Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Rép.no. 1516/26
L-TRAV-216/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 20 AVRIL 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Fakrul PATWARY	Juge de paix, Président
Michèle MERLE	Assesseur - employeur
Michel DI FELICE	Assesseur - salarié
Joé KERSCHEN	Greffier assumé

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, établie et ayant son siège à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée KRIEG AVOCAT CONSEIL, établie et ayant son siège social à L-2324 Luxembourg, 9, avenue Jean-Pierre Pescatore, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B276793, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

P R O C E D U R E:

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 18 mars 2024, sous le numéro 216/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 24 avril 2024. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 28 janvier 2026 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 28 janvier 2026, Maître Romain ADAM s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Frédéric KRIEG s'est présenté pour la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1.) »).

Lors de cette audience, le prononcé a été initialement fixé au 25 mars 2026 et a par la suite été reporté au 20 avril 2026.

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de *« employé »* affecté à l'atelier auprès de la société SOCIETE1.) par contrat de travail à durée indéterminée du 6 juillet 1995 avec effet au même jour.

Le 29 janvier 2004, PERSONNE1.) a été nommé en tant qu'administrateur de la société SOCIETE1.).

Le 16 décembre 2009, il a été nommé en tant qu'administrateur délégué de la société SOCIETE1.).

Par courrier recommandé du 20 novembre 2023, PERSONNE1.) est convoqué à un entretien préalable en vue de son licenciement en date du 24 novembre 2023.

Par courrier recommandé du 1er décembre 2023, la société SOCIETE1.) a notifié au requérant son licenciement avec effet immédiat dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Par courrier recommandé du 3 janvier 2024 et 20 février 2024, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

2. Prétentions et moyens des parties

Les parties ont limité les débats quant à la question de la compétence matérielle du tribunal de travail saisi.

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 18 mars 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir constater et dire que les parties en cause étaient liées par un contrat de travail réel et pour voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 1er décembre 2023 dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

- indemnité compensatoire de préavis de 6 mois (6 x 27.839,04.- euros)	167.034,24.- euros
- indemnité de départ correspondant à 9 mois de salaire (9 x 27.839,04.- euros)	250.551,36.- euros
- préjudice matériel	330.000.- euros
- préjudice moral	75.000.- euros

Il demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 5.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

Quant au moyen d'incompétence matérielle soulevé par la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) explique qu'il aurait été administrateur de la société SOCIETE1.), mais qu'il aurait cumulé son mandat social avec un contrat de travail.

En théorie, on ne pourrait pas être son propre patron, en ce sens, serait exclu l'administrateur qui détiendrait 100% des parts sociales d'une société. Or, PERSONNE1.) n'aurait jamais détenu des actions de la société SOCIETE1.) et ce depuis son embauche en 1995. La société SOCIETE1.) aurait été exclusivement dirigée par son père PERSONNE2.) et son oncle PERSONNE3.) (qui

porte le même nom et prénom que le requérant, l'oncle étant appelé PERSONNE3.) et le requérant PERSONNE1.)).

D'ailleurs ce fait serait prouvé par le contrat de travail, contrat ayant été signé par PERSONNE2.) et PERSONNE3.).

Les conditions de l'existence d'un contrat de travail tenant à des attributions techniques nettement dissociables de celles découlant du mandat et à la subordination qui trouve sa véritable expression juridique dans les prérogatives de l'employeur envers le salarié, à savoir dans l'exercice d'un véritable pouvoir de contrôle et de direction du salarié, seraient clairement remplies en l'espèce.

PERSONNE1.) aurait toujours exercé des tâches salariales, entièrement distinctes de son mandat social, et ce sous la subordination directe de son père, PERSONNE2.), détenteur à 100% des parts, et de son oncle PERSONNE3.).

Le contrat de travail du 6 juillet 1995 contiendrait tous les éléments obligatoires d'un contrat de travail et la preuve de la fictivité du contrat de travail serait donc à rapporter par la société SOCIETE1.), ce qu'elle resterait en défaut de faire.

D'ailleurs le lien de subordination n'aurait jamais été mis en doute durant les 28 ans de bons et loyaux services de PERSONNE1.), mais serait contesté de manière artificielle lors de la décision de procéder au licenciement avec effet immédiat du requérant.

PERSONNE1.) réplique que toutes les décisions majeures auraient été prises exclusivement par son père et son oncle.

La société SOCIETE1.) lui aurait imposé un congé extraordinaire, l'aurait convoqué à un entretien préalable et l'aurait licencié avec effet immédiat, de sorte que l'inexistence d'un contrat de travail serait difficilement à soutenir.

PERSONNE1.) aurait été employé depuis le 6 juillet 1995 et jusqu'à sa convocation à un entretien préalable, sa qualité en tant que salarié n'aurait jamais été mis en question.

Il serait affilié en tant qu'indépendant que pour la simple raison que pour des besoins d'affiliation, un administrateur d'une société anonyme serait assimilé à un indépendant et non à un salarié.

Quant aux tâches distinctes, il suffirait d'examiner les pièces versées par l'adversaire, tel que l'attestation testimoniale de PERSONNE4.).

Il détiendrait un diplôme en économie et gestion hotellière de ADRESSE3.). Il se chargerait de la gestion journalière de l'entreprise, mais les grandes décisions seraient prises sous la tutelle de son père PERSONNE2.). Il y aurait 18 magasins, ce qui serait la raison pour laquelle il y aurait 18 autorisations d'établissement. Etant donné qu'il serait le seul à avoir le diplôme nécessaire, il serait logique que les autorisations d'établissement seraient à son nom. Il aurait dû veiller à ce que tout se passe dans les règles.

PERSONNE1.) recevrait un salaire mensuel fixe, qui serait certes élevé, mais il ne recevrait pas de tantièmes.

Quant à l'offre de preuve formulée par la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) demande également d'entendre les témoins.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) soulève *in limine litis*, l'incompétence matérielle du tribunal saisi sur base de l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile.

Elle conteste l'existence d'un contrat de travail, alors que le critère principal caractéristique ne serait pas l'actionnariat, mais le lien de subordination. Elle estime qu'il n'y aurait pas de contrat de travail, pas de lien de subordination et pas de fonctions distinctes du mandat social auprès de la société SOCIETE1.).

Le requérant n'aurait pas eu de fonctions techniques distinctes vérifiables qui se seraient distingué du mandat social. Le contrat de travail ne prouverait aucune tâche ou mission qu'il aurait eu et ne préciserait pas non plus ses fonctions.

Il ne faudrait pas non plus se limiter à la qualification de la convention donnée par les parties, mais vérifier les conditions du contrat de travail.

PERSONNE1.) aurait été administrateur délégué depuis le 16 décembre 2009. Il aurait eu un pouvoir de signature en tant qu'administrateur délégué et ce sans aucune limite.

En 2004, sinon 2009, lors de sa nomination en tant qu'administrateur, respectivement administrateur délégué, le lien de subordination aurait disparu. PERSONNE1.) ayant été administrateur de 2004 à 2023, il aurait uniquement eu un mandant social à partir de 2004.

Il serait donc question d'une fonction distincte d'administrateur et PERSONNE1.) n'aurait eu aucune mission technique à part.

PERSONNE1.) aurait confondu son propre patrimoine avec celui de la société SOCIETE1.). Il se serait fait payer ses frais personnels par la société SOCIETE1.). Il serait le fils et le neveu des deux fondateurs et il se serait fixé lui-même un salaire mensuel de 30.000.- euros.

La société SOCIETE1.) lui aurait encore payé ses cotisations sociales, tel que cela ressortirait des fiches de salaire. Dans le cas d'espèce, le patron serait plus que patron, il ferait comme si la société lui appartiendrait.

L'ensemble des autorisations d'établissement démontrerait que PERSONNE1.) serait le seul décisionnaire. Le requérant serait encore le seul à signer les contrats pour la société SOCIETE1.), alors qu'en tant qu'administrateur délégué, il aurait été doté du pouvoir individuel de signature en vue d'engager la société à l'égard des tiers, et ce sans aucune limite.

Il serait encore affilié en tant qu'indépendant.

PERSONNE1.) n'aurait pas eu d'horaires ni de contraintes. Il aurait été la personne de contact de la société SOCIETE1.). Il ne ressortirait pas des attestations adverses que le requérant aurait reçu des ordres.

PERSONNE1.) aurait pris les décisions au sein la société SOCIETE1.), des mauvaises décisions certes, mais personne ne lui aurait donné des ordres.

Il aurait encore remis sa voiture au garage et n'aurait pas payé la facture, de sorte que la société SOCIETE1.) aurait dû intervenir.

La société SOCIETE1.) entend encore prouver les motifs invoqués à la base de licenciement par l'audition de deux témoins, PERSONNE5.) et PERSONNE4.).

3. Motifs de la décision

3.1. A titre préliminaire

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, *« il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention. »*

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que *« celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. »*

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio.* Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor.* Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve,* éd. Larcier, 4e éd. 2012, p.108).

3.2. Quant à la compétence matérielle

Aux termes de l'article 25 alinéa 1er du NCPC, *« le tribunal du travail n'est compétent que pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin. »*

Il est de principe que le tribunal du travail est une juridiction d'exception qui ne peut connaître que des affaires qui lui sont réservées par la loi.

Le tribunal du travail, juridiction d'exception, n'est compétent que s'il est saisi d'une demande qui prend son origine dans un contrat de louage de service, caractérisé par un lien de subordination.

Le contrat de travail ou d'emploi s'analyse en substance comme la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

De cette définition découlent trois éléments constitutifs : la prestation de travail, la prestation de travail accomplie moyennant une rémunération ou salaire et le lien de subordination avec le pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur.

Pour apprécier s'il y a existence ou absence d'un lien de subordination, le juge doit prendre en considération non seulement les termes de la convention des parties et les obligations qui en découlent, mais également tous les indices fournis par la situation particulière des parties dans laquelle doit s'intégrer le lien de subordination et desquels peut se dégager la véritable intention des parties.

Il appartient à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail, d'en rapporter la preuve. Cependant, en présence d'un contrat écrit signé, d'une part, par une société comme employeur et, d'autre part, par une personne en tant que salarié prévoyant les obligations respectives des parties, il appartient à la société employeuse qui invoque le caractère fictif de ce contrat de travail d'en rapporter la preuve.

Il est de jurisprudence constante que si le cumul dans le chef d'une même personne des fonctions d'organe social et de salarié d'une société est possible, encore faut-il que le contrat soit une convention réelle et sérieuse, qui correspond à une fonction réellement exercée distincte de la fonction d'organe social et qui est caractérisée par un rapport de subordination de salarié à employeur, avec la considération que ce lien de subordination, critère essentiel du contrat de travail, soit caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur, qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements d'un subordonné (Cour d'appel, 3 mars 2022, n°CAL-2021-00450 du rôle ; Cour d'appel, 15 octobre 2015, n° 40525 du rôle).

En d'autres termes, deux critères permettent d'admettre qu'il y a cumul entre un contrat de travail et un mandat social, à savoir d'une part, des fonctions distinctes et, d'autre part, un lien de subordination.

La preuve du contrat de travail peut ainsi résulter d'un ensemble d'éléments qui constituent des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination. Ces circonstances relèvent de l'appréciation souveraine des juges du fond (cf.: Cour d'appel, 4 janvier 2001, n°24644 du rôle; Cour d'appel, 15 mai 2003, n°26834 du rôle; Cour d'appel, 26 avril 2012, n°36286 du rôle).

La qualification donnée par les parties à leur convention ou l'affiliation à la sécurité sociale ou encore les fiches de salaire peuvent constituer des présomptions en faveur de l'existence d'un contrat de travail, il faut toutefois qu'elles soient corroborées par d'autres éléments faisant apparaître un lien de subordination.

Il s'en dégage que le tribunal est amené à analyser ou vérifier sur base des pièces soumises à son appréciation et des renseignements fournis par les parties si PERSONNE1.) exerçait réellement et effectivement une activité technique distincte de celle de son mandat social, dès lors que le lien de subordination ne peut exister qu'à l'occasion de l'exercice de cette activité concrète.

- ***Contrat de travail et charge de la preuve***

PERSONNE1.) se réfère à un contrat de travail à durée indéterminée, signé le 6 juillet 1995, duquel il résulte qu'il a été engagé en qualité de *« employé »* affecté à l'atelier, ADRESSE4.).

Ce contrat de travail fixe un horaire de travail hebdomadaire de 40 heures, qui varie en fonction des besoins de l'entreprise. Une rémunération de 77.263.- flux brut mensuel est fixé au prédit contrat, ainsi qu'une période d'essai de trois mois. Le contrat prévoit encore qu'il ne peut être pris de congés de récréation entre le 15 juillet et le 15 septembre, du 1er au 31 décembre, ainsi que la semaine précédant Pâques.

Si le contrat de travail indique bien que PERSONNE1.) est engagé en qualité de *« employé »* affecté à l'atelier, il est muet quant aux activités concrètes lui attribuées dans le cadre de cette fonction.

Des fiches de salaire sont établies mensuellement.

L'apparence de régularité d'un contrat de travail écrit n'établit cependant pas en elle-même la compétence des juridictions du travail, mais ne fait que renverser la charge de la preuve en faveur du salarié.

En présence d'un contrat de travail écrit signé d'une part par une société comme employeur et d'autre part par une personne en tant que salarié prévoyant des obligations respectives des parties, il incombe à la société SOCIETE1.) qui conteste la validité du contrat, d'en établir le caractère fictif.

- ***Quant au salaire***

Il y aurait lieu de constater que le requérant aurait été rémunéré en tant que mandataire social, d'où le montant important de la rémunération.

Aucun document ne permet de conclure que la rémunération du requérant serait la contrepartie de la gestion du mandat social, alors que seul le contrat de travail renseigne un salaire.

Quant à la fiche de salaire, d'une part la fiche est adressé à PERSONNE1.) administrateur délégué, d'autre parte il perçoit un salaire mensuel fixe.

La société SOCIETE1.) soutient que PERSONNE1.) serait un indépendant et argumente que les fiches de salaire seraient illégales, alors qu'elles contiendraient de nombreuses indications en contradiction de la loi, sans spécifier ce qui serait faux.

En règle générale, les cotisations sociales à titre d'indépendant doivent être payées par l'indépendant lui-même, soit PERSONNE1.).

Or, dans le cas d'espèce, il ressort des fiches de salaire de PERSONNE1.) que la société SOCIETE1.) lui a payé les cotisations sociales à titre d'indépendant.

En effet, à première vue le requérant avait en octobre 2023 un salaire mensuel de 27.839,04.- euros brut, duquel, si PERSONNE1.) avait été indépendant, il aurait dû payer ses cotisations sociales et ses impôts lui-même.

Or, l'employeur en payant les cotisations sociales à titre d'indépendant fait une adaptation artificielle, par laquelle le requérant perçoit en fin de compte un salaire mensuel brut de 30.722,29.- euros, 2.883,25.- euros étant les cotisations sociales que devrait retenir l'employeur à la source. Il continue par retenir à la source des impôts de 11.175,20.- euros, de sorte qu'il s'agit finalement d'une fiche de salaire usuelle et indicatif d'un indépendant, alors qu'il y a une rémunération mensuelle et une retenue à la source classique.

Quant au montant de la rémunération mensuelle qui serait excessive et que PERSONNE1.) se serait attribué lui-même, il ne ressort pas des pièces que PERSONNE1.) aurait décidé lui-même de sa rémunération. Le tribunal constate que la rémunération mensuelle était déjà de 18.000.- euros en février 2020 ensemble aves le paiement des cotisations sociales d'indépendant de 2.754,97.- euros. Des fiches de salaire plus proches à sa nomination en tant qu'administrateur ne sont pas versées qui auraient pu mettre en évidence le salaire avec et sans mandat social.

La prétention que le salaire représenterait uniquement le paiement pour le mandat social de PERSONNE1.) se heurte encore à la date d'entrée du 15 septembre 2007 indiquée sur les fiches de salaire, soit avant l'entrée en fonction en tant qu'administrateur délégué en 2009. Ni les parties, ni les pièces ne renseignent ce qui se serait passé à cette date, alors que le 15 septembre 2007 ne coïncide ni avec celui de la date d'embauche du 6 juillet 1995, ni avec le jour de la nomination du requérant en tant qu'administrateur le 29 janvier 2004, ni encore avec le 16 décembre 2009, date de la nomination du requérant en tant qu'administrateur délégué.

Il est vrai cependant que les fiches de salaire ne font pas état d'un solde de congé, mais la fiche de janvier 2020 renseigne le paiement de jours fériés légaux, paiement qui se conçoit qu'à un salarié.

Il ressort de tout ce qui précède que les fiches de salaire sont un indice démontrant la qualité de salarié de PERSONNE1.) et la réalité du contrat de travail.

- ***Parts sociales***

PERSONNE1.) soutient ne pas avoir détenu de parts sociales dans la société SOCIETE1.).

La société SOCIETE1.) verse un courrier du 22 décembre 2023 adressée par PERSONNE1.) à la délégation du personnel de SOCIETE1.), qu'en date du 11 octobre 2023, PERSONNE2.) et PERSONNE6.) seraient venus le voir dans son bureau pour l'informer de quitter les lieux et de

rester chez lui. En date du 19 octobre 2023, PERSONNE2.) serait, suite à une cession de parts de PERSONNE3.), devenu détenteur à 100% des parts sociales.

Cette cession des parts sociales n'est pas versée, de sorte qu'il s'agit d'une prétention non prouvée.

Or, il ne ressort pas non plus d'autres pièces, ce qui n'est également pas soutenu par la société SOCIETE1.), que PERSONNE1.) aurait détenu des parts dans la société SOCIETE1.), de sorte que cette prétention est sans intérêt.

- ***Autorisation d'établissement***

Il ressort des pièces versées en cause que l'autorisation d'établissement avait été accordée à la société SOCIETE1.) sous la condition que la société soit dirigée de manière effective par PERSONNE1.).

Le requérant aurait eu plusieurs autorisations d'établissement et aurait travaillé de manière indépendante.

PERSONNE1.) aurait été le seul apte à détenir les autorisations d'établissement en tant que seul détenteur d'un brevet de maîtrise en tant que pâtissier-glacier-confiseur-chocolatier et d'une formation de gestion hotellière.

Il ressort cependant des pièces que PERSONNE3.) était docteur en droit et également maître pâtissier-confiseur-glacier, ainsi que PERSONNE2.), licencié en sciences économiques et également maître pâtissier-confiseur-glacier (NuméroNUMERO2.) - Assemblée générale extraordinaire de société du 29 janvier 2004).

Aucune pièce ne permet de vérifier la prétention de PERSONNE1.), de sorte qu'il n'est pas établi qu'il aurait été le seul apte à détenir les autorisations d'établissements.

Le tribunal constate que les autorisations d'établissements concernent toutes la société SOCIETE1.). Il y a une autorisation par magasin SOCIETE1.).

Or, la preuve du caractère fictif ne saurait résulter du seul fait que PERSONNE1.) était titulaire de l'autorisation d'établissement ou du fait que l'autorisation d'établissement établie ait été subordonnée à la condition que PERSONNE1.) exerce la direction effective de la société.

Il s'agit cependant d'un indice au profit de la fictivité du contrat de travail.

- ***Fonctions techniques distinctes***

La société SOCIETE1.) explique que le requérant n'aurait aucune fonction technique distincte vérifiable qui se serait distingué du mandat social.

La société SOCIETE1.) soutient encore que le contrat de travail ne prouverait aucune tâche ou mission que PERSONNE1.) aurait eu et ne préciserait pas non plus ses fonctions.

PERSONNE1.) soutient que la société SOCIETE1.) ne présente aucune tâche que le requérant aurait eu en tant que mandataire social et que ces tâches auraient été les mêmes durant toute sa carrière auprès de la société SOCIETE1.) et auraient remplacés ses tâches de salariés.

La société SOCIETE1.) verse plusieurs contrats signés par PERSONNE1.), tel qu'un contrat de bail du 9 octobre 2018, un contrat d'affiliation auprès de SOCIETE2.) du 15 novembre 2021, une offre de location du 1er février 2022 auprès d'SOCIETE3.), un second contrat du 28 avril 2022, un contrat SOCIETE4.) en date du 6 juillet 2023, un contrat de location avec la société SOCIETE5.) du 18 décembre 2015, une demande de licence d'alcool du 5 juillet 2023, un contrat pour terminaux SOCIETE6.), un contrat de nettoyage.

Il a encore adressé des notes d'informations au personnel et signé plusieurs contrats de travail.

Il s'agit de tâches attachées à la fonction d'administrateur délégué de PERSONNE1.) certes, mais elles ne permettent pas d'établir l'absence de tâches techniques distinctes qui ont nécessairement existé en raison du contrat de travail précédant la nomination en tant qu'administrateur délégué, qui a duré au strict minimum pendant 14 ans (de 1995 à 2009).

PERSONNE1.) verse trois attestations testimoniales de PERSONNE7.), PERSONNE8.) et PERSONNE9.).

Il ressort d'une attestation testimoniale de PERSONNE7.) du 29 décembre 2023, qu'il a été recruté par PERSONNE2.) en 2007, qui a pris seul la décision de l'embaucher. Il atteste avoir travaillé de 2007 à 2020 pour la société SOCIETE1.). Il décrit que lors de son arrivée en 2007 PERSONNE2.) et son frère PERSONNE3.) ont assuré seuls la gestion et la direction de l'entreprise. PERSONNE1.) aurait été présent mais n'aurait eu aucun réel pouvoir décisionnel. PERSONNE1.) aurait remplacé son père à la tête des réunions quotidiennes des chefs de service, mais à chaque fois qu'une décision, quelle qu'elle soit devait être prise, PERSONNE1.) aurait répondu *« je dois en parler avec mon père pour avoir son accord »*. Après le départ en retraite de PERSONNE2.), ce dernier aurait tout de même été présent tous les jours dans l'entreprise pour surveiller et contrôler. PERSONNE7.) affirme encore que sur ses 13 années de services PERSONNE2.) aurait dirigé seul l'entreprise et que les autres membres de la direction n'auraient qu'été ses subordonnées. Même après avois engagé une société de conseil pour redresser l'entreprise, PERSONNE2.) aurait dû valider toutes les décisions, bien qu'un comité de direction aurait été créé, dont le témoin faisait partie. Il termine en expliquant que PERSONNE1.) n'était que théoriquement administrateur délégué, le pouvoir final décisionnaire, ce quel que soit la décision, aurait toujours été conservée par PERSONNE2.).

PERSONNE8.) atteste ce qui suit en date du 5 janvier 2024. Elle explique avoir travaillé pour la société SOCIETE1.) du 1er novembre 2012 au 1er juillet 2014 à la SOCIETE7.). Elle certifie sur l'honneur que les deux seuls décideurs seraient PERSONNE3.) et PERSONNE2.). Elle explique que suite à un arrêt de maladie de 6 mois, elle a été licenciée. Lors de son entretien, ce serait ces deux personnes qui auraient été présents. PERSONNE1.) aurait été un employé et ne pourrait pas prendre de décisions.

Suivant attestation testimoniale de PERSONNE9.) du 17 mars 2025, ce dernier relate avoir fait toute sa carrière auprès de la société SOCIETE1.), soit 36 ans de service en tant que chef de poste décor. Il aurait également été président de la délégation du personnel pendant 10 ans et responsable des événements, cake designer. Il explique que PERSONNE3.) et PERSONNE2.) étaient de bons patrons, toujours présents dans la maison SOCIETE1.). Lors de la passation de pouvoir aux deux enfants PERSONNE10.) et PERSONNE1.), les enfants devaient avoir pleins pouvoirs de direction, décision et management de la SOCIETE1.), mais cela n'aurait pas été le cas, car PERSONNE2.) aurait toujours eu le dernier mot pour la décision finale. PERSONNE1.) n'aurait que rarement eu le pouvoir de dire oui ou non à son père, il n'aurait pas eu de *« main prise »* sur l'entreprise. Par la suite, il y aurait eu de mauvais choix internes prises au niveau de la direction par une DRH Mme PERSONNE5.) et un chef de production Mr PERSONNE4.), qui ne serait pas du métier.

La société SOCIETE1.) verse deux attestations testimoniales de PERSONNE4.) et de PERSONNE5.).

Suivant l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) du 23 mai 2024, ce dernier atteste avoir été responsable qualité au sein de la SOCIETE1.) en octobre 2007 et ce jusqu'au départ de PERSONNE1.). Il affirme que PERSONNE1.) était son supérieur hiérarchique, auquel il rendait compte sur le quotidien en termes de qualité prise et en termes de production. Entre autres sujets, PERSONNE1.) aurait eu pouvoir de décision et validation des nouveaux produits à lancer, sur les demandes d'investissement en matériel en équipement, sur les nouveaux contrats avec les entreprises extérieures. Il aurait suivi les directives de PERSONNE1.) selon ses choix et décisions. Durant les deux premières années de sa présence dans la société, il se référait en général à PERSONNE1.) et PERSONNE2.) sans distinction réelle. A partir de fin 2009 début 2010 PERSONNE2.) l'aurait orienté de manière systématique vers son fils PERSONNE1.) pour la gestion quotidienne et toutes les questions inhérentes au fonctionnement de l'entreprise. A partir du déménagement dans le nouveau site de production, PERSONNE1.) serait devenu le seul interlocuteur auprès duquel il se justifiait et rendait des comptes de son travail en général. Divers contrats depuis 2018 auraient été signés par PERSONNE1.) en tant qu'administrateur délégué.

Suivant attestation testimoniale de PERSONNE5.) du 22 mai 2024, cette dernière écrit que PERSONNE1.) n'effectuait aucune tâche de travail précise ou quelconque (ou encore manuelle). Il donnerait des directives aux employés pour faire ou faire faire. Tous les jours, il aurait fait le tour des différents services et des différents chefs de service pour connaître les nouvelles, valider les décisions quotidiennes de l'entreprise. A titre d'exemple, il aurait discuté avec PERSONNE4.) pour la fabrication et la mise en vente de produits. Il passerait encore tous les jours dans le bureau de PERSONNE5.) pour signer les documents liés à l'entreprise en tant qu'administrateur délégué, courriers administratifs, relances d'impayés des clients. La sœur de PERSONNE1.), PERSONNE10.), n'aurait signé aucun contrat. PERSONNE1.) signerait tous les avenants qui engageraient l'entreprise. Il aurait été le seul représentant en cas d'entretien en vue d'un éventuel licenciement, avenant au contrat de travail diverses modifications etc. Lors des réunions de direction hebdomadaires, PERSONNE1.) aurait été le seul décisionnaire et il dirait oui ou non. PERSONNE1.) aurait géré son emploi de temps comme il le souhaiterait. Il n'aurait rendu aucun compte de son temps de travail ou ses horaires à son service RH contrairement à tous les autres salariés. Il ne ferait pas compte de ses congés payés, ses absences, ses déjeuners personnels, il viendrait et partirait comme il lui aurait plu. Il n'aurait jamais bénéficié du suivi de congés payés

sur ses fiches de salaire, alors qu'il aurait été indépendant. Malgré son statut d'indépendant, elle ignorerait ce que PERSONNE1.) ferait comme travail. Il tournerait dans les couloirs, s'enfermerait dans son bureau toute la journée ou l'après-midi, errerait dans les couloirs le regard dans le vide. Il regarderait les cartes bancaires et se plaindrait que la société n'aurait pas d'argent. Il ne viendrait pas de manière autonome signer les contrats, et elle aurait dû le rappeler à plusieurs reprises de venir les signer. Il aurait profité financièrement des ressources de l'entreprise, alors qu'il prendrait régulièrement des produits du magasin de ADRESSE5.), quasiment tous les soirs, tel que des vins. Les techniciens de l'entreprise effectueraient des travaux de réparation chez lui, changeraient les pneus d'hiver/été sur la voiture de sa femme et ses enfants. PERSONNE1.) aurait encore fait preuve de népotisme, il aurait demandé à plusieurs reprises entre 2018 et 2022 de frais des recherches ou de trouver des renseignements pour son épouse hors cadre de ses tâches de RH. Il aurait souvent parlé de son salaire, qui ne pourrait pas être réduit, car il aurait un emprunt de 7.000.- euros pour sa maison. Il aurait encore fait un don de mécénat de 400 euros pour sa fille PERSONNE11.).

Il y a lieu de relever que l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile dispose que l'attestation testimoniale doit mentionner les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. Elle doit indiquer en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation doit être écrite, datée et signée de la main de son auteur et elle doit comporter en annexe tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature.

La loi ne prévoyant aucune sanction, il appartient aux juges d'apprécier si une attestation, qui n'est pas établie selon les règles de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, présente des garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

Le juge peut ainsi prendre en considération une attestation qui ne comporte pas toutes les énonciations requises par l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile. Il lui appartient d'estimer le crédit qu'il doit accorder à l'écrit et il peut ne pas tenir compte de l'attestation si elle ne lui paraît pas présenter les garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

Cependant, lorsque deux témoignages se contredisent, mais sont pareillement affectés de la même crédibilité et sincérité il devient évident qu'un des témoins a sciemment ou non, omis de dire toute la vérité. En l'absence d'éléments concrets pour les départager, il faut logiquement admettre que ces dépositions se neutralisent mutuellement avec la conséquence que le fait à rapporter en preuve n'a pas été prouvé et que celui qui avait la charge de la preuve va succomber à l'instance (T. Hoscheit, Le Droit Judiciaire Privé au Grand-Duché de Luxembourg, 2ème édition, n°793, page 470).

Les attestations de PERSONNE7.), PERSONNE8.) et PERSONNE9.) contredisent celles de PERSONNE4.) et de PERSONNE5.). Il s'agit tous d'anciens et d'actuels salariés de la société SOCIETE1.).

Le tribunal constate que les témoins font part de peu de faits concrets et expériences personnelles, mais se contentent de descriptions vagues et générales.

Les témoins de PERSONNE1.) font état du fait que ce dernier devrait à chaque fois recueillir l'avis de son père pour toute décision.

Les témoins de la société SOCIETE1.) font état du contraire.

Suivant attestation testimoniale de PERSONNE5.) du 22 mai 2024, cette dernière débute son attestation dans les termes suivants :

> *« J'établis cette attestation dans le but de prouver que Monsieur PERSONNE1.) était le représentant légal et seul décisionnaire pour notre entreprise, la SOCIETE1.) SA, jusqu'à sa démission en octobre 2023. »*

Il appartient partant aux juges du fond d'apprécier souverainement le crédit pouvant être accordé, en ce qui concerne l'exposé de leurs affirmations, aux personnes desquelles émanent les témoignages.

Le tribunal estime que l'attestation de PERSONNE5.) est d'ailleurs peu crédible, alors qu'il s'agit d'une pièce spécialement établie afin de prouver un aspect de droit et non des faits auxquelles elle aurait assisté.

Le tribunal n'est pas en mesure de départager ces attestations et par conséquent ni d'établir exactement la vérité.

En effet, le tribunal n'a toujours pas d'indications exactes de ce que le requérant aurait fait au sein de la société SOCIETE1.) depuis 1995 à 2009.

En tout état de cause, les attestations des témoins sont contradictoires, de sorte qu'il y a lieu d'admettre que ces dépositions se neutralisent mutuellement en grande partie.

Or, PERSONNE4.) est le seul faisant état de faits laissant entrevoir les tâches effectuées par PERSONNE1.). Il ressort de son attestation testimoniale que PERSONNE1.) aurait été responsable de la validation des nouveaux produits à lancer et du contrôle de la fabrication et de la mise en vente de produits.

L'offre de preuve de la société SOCIETE1.) est partant également à rejeter, alors que la crédibilité des témoins n'est pas établie en raison des contradictions avec les témoins de PERSONNE1.).

En tout état de cause, il est incontestable que PERSONNE1.) était salarié depuis le 6 juillet 1995 jusqu'au 16 décembre 2009 de sorte qu'il avait nécessairement une activité salariale sous la subordination de la société SOCIETE1.) pendant cette période.

Le tribunal constate que le contrôle de la fabrication et la validation de nouveaux produits est une tâche technique salariale qui ne semble pas avoir été remplacée ou supprimée entièrement au profit des tâches d'administrateur délégué après 2009.

Dans le cas d'espèce, il est incontestable que PERSONNE1.) avait une fonction et nécessairement des tâches distinctes d'un mandat social depuis son embauche jusqu'à sa nomination en tant qu'administrateur délégué pendant 14 ans. Bien que pas exactement défini par les parties, les attestations testimoniales laissent entrevoir une tâche technique distincte du mandat social.

Il s'ensuit qu'il est possible pour PERSONNE1.) de cumuler un contrat de travail et un mandat social.

- ***Lien de subordination***

La défenderesse se contente de contester le lien de subordination.

Il ressort des pièces versées que le requérant était lié à la société SOCIETE1.) par contrat de travail du 6 juillet 1995 lorsqu'il n'était pas encore administrateur-délégué.

Suivant courrier du 24 octobre 2023, PERSONNE10.) et PERSONNE2.), tous deux administrateurs de la société SOCIETE1.) dispensent PERSONNE1.) de travailler, par l'octroi d'un congé extraordinaire du 25 octobre 2023 au 24 novembre 2023 inclus. Il y est indiqué que ce congé extraordinaire n'affecte ni son salaire, ni son droit aux congés ordinaires.

Le prédit courrier est rédigé dans les termes suivants :

« Cher Monsieur PERSONNE1.),

Nous avons l'honneur de vous informer qu'en raison de l'audit en cours, vous êtes temporairement dispensé de travail, par l'octroi d'un congé extraordinaire qui prendra cours le 25 octobre 2023, jusqu'au 24 novembre 2023 inclus.

Veuillez prendre note que ce congé extraordinaire n'affecte ni votre salaire, ni votre droit aux congés ordinaires. Vous serez donc rémunéré normalement durant cette période.

La présente vous est adressée sous toutes réserves et sans aucune reconnaissance préjudiciable aucune, notamment en ce qui concerne l'effectivité de votre contrat de travail. »

Il ressort encore des échanges entre les mandataires des parties que ce *« congé extraordinaire »* avait comme seul but de pouvoir procéder à un audit interne des comptes de la société SOCIETE1.), audit qui s'est soldé par la convocation à l'entretien préalable de PERSONNE1.), qui s'est tenu le dernier jour du congé extraordinaire, soit le 24 novembre 2023. Cet entretien préalable a eu comme conséquence le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) en date du 1er décembre 2023.

Etant donné que PERSONNE1.) a été convoqué durant ce congé extraordinaire à un entretien préalable qui s'est tenu à la fin du prédit congé, soit le 24 novembre 2023, il ne s'agit pas d'un congé extraordinaire, mais bien d'une sanction de l'employeur, assimilable à une mise à pied, pour permettre à la société SOCIETE1.) de rassembler les éléments pertinents afin de se séparer de PERSONNE1.). Il s'agit donc de l'exercice d'un véritable pouvoir de contrôle et de direction du salarié par l'employeur.

- ***Licenciement à titre subsidiaire***

Il ressort des pièces que le requérant a été nommé administrateur délégué à partir du 16 décembre 2009.

PERSONNE1.) a démissionné de ses fonctions par courriel du 19 octobre 2023 adressée à PERSONNE2.) dans les termes suivants :

> *« Suite à ta demande, et afin de ne pas encore plus envenimer la situation actuelle, je te prie d'accepter ma démission en tant qu'administrateur et administrateur délégué à la gestion journalière de la SOCIETE1.) S.A. »*

La société SOCIETE1.) soutient que tout lien de subordination aurait disparu à partir de la nomination de PERSONNE1.) en tant qu'administrateur délégué et que la relation entre le requérant et la société SOCIETE1.) aurait pris fin le 19 octobre 2023 par la démission de PERSONNE1.) de ses fonctions de mandataire social.

Or, cette analyse est contredite, en effet, d'une part la société SOCIETE1.) soutient que la relation entre le requérant et la société SOCIETE1.) a pris fin le 19 octobre 2023 par la démission de PERSONNE1.) de ses fonctions de mandataire social, mais d'autre part PERSONNE1.) est convoqué par courrier du 20 novembre 2023 à un entretien préalable au licenciement qui s'est tenu en date du 24 novembre 2023 et par la suite le requérant a été licencié avec effet immédiat en date du 1er décembre 2023.

Il s'ensuit que la société SOCIETE1.) est d'avis qu'un contrat de travail persistait après la fin du mandat social de PERSONNE1.), ce qui explique cette façon de procéder.

Il y a encore lieu de rappeler que le tribunal ne doit pas se limiter aux termes de la convention des parties et les obligations qui en découlent, mais également tous les indices fournis par la situation particulière des parties dans laquelle doit s'intégrer le lien de subordination et desquels peut se dégager la véritable intention des parties.

Cette véritable intention est illustrée par le processus de licenciement engagé après la démission de PERSONNE1.). En effet, *« un licenciement à titre subsidiaire »* ne se conçoit pas et démontre que la société SOCIETE1.) était consciente qu'il existait un contrat de travail avec des fonctions distinctes du mandat social, soit un contrat de travail existant parallèlement à celui du mandat social. Aucune autre explication n'est crédible, spécialement l'explication que le licenciement aurait eu lieu dans l'hypothèse où les juridictions considéreraient qu'il existe un contrat de travail.

En effet, l'employeur, conscient de l'existence du contrat de travail, a souhaité, par le processus de licenciement entamé suite à la démission, mettre un terme à la relation de travail préexistante au mandat social et subsistant tout au long du mandat social et même après la fin du mandat social.

Le tribunal rappelle qu'il est de jurisprudence constante que le congé une fois donné échappe à la volonté de son auteur qui ne peut dès lors ni l'annuler unilatéralement, ni modifier la date de cessation des relations de travail.

En effet, le licenciement est un acte indépendant de la volonté du destinataire est réalisé et sort ses effets au moment où l'employeur a définitivement et irrévocablement manifesté sa volonté de rompre les relations de travail. Cette manifestation de volonté est donnée définitivement et irrévocablement par la remise à la poste de la lettre de congédiement. Il s'ensuit que l'employeur qui a résilié le contrat de travail et a choisi la forme, respectivement les modalités de ce licenciement, ne peut plus revenir sur sa décision de rupture, ni la convertir en un autre mode de dissolution ou de résiliation.

A titre superfétatoire, le contrat de travail peut cesser en tant que tel lorsque le salarié est promu à un poste ou une fonction où il n'y a plus de lien de subordination. Or, même dans cette hypothèse, le contrat de travail est simplement suspendu et renait le jour où le salarié retombe dans une situation de subordination, ce qui est le cas d'espèce pour la période après la démission et jusqu'au licenciement avec effet immédiat.

PERSONNE1.) était donc manifestement sous un lien de subordination avec la société SOCIETE1.), alors qu'il a été sanctionné par une mise à pied déguisée en tant que congé extraordinaire. La société SOCIETE1.) a d'ailleurs spécialement indiqué que le salaire serait maintenu pour qu'il ne soit pas flagrant qu'il s'agit d'une mise à pied. L'employeur a continué à exercer son pouvoir de contrôle et de direction en licenciant le requérant.

Il découle de l'ensemble de ces considérations que PERSONNE1.) a exécuté ses prestations suivant les ordres de la société SOCIETE1.) et sous l'autorité de PERSONNE2.), de sorte qu'il convient de retenir qu'il a exécuté un contrat de travail, distinct du mandat social, en se trouvant sous un lien de subordination.

Au vu de tout ce qui précède, il y lieu de retenir que la société SOCIETE1.) ne rapporte pas la preuve de la fictivité du contrat de travail du 6 juillet 1995.

Le tribunal se déclare partant compétent *ratione materiae*.

Les parties ayant uniquement pris position quant à la compétence matérielle du tribunal de céans, il y a lieu de refixer l'affaire à une audience ultérieure.

3.3. <u>Quant à la l'obligation de dénonciation</u>

Les parties ont indiqué à l'audience que les faits reprochés à PERSONNE1.) n'ont pas été dénoncés au ministère public.

Il ressort des débats à l'audience des plaidoiries, ainsi que des pièces et plus particulièrement de la lettre de licenciement avec effet immédiat du 1er décembre 2023, que les motifs de licenciement pourraient revêtir une qualification pénale.

Tel que développé à l'audience par la société SOCIETE1.), le Tribunal constate qu'elle vise les infractions d'abus de biens sociaux, sinon de vol domestique.

PERSONNE1.) n'aurait pas fait de distinctions entre ses dépenses personnelles et celles de la société SOCIETE1.). Il ressort des termes de la lettre de licenciement qu'il aurait fait usage de la carte de crédit professionnelle pour diverses dépenses personnelles telles que des abonnements MEDIA1.), le paiement de restaurants et de taxis. Il aurait encore fait usage de la carte d'essence pour faire le plein de son véhicule personnel, de celui de sa femme et du véhicule de son fils à l'insu de la société SOCIETE1.). Il aurait encore fait réparer le véhicule de son épouse sur les fonds de la société. Il aurait encore effectué un paiement à partir du compte SOCIETE8.) de la société SOCIETE1.) afin de payer ses impôts personnels sur le revenu de l'année 2021.

PERSONNE1.) se justifie à son tour, par le fait que ce serait un usage récurrent et accepté par la famille dirigeante GROUPE1.).

Il ressort des plaidoiries de PERSONNE1.) et du courrier du 3 janvier 2024 de l'ancien mandataire de PERSONNE1.) que la confusion entre le patrimoine personnel et le patrimoine de la société SOCIETE1.) serait faite de manière systématique par la famille GROUPE1.) sur plus de 30 ans.

En effet, PERSONNE1.) ne serait pas le seul qui aurait fait un usage personnel des fonds de la société SOCIETE1.), mais également PERSONNE2.), son père, PERSONNE3.), son oncle et PERSONNE10.), sa sœur.

Il ressort encore de la lettre de licenciement de PERSONNE1.) du 1er décembre 2023, ainsi que de son annexe 1, que PERSONNE12.), épouse de PERSONNE1.), aurait également fait usage des fonds de la société SOCIETE1.) pour s'acheter un téléphone portable privé.

Aux termes de l'article 23 du Code de procédure pénale, le procureur d'Etat reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner. Tout autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire, ainsi que tout salarié ou agent chargé d'une mission de service public ou de droit privé, qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance de faits susceptibles de constituer un crime ou un délit, est tenu d'en donner avis sans délai au procureur d'Etat et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs, et cela nonobstant toute règle de confidentialité ou de secret professionnel lui étant applicable le cas échéant.

Contrairement, aux prétentions de PERSONNE1.), l'usage historique au sein de la société SOCIETE1.) ne justifie pas des faits pouvant revêtir une qualification pénale.

L'appréciation quant à la matérialité des éventuelles infractions, ainsi que la qualification pénale ou encore le libellé des infractions n'est pas du ressort d'un tribunal civil tout comme l'opportunité de la poursuite des infractions. Par conséquent. qu'il s'agisse d'un usage répandu dans toutes les

sociétés familiales ou des faits qui ne seraient pas très graves (aspect pénal), comme l'entend PERSONNE1.), n'est pas de la compétence d'un tribunal civil.

Le tribunal a encore du mal à suivre la prétention du mandataire de PERSONNE1.), selon laquelle le tribunal ne pourrait pas dénoncer d'éventuelles infractions et devrait se limiter à la question de la compétence matérielle du tribunal de travail, pour permettre aux parties de décider s'il y a lieu à se concilier ou non, alors que la dénonciation est une obligation légale inscrite au Code de procédure pénale.

Il ressort encore du dossier pénal versé que les infractions reprochées à PERSONNE12.) sont relatives à des faux et un usage de ces faux, de sorte qu'il ne s'agit pas des mêmes infractions que le présent tribunal entend dénoncer.

Etant donné que le Tribunal estime que les éléments lui soumis sont susceptibles de constituer une infraction, tel qu'il vient d'être spécifié ci-dessus, il y a lieu de transmettre le dossier au Procureur d'Etat pour le mettre en mesure d'apprécier la suite à y donner.

P A R C E S M O T I F S :

le Tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit les demandes en la forme ;

se déclare compétent *ratione materiae* pour connaître de la demande de PERSONNE1.) ;

communique le dossier au ministère public eu égard au contenu de la lettre de licenciement avec effet immédiat du 1er décembre 2023 et du courrier de contestation du licenciement de l'ancien mandataire de PERSONNE1.) du 3 janvier 2024 ;

réserve les autres demandes, ainsi que les frais et dépens ;

refixe l'affaire à l'audience publique du mercredi 28 octobre 2026, à 9.00 heures, salle JP 0.02, au bâtiment de la justice de Paix de Luxembourg, Cité Judiciaire, Plateau du Saint Esprit.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du Greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,
Juge de paix

Joé KERSCHEN,
Greffier assumé