

Comment sont définies les fonctions de direction dans la convention SAS luxembourgeoise ?

Réponse courte

Selon l'article **L.162-8(3)** du Code du travail luxembourgeois, les fonctions de direction (cadres supérieurs) sont caractérisées par des critères cumulatifs : une **rémunération nettement plus élevée** (au moins 10% supérieure), l'exercice d'un **véritable pouvoir de direction effectif** ou d'une **autorité bien définie** avec **large indépendance** dans l'organisation du travail. Le contrat de travail doit explicitement formaliser ces éléments.

Les cadres supérieurs ainsi qualifiés sont **exclus du champ d'application** de la CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) et ne bénéficient donc pas de la prime unique 3.670€, du pécule de 42 points indiciaires ni de la revalorisation +5 points C1-C3. La qualification est soumise au **contrôle strict des tribunaux du travail** selon le principe de réalité, qui vérifient les fonctions réellement exercées et non la simple mention contractuelle.

Définition

Les fonctions de direction, définies par l'article **L.162-8(3)** du Code du travail luxembourgeois, désignent les postes occupés par des salariés (cadres supérieurs) disposant d'une **rémunération nettement plus élevée** que celle des salariés conventionnés, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un **véritable pouvoir de direction effectif** ou dont la nature des tâches comporte une **autorité bien définie**.

Questions fréquentes

Les cadres supérieurs bénéficient-ils des avantages de la convention SAS 2025,2026,2027 ?

Non, les cadres supérieurs sont exclus du champ d'application de la convention SAS. Ils ne bénéficient pas de la prime unique de 3.670€, du pécule de 42 points, ni de la revalorisation de +5 points C1-C3. Une convention collective spécifique aux cadres supérieurs peut être négociée.

Que se passe-t-il si les critères de cadre supérieur ne sont pas respectés ?

Les tribunaux du travail appliquent le principe de réalité et vérifient les fonctions réellement exercées. Une documentation insuffisante des critères légaux peut entraîner une requalification du statut, avec des conséquences importantes en matière de temps de travail, heures supplémentaires et application de la convention collective.

Quelle différence de salaire minimum est requise pour les fonctions de direction ?

La rémunération doit être nettement plus élevée, avec un écart minimum de 10% par rapport aux salariés conventionnés de même ancienneté. Cet écart salarial a été confirmé par la jurisprudence luxembourgeoise (Cour d'appel 21/04/2016).

Quels sont les critères pour être considéré comme cadre supérieur dans la convention SAS au Luxembourg ?

Selon l'article L.162-8 du Code du travail luxembourgeois, les critères sont cumulatifs : une rémunération au moins 10% supérieure aux salariés conventionnés, l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou d'une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail, et la formalisation explicite de ce statut dans le contrat de travail.

Conditions d'exercice

L'article L.162-8(3) précise des conditions cumulatives dont le respect est impératif pour qualifier un poste de direction.

Critère	Exigence
Rémunération	Au moins 10% supérieure aux salariés conventionnés de même ancienneté
Pouvoir de direction	Véritable pouvoir effectif OU autorité bien définie sur des collaborateurs
Indépendance	Large indépendance dans l'organisation du travail
Horaires	Large liberté des horaires (absence de contraintes strictes)
Pointage	Dispense de pointage et d'enregistrement du temps de travail
Contrat	Formalisation explicite du statut de cadre supérieur dans le contrat

Modalités pratiques

La mise en œuvre des fonctions de direction nécessite une documentation rigoureuse de chaque critère légal.

Document	Contenu requis
Contrat de travail	Détail des responsabilités et mention explicite du statut cadre supérieur
Fiche de poste	Périmètre d'autorité, équipes encadrées, décisions autonomes
Organigramme	Position hiérarchique et lien de subordination
Évaluation	Basée sur les objectifs et résultats, non sur le temps de présence
Rémunération	Écart minimum 10% documenté et justifié

Pratiques et recommandations

Documenter précisément le statut dès la conclusion du contrat (organigramme, fiche de poste, job description) constitue la protection principale contre un risque de requalification. **Vérifier régulièrement** que la rémunération respecte l'écart minimum de 10% et que l'autonomie réelle dans l'organisation du travail est démontrable évite les litiges ultérieurs. **Exclure explicitement** l'application de la convention collective dans le contrat et **éviter les contraintes horaires** strictes (pointage, horaires fixes imposés) permettent de maintenir la cohérence juridique du statut.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.162-8(3)	Définition et critères des cadres supérieurs — exclusion du champ CCT
Art. L.211-27(5)	Exclusion des cadres supérieurs des règles de durée du travail
Art. L.124-2	Contenu obligatoire du contrat de travail
Art. L.414-9	Information-consultation des représentants du personnel
Cour d'appel 21/04/2016	Écart salarial minimum de 10%
Cour d'appel 28/04/2016	Critères d'autonomie et d'indépendance
CCT SAS 2025-2027	Exclusion des cadres supérieurs ; pas de prime 3.670€, pécule 42 pts, +5 pts C1-C3

La **qualification de cadre supérieur** est soumise au **principe de réalité** appliqué par les tribunaux du travail, qui vérifient les fonctions réellement exercées et non la simple mention contractuelle. Une documentation insuffisante des critères légaux peut entraîner une **requalification** du statut, avec des conséquences importantes en matière de temps de travail, d'heures supplémentaires et d'**application rétroactive de la convention collective**. La CCT SAS 2025-2027 a été **déclarée d'obligation générale** par règlement grand-ducal, ce qui renforce l'enjeu d'une qualification correcte du statut de direction.

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.