

Une société peut-elle exclure un dirigeant de certaines politiques internes RH ?

Réponse courte

Une société luxembourgeoise peut exclure un dirigeant mandataire social de certaines politiques internes RH, car il n'est pas soumis au Code du travail. Cependant, si le dirigeant cumule un contrat de travail avec son mandat social, il bénéficie des droits salariés pour ses fonctions techniques et ne peut être exclu des politiques RH correspondantes.

Définition

Le dirigeant mandataire social est une personne physique investie par les statuts ou une décision sociale du pouvoir de direction, de gestion et de représentation de la société (administrateur, gérant, membre du directoire). Il se distingue du salarié qui est lié à l'entreprise par un contrat de travail caractérisé par un lien de subordination.

Conditions d'exercice

L'exclusion d'un dirigeant des politiques RH n'est possible que si les conditions suivantes sont réunies :

- Le dirigeant exerce exclusivement un mandat social sans contrat de travail
- L'exclusion est expressément prévue dans les documents sociaux ou les politiques concernées
- La différence de traitement est objectivement justifiée par le statut juridique distinct
- L'exclusion respecte le principe de non-discrimination ([L.251-1](#) du Code du travail)
- Les statuts de la société ne s'y opposent pas

Modalités pratiques

Pour mettre en œuvre l'exclusion :

- Identifier précisément le statut du dirigeant (mandat pur ou cumul avec contrat de travail)
- Formaliser l'exclusion dans les politiques RH concernées
- Préciser le périmètre exact des exclusions
- Documenter les justifications objectives de l'exclusion
- Informer explicitement le dirigeant des politiques qui lui sont ou non applicables

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Établir une liste exhaustive des politiques RH applicables ou non aux dirigeants
- Prévoir des dispositions spécifiques pour les dirigeants dans les domaines sensibles
- Maintenir une cohérence entre les différentes politiques internes
- Réviser régulièrement le dispositif en cas d'évolution du statut du dirigeant
- Consulter les instances représentatives avant toute modification majeure

Cadre juridique

- Article [L.121-1](#) du Code du travail (définition du contrat de travail)
- Article [L.251-1](#) du Code du travail (principe de non-discrimination)
- Articles 441-1 à 441-13 de la loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales (statut des mandataires sociaux)
- Loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement
- Articles [L.162-1](#) à [L.162-13](#) du Code du travail (cumul contrat de travail et mandat social)

Une attention particulière doit être portée aux dirigeants cumulant un mandat social avec un contrat de travail. Pour la partie salariée de leur activité, ils doivent bénéficier des mêmes droits que les autres salariés, sous peine de discrimination illégale.

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.