

Une société peut-elle décider de ne pas rémunérer ses dirigeants ?

Réponse courte

Une société au Luxembourg peut décider de ne pas rémunérer ses dirigeants, à condition que cette gratuité soit prévue dans les statuts ou décidée formellement par l'organe compétent (assemblée générale ou conseil d'administration), et consignée dans un procès-verbal. Aucune disposition légale n'impose la rémunération des dirigeants, sauf stipulation contraire dans les statuts ou une convention spécifique.

Il est essentiel de documenter précisément cette décision pour assurer la transparence, la traçabilité et la cohérence avec les statuts et la pratique effective, afin d'éviter toute contestation ultérieure, notamment en matière fiscale ou sociale. La gratuité du mandat n'exonère pas le dirigeant de ses obligations et responsabilités légales.

Définition

Au Luxembourg, les « dirigeants » désignent principalement les membres des organes de gestion et d'administration des sociétés, tels que les gérants de SARL ou les administrateurs de SA. Leur statut diffère de celui des salariés, notamment en ce qui concerne l'absence de lien de subordination et la nature du mandat exercé. La rémunération des dirigeants n'est pas systématiquement imposée par la loi, mais dépend des statuts de la société, des décisions des organes compétents et de la nature du mandat.

La distinction entre mandat social et contrat de travail est essentielle : le mandat social peut être exercé à titre gratuit ou onéreux, tandis que le contrat de travail implique nécessairement une rémunération et un lien de subordination.

Conditions d'exercice

La nomination d'un dirigeant (gérant, administrateur, membre du directoire ou du conseil de surveillance) est régie par les statuts de la société et, le cas échéant, par les décisions de l'assemblée générale ou du conseil d'administration. Le mandat social peut être exercé à titre gratuit si cela est prévu dans les statuts ou décidé par l'organe compétent.

Aucune disposition légale n'impose la rémunération des dirigeants, sauf stipulation contraire dans les statuts ou dans une convention spécifique. L'absence de rémunération doit résulter d'une décision formelle et explicite, consignée dans un procès-verbal, afin d'assurer la transparence et la traçabilité de la décision.

Modalités pratiques

La gratuité du mandat doit être expressément prévue dans les statuts de la société ou décidée par l'organe compétent (assemblée générale des associés ou conseil d'administration). À défaut de disposition statutaire, la décision de ne pas rémunérer un dirigeant doit être consignée dans un procès-verbal.

En cas de pluralité de dirigeants, il est possible de prévoir des modalités différenciées, certains exerçant leur mandat à titre gratuit, d'autres à titre onéreux. Il convient de distinguer le mandat social gratuit d'une éventuelle relation de travail salariée, qui suppose l'existence d'un lien de subordination et d'un contrat de travail distinct.

La société doit veiller à la traçabilité des décisions et à la cohérence entre les statuts, les procès-verbaux et la pratique effective, afin d'éviter toute contestation ultérieure, notamment en matière de sécurité sociale ou de fiscalité.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la gratuité du mandat dans les statuts ou dans une décision de l'organe compétent, afin de prévenir tout litige ultérieur, notamment en matière de revendication de rémunération ou de requalification du mandat en contrat de travail.

La gratuité du mandat n'exonère pas le dirigeant de ses obligations légales et statutaires, ni de sa responsabilité civile et pénale. En cas d'exercice effectif de fonctions salariées parallèlement au mandat social, une rémunération distincte doit être prévue pour l'activité salariée, sous réserve du respect des conditions de cumul.

La société doit veiller à ce que la gratuité du mandat ne soit pas constitutive d'un abus de droit, d'une inégalité de traitement ou d'une dissimulation de rémunération. Il est également conseillé de garantir l'égalité de traitement entre les dirigeants, sauf justification objective et pertinente.

Cadre juridique

- Loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, notamment :
 - Article 60 (SA) : nomination et révocation des administrateurs, modalités de rémunération fixées par les statuts ou l'assemblée générale.
 - Article 191-3 (SARL) : nomination et révocation des gérants, modalités de rémunération fixées par les statuts ou l'assemblée générale.
- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.121-1](#) : définition du contrat de travail et distinction avec le mandat social.
 - Article [L.246-1](#) et suivants : égalité de traitement et non-discrimination.
- Jurisprudence luxembourgeoise sur la distinction entre mandat social et contrat de travail, et sur la validité des mandats gratuits.
- Principes généraux de transparence, de traçabilité et d'encadrement humain des décisions relatives à la gestion des sociétés.

Il est essentiel de documenter précisément la gratuité du mandat social pour éviter toute contestation ultérieure, notamment en cas de contrôle fiscal ou social. Veillez à la cohérence entre les statuts, les procès-verbaux et la pratique effective au sein de la société, et à respecter les principes d'égalité de traitement et 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.