

Un dirigeant peut-il réclamer des indemnités de fin de contrat ?

Réponse courte

Un dirigeant peut réclamer des indemnités de fin de contrat uniquement si ce droit est prévu dans son contrat de mandat ou dans les statuts de la société. À défaut de clause spécifique, aucune indemnité n'est due lors de la cessation du mandat, sauf en cas de révocation abusive où des dommages-intérêts peuvent être accordés.

Si le dirigeant cumule un contrat de travail effectif avec son mandat social, il peut prétendre aux indemnités de fin de contrat pour la partie salariée, sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté et de motif prévues par le Code du travail. La distinction entre fonctions salariées et mandat social doit être clairement établie et documentée.

Définition

Au Luxembourg, le terme « dirigeant » désigne généralement les membres de l'organe de gestion d'une société, tels que les administrateurs, gérants ou directeurs généraux. Leur statut juridique varie selon qu'ils exercent leurs fonctions dans le cadre d'un mandat social ou d'un contrat de travail. L'indemnité de fin de contrat correspond à toute somme versée lors de la cessation des fonctions, incluant l'indemnité de départ, de licenciement ou de cessation de mandat.

Conditions d'exercice

Le droit à une indemnité de fin de contrat dépend du statut du dirigeant. Un dirigeant exerçant exclusivement un mandat social (administrateur, gérant non salarié) n'est pas considéré comme salarié au sens du Code du travail luxembourgeois. Il ne bénéficie donc pas automatiquement des indemnités de licenciement prévues pour les salariés, sauf stipulation expresse dans le contrat de mandat ou les statuts de la société.

En revanche, si le dirigeant cumule un contrat de travail effectif avec son mandat social, il peut prétendre aux indemnités de fin de contrat pour la partie relevant du contrat de travail. Ce droit est subordonné à la réalité du lien de subordination, à l'exercice effectif de fonctions salariées distinctes du mandat et au respect des conditions d'ancienneté et de motif prévues par le Code du travail.

Modalités pratiques

Pour un dirigeant relevant uniquement du mandat social, le versement d'une indemnité de fin de fonctions doit être prévu par une clause spécifique dans le contrat de mandat ou dans les statuts de la société. À défaut, aucune indemnité n'est due lors de la révocation ou de la non-reconduction du mandat, sauf en cas de révocation abusive, où des dommages-intérêts peuvent être accordés par les juridictions civiles.

Pour les dirigeants salariés, la rupture du contrat de travail ouvre droit aux indemnités légales de licenciement si les conditions d'ancienneté (au moins 5 ans d'ancienneté selon l'article [L.124-7](#) du Code du travail) et de motif sont réunies. La coexistence d'un mandat social et d'un contrat de travail doit être clairement établie, documentée et distinguée pour éviter toute requalification ou contestation.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser par écrit toute disposition relative à une indemnité de fin de fonctions dans le contrat de mandat ou les statuts, en précisant les modalités de calcul et de versement. Pour les dirigeants cumulant un contrat de travail, il convient de distinguer précisément les fonctions exercées au titre du contrat de travail de celles relevant du mandat social, afin de sécuriser le droit à indemnité en cas de rupture.

Il est également conseillé de motiver toute décision de révocation d'un dirigeant et de respecter les formes prévues par les statuts ou la loi pour limiter le risque de contentieux pour révocation abusive. La traçabilité des décisions et la documentation des relations contractuelles sont essentielles pour garantir l'égalité de traitement et la sécurité juridique.

Cadre juridique

- Loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales :
 - Articles 51, 60, 100-5, 191-9 relatifs à la nomination et à la révocation des administrateurs et gérants.
- Code du travail luxembourgeois :
 - Articles [L.121-1](#) à [L.121-7](#) (définition du contrat de travail et lien de subordination)
 - Articles [L.124-1](#) à [L.124-11](#) (licenciement, indemnités de départ, conditions d'ancienneté)
 - Article [L.225-1](#) (égalité de traitement)
- Principes de droit commun des contrats et de la responsabilité civile (Code civil luxembourgeois, articles 1134 et suivants)
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg sur la distinction entre mandat social et contrat de travail, et sur l'indemnisation en cas de révocation abusive.

La rédaction précise et la distinction claire entre mandat social et contrat de travail sont indispensables pour sécuriser les droits des dirigeants en matière d'indemnités de fin de fonctions. Une documentation rigoureuse limite les risques de litiges lors de la cessation des relations et garantit le respect des obligations légales, notamment en matière d'égalité de traitement et de traçabilité.

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.