail s'applique-t-il aux dirigeants dans les relations collectives ?

## Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois ne s'applique pas automatiquement aux dirigeants dans les relations collectives du travail. Les administrateurs, gérants ou directeurs généraux, qui exercent uniquement un mandat social sans contrat de travail distinct, sont exclus du champ d'application des dispositions relatives à la représentation du personnel, à la négociation collective et à la protection des représentants.

Seuls les dirigeants qui cumulent leur mandat social avec un contrat de travail effectif, caractérisé par un lien de subordination réel et des fonctions techniques distinctes, peuvent être inclus dans le corps électoral, être candidats aux instances représentatives du personnel et bénéficier des protections associées. En l'absence de ce cumul, les dirigeants ne participent pas aux élections professionnelles et ne sont pas couverts par les conventions collectives, sauf disposition expresse contraire.

## Définition

Le terme « dirigeants » désigne, au sens du droit du travail luxembourgeois, les personnes investies du pouvoir de direction et de représentation de l'employeur, telles que les administrateurs, gérants ou directeurs généraux. Ces personnes exercent des fonctions de décision stratégique et de gestion, distinctes de celles des salariés soumis à un lien de subordination. Dans le contexte des relations collectives, il s'agit d'examiner si ces dirigeants bénéficient ou non des droits et obligations prévus par le Code du travail en matière de représentation du personnel, négociation collective et participation aux instances représentatives.

## Conditions d'exercice

Le Code du travail luxembourgeois distingue expressément les salariés des dirigeants. L'article [L.161-1](#) du Code du travail définit le salarié comme toute personne physique qui s'engage à fournir une prestation de travail sous la subordination d'un employeur, moyennant rémunération. Les dirigeants, lorsqu'ils exercent leur mandat social sans contrat de travail distinct, ne sont pas considérés comme des salariés au sens du Code du travail. Cette distinction est déterminante pour l'application des dispositions relatives aux relations collectives, notamment la participation aux élections des délégations du personnel, l'éligibilité et l'accès à la protection attachée au mandat de délégué.

## Modalités pratiques

Dans la pratique, les dirigeants sociaux (administrateurs, gérants, directeurs généraux) ne participent pas aux élections des délégations du personnel, ni à la désignation des représentants syndicaux, sauf s'ils cumulent leur mandat social avec un contrat de travail effectif, caractérisé par un lien de subordination réel et l'exercice de fonctions techniques distinctes de leur mandat. En l'absence de ce cumul, ils sont exclus du corps électoral et ne peuvent être candidats aux instances représentatives du personnel. Par ailleurs, les dirigeants ne sont pas couverts par les conventions collectives négociées au niveau de l'entreprise, sauf disposition expresse contraire. Ils ne bénéficient pas non plus de la protection contre le licenciement prévue pour les représentants du personnel.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de vérifier la situation contractuelle des dirigeants afin d'éviter toute confusion lors de la constitution du corps électoral ou de la négociation collective. En cas de cumul de mandat social et de contrat de travail, il convient de s'assurer que les conditions jurisprudentielles sont remplies : existence d'un lien de subordination effectif, fonctions techniques distinctes, rémunération séparée. Les procès-verbaux d'élections et les listes électorales doivent exclure les dirigeants non salariés. Les conventions collectives doivent préciser leur champ d'application pour éviter toute ambiguïté sur l'inclusion ou l'exclusion des dirigeants.

## Cadre juridique

- Article [L.161-1](#) du Code du travail : définition du salarié
- Article [L.411-1](#) et suivants du Code du travail : délégation du personnel
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg, notamment arrêt du 12 juillet 2018 (n° 43234 du rôle), confirmant l'exclusion des dirigeants non salariés du champ d'application des relations collectives
- Absence de dispositions spécifiques dans le Code du travail relatives à l'inclusion automatique des dirigeants dans les instances représentatives du personnel

La participation des dirigeants aux relations collectives du travail est strictement encadrée. Toute assimilation automatique d'un dirigeant à un salarié, sans vérification du lien de subordination, expose l'entreprise à des contestations lors des élections professionnelles ou de la négociation collective.

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.