

Les gérants de société sont-ils soumis à la transparence salariale au Luxembourg ?

Réponse courte

Les **gérants de société** ne sont pas automatiquement soumis à la transparence salariale au Luxembourg. La [directive \(UE\) 2023/970](#) s'applique aux travailleurs liés par un **contrat de travail** ou une relation de travail. Un gérant exerçant un **mandat social** sans contrat de travail n'entre pas dans le champ d'application de la directive.

En revanche, un gérant cumulant son mandat avec un **contrat de travail salarié** est couvert pour la partie de sa rémunération liée à ce contrat. L'article [L.241-2](#) du Code du travail délimite le champ d'application aux salariés dont les relations de travail sont régies par le Livre premier du Code du travail.

Définition

Le **gérant de société** est la personne physique qui dirige et représente une société commerciale.

Il peut exercer cette fonction dans le cadre d'un **mandat social** (rémunéré par des tantièmes ou jetons de présence) ou cumuler ce mandat avec un **contrat de travail** pour des fonctions techniques distinctes. Seule la seconde situation crée une relation de travail au sens du droit du travail luxembourgeois et de la directive sur la transparence salariale.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! [Demander une démo ?](#)

Questions fréquentes

Comment qualifier juridiquement la situation d'un gérant ?

Il faut déterminer si le gérant exerce un mandat social seul ou cumule avec un contrat de travail, vérifier le lien de subordination, séparer les rémunérations dans la comptabilité et conserver les documents attestant de la nature juridique de la relation pour éviter toute requalification.

Les gérants de société sont-ils soumis à la transparence salariale au Luxembourg ?

Les gérants exerçant un mandat social sans contrat de travail ne sont pas soumis à la transparence salariale. Un gérant cumulant son mandat avec un contrat de travail salarié est couvert pour la partie de sa rémunération liée à ce contrat selon la directive (UE) 2023/970.

Les tantièmes d'un mandat social entrent-ils dans le reporting de transparence ?

Non, les tantièmes et jetons de présence liés au mandat social sont exclus du périmètre de la directive (UE) 2023/970. Seule la rémunération salariale issue d'un éventuel contrat de travail cumulé doit être incluse dans les rapports d'écarts de rémunération.

Quel statut pour un gérant minoritaire ?

Le gérant minoritaire est plus susceptible de réunir les conditions d'un contrat de travail valide, car son absence de contrôle sur la société facilite la démonstration du lien de subordination. Cette situation doit être analysée au cas par cas selon la loi du 10 août 1915.

Quelle différence entre mandat social et contrat de travail pour un gérant ?

Le mandat social est rémunéré par tantièmes ou jetons de présence, sans lien de subordination. Le contrat de travail suppose un lien de subordination effectif et porte sur des fonctions techniques distinctes. Seul le contrat de travail crée une relation couverte par la directive.

Quelles conditions pour qu'un gérant soit considéré comme salarié ?

Le contrat de travail doit porter sur des fonctions techniques distinctes du mandat social et reposer sur un lien de subordination effectif. Ces conditions, prévues par l'article L.241-2 du Code du travail, sont essentielles pour valider la qualification de relation salariale.

Conditions d'exercice

L'application de la transparence salariale aux gérants dépend de la nature juridique de leur relation avec la société.

| Critère | Détail |
|--|--|
| Mandat social seul | Hors champ d'application de la directive et du Code du travail |
| Cumul mandat + contrat | Le contrat de travail est couvert par la transparence salariale |
| Fonctions techniques distinctes | Le contrat doit porter sur des fonctions distinctes du mandat social |
| Lien de subordination | Le contrat de travail suppose un lien de subordination effectif |
| Rémunération du mandat | Tantièmes et jetons de présence exclus du périmètre de la directive |
| Rémunération salariale | Salaire et avantages liés au contrat de travail inclus dans le reporting |
| Gérant minoritaire | Plus susceptible de réunir les conditions d'un contrat de travail |

Modalités pratiques

La qualification de la situation du gérant au regard de la transparence salariale nécessite une analyse juridique précise.

| Étape | Détail |
|--|---|
| Qualification juridique | Déterminer si le gérant exerce un mandat social seul ou cumule avec un contrat de travail |
| Vérification du lien de subordination | S'assurer que le contrat de travail repose sur un lien de subordination effectif |
| Séparation des rémunérations | Distinguer la rémunération liée au mandat de celle liée au contrat de travail |
| Intégration au reporting | Inclure uniquement la partie salariale dans les rapports d'écart de rémunération |
| Documentation | Conserver les documents attestant de la nature juridique de la relation |

Pratiques et recommandations

Qualifier précisément la situation juridique de chaque gérant en distinguant le mandat social du contrat de travail pour déterminer l'application des obligations de transparence salariale.

Séparer clairement les composantes de rémunération liées au mandat social de celles liées au contrat de travail dans la comptabilité et les systèmes d'information.

Vérifier que les contrats de travail de gérants respectent les conditions de validité, notamment l'existence de fonctions techniques distinctes et d'un lien de subordination effectif.

Intégrer la rémunération salariale des gérants sous contrat de travail dans les analyses d'écarts de rémunération par sexe.

Consulter un conseil juridique en cas de doute sur la qualification de la relation entre le gérant et la société pour éviter une requalification.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--------------------------------|--|
| Directive (UE) 2023/970 | Application aux travailleurs liés par un contrat de travail ou une relation de travail |
| Art. <u>L.241-2</u> | Champ d'application limité aux salariés régis par le Livre premier du Code du travail |
| Art. <u>L.225-1</u> | Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale |
| Art. <u>L.241-1</u> | Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe |
| Loi du 10 août 1915 | Loi sur les sociétés commerciales — statut du gérant |

La distinction entre mandat social et contrat de travail est un sujet de contentieux fréquent au Luxembourg. En cas de doute, l'entreprise doit procéder à une analyse juridique approfondie pour éviter une requalification qui pourrait élargir le périmètre de ses obligations. Les obligations décrites dans cette fiche sont issues de la directive (UE) 2023/970 et entreront en vigueur sous réserve de la transposition en droit luxembourgeois avant le 7 juin 2026.

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.