

La transparence salariale s'applique-t-elle à la rémunération des membres du conseil d'administration ?

Réponse courte

La directive (UE) 2023/970 sur la transparence salariale ne s'applique en principe pas aux **membres du conseil d'administration** qui exercent un mandat social sans contrat de travail. La [directive 2023/970](#) vise les relations de **travail salarié**, ce qui exclut les mandataires sociaux dont la rémunération relève du droit des sociétés et non du droit du travail.

Toutefois, lorsqu'un administrateur cumule son mandat avec un **contrat de travail** au sein de la même entreprise, la rémunération perçue au titre du contrat de travail est soumise aux obligations de transparence salariale. La rémunération du mandat social (jetons de présence, tantièmes) reste en dehors du périmètre. Les entreprises cotées sont par ailleurs soumises à des obligations de **publicité des rémunérations** des dirigeants au titre du droit des sociétés et de la gouvernance.

Définition

Les **membres du conseil d'administration** sont des mandataires sociaux investis d'un mandat de gestion et de surveillance de la société. Leur rémunération est fixée par l'assemblée générale des actionnaires ou les statuts, et ne constitue pas un salaire au sens du droit du travail.

La distinction entre **mandat social** et **contrat de travail** est fondamentale pour déterminer l'applicabilité de la transparence salariale. Le mandataire social n'est pas un salarié, sauf s'il bénéficie d'un contrat de travail distinct pour des fonctions techniques spécifiques, juridiquement séparées de son mandat.

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

Questions fréquentes

Comment distinguer mandat social et contrat de travail ?

Le cumul d'un mandat d'administrateur et d'un contrat de travail est admis sous certaines conditions, notamment l'existence de fonctions techniques distinctes et un lien de subordination effectif. La frontière est appréciée strictement par la jurisprudence luxembourgeoise.

La transparence salariale s'applique-t-elle aux membres du conseil d'administration ?

Non, la directive (UE) 2023/970 ne s'applique pas aux mandataires sociaux exerçant un mandat sans contrat de travail. La rémunération du mandat (jetons de présence, tantièmes) relève du droit des sociétés, non du droit du travail.

Les entreprises cotées ont-elles d'autres obligations de publicité ?

Oui, les entreprises cotées sont soumises à des obligations de publicité distinctes au titre du droit des sociétés et de la gouvernance, notamment via la directive 2007/36/CE modifiée. Ces obligations sont complémentaires mais distinctes de la transparence salariale.

Les jetons de présence sont-ils inclus dans la transparence salariale ?

Non, les jetons de présence et tantièmes sont exclus du périmètre de la directive (UE) 2023/970. Ils relèvent de la loi du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales et non du Code du travail luxembourgeois.

Un dirigeant cumulant mandat et contrat de travail est-il concerné ?

Oui, lorsqu'un administrateur cumule son mandat avec un contrat de travail, la rémunération salariale est soumise aux obligations de transparence salariale. Seule la rémunération du mandat social reste exclue du périmètre de la directive.

Un mandat social déguisant une relation de travail peut-il être requalifié ?

Oui, un mandat social déguisant une relation de travail peut être requalifié par les tribunaux, entraînant l'application de la transparence salariale. Cette requalification expose l'entreprise aux obligations de reporting et aux droits à l'information des salariés concernés.

Conditions d'exercice

L'applicabilité de la transparence salariale aux administrateurs dépend de la nature de leur relation avec l'entreprise.

Critère	Détail
Mandat social seul	Non soumis à la transparence salariale
Contrat de travail cumulé	La rémunération salariale est soumise aux obligations
Jetons de présence	Exclus du périmètre de la directive
Tantièmes	Exclus du périmètre de la directive
Dirigeant salarié	Soumis aux obligations pour sa rémunération salariale
Entreprises cotées	Obligations de publicité distinctes au titre du droit des sociétés

Modalités pratiques

Les entreprises doivent distinguer les rémunérations des mandataires de celles des salariés dans leur reporting.

Étape	Détail
Identification des statuts	Distinguer mandataires sociaux et salariés dans les données de rémunération
Exclusion des mandats	Retirer les rémunérations de mandat du calcul des indicateurs
Cumul mandat-contrat	Intégrer uniquement la rémunération salariale pour les cumulards
Documentation	Justifier les exclusions dans le rapport de transparence
Gouvernance	Appliquer les obligations de publicité propres au droit des sociétés

Pratiques et recommandations

Clarifier le statut juridique de chaque dirigeant au regard du droit du travail et du droit des sociétés, en vérifiant l'existence d'un contrat de travail distinct du mandat social. Le cumul d'un mandat d'administrateur et d'un contrat de travail est admis au Luxembourg sous certaines conditions, notamment l'existence de fonctions techniques distinctes et un lien de subordination effectif.

Séparer dans les systèmes de gestion les données relatives aux rémunérations de mandat et aux rémunérations salariales, afin de produire des indicateurs de transparence salariale qui reflètent uniquement les relations de travail salarié soumises à la directive.

Appliquer les obligations de publicité spécifiques au droit des sociétés pour les entreprises cotées, en veillant à la cohérence entre les informations publiées au titre de la gouvernance et celles produites au titre de la transparence salariale. Les deux cadres réglementaires poursuivent des objectifs complémentaires mais distincts.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Champ d'application limité aux travailleurs salariés
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité salariale entre salariés
Art. <u>L.225-2</u>	Définition du salaire lié à la relation d'emploi
Loi du 10 août 1915	Sociétés commerciales — rémunération des administrateurs
Directive 2007/36/CE modifiée	Droits des actionnaires — publicité des rémunérations

La frontière entre mandat social et contrat de travail est appréciée strictement par la jurisprudence. Un mandat social déguisant une relation de travail pourrait être requalifié, entraînant l'application de la transparence salariale. 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.