Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1547/26
L-TRAV-264/25 et L-TRAV-627/25

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU MERCREDI, 22 AVRIL 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY	Juge de paix, Président
Michèle MERLE	Assesseur - employeur
François SCORNET	Assesseur - salarié
Joé KERSCHEN	Greffier assumé

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE :

I) (L-TRAV-264/25)

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Marianne KORVING, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée 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 Maître Clara PERSENAIRE, avocat, en remplacement de Maître Rüdiger SAILER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

II) (L-TRAV-627/25)

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Marianne KORVING, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée 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 Maître Clara PERSENAIRE, avocat, en remplacement de Maître Rüdiger SAILER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

EN PRÉSENCE DE :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Amel HAMMAD, avocat, en remplacement de Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

P R O C E D U R E :

I) (L-TRAV-264/25) Une première affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 5 mai 2025, sous le numéro 264/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 11 juin 2025. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 9 février 2026 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

II) (L-TRAV-627/25) Une deuxième affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 26 septembre 2025, sous le numéro 627/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 27 octobre 2025. L'affaire a ensuite subi trois remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 9 février 2026 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 9 février 2026, Maître Marianne KORVING s'est présentée pour PERSONNE1.), tandis que Maître Clara PERSENAIRE, en remplacement de Maître Rüdiger SAILER, s'est présentée pour la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1.) »). L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a comparu par Maître Amel HAMMAD en remplacement de Maître Emmanuel REVEILLAUD.

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

JUGEMENT QUI SUIT :

A l'audience publique du 9 février 2025, PERSONNE1.) demande la jonction des affaires numéros L-TRAV-264/25 et L-TRAV-627/25.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu d'ordonner la jonction des affaires enrôlées sous les numéros L-TRAV-264/25 et L-TRAV-627/25.

1. **<u>Faits</u>**

Le 20 octobre 2011, le requérant a constitué la société SOCIETE1.) (dénommée à l'époque ALIAS1.) SARL).

A partir de 2015, la société a connu de plus en plus de succès en tant que fournisseur majeur de solutions de gestion des données et d'automisation des processus pour l'industrie des fonds d'investissement alternatifs. L'actionnariat s'est élargi par sept augmentations de capital.

Le requérant cumulait plusieurs statuts, respectivement, celui d'actionnaire fondateur, d'administrateur-délégué et d'employé en vertu d'un contrat de travail du 1er octobre 2011. Il était tenu de rendre compte au conseil d'administration.

Il s'est vu proposer un nouveau contrat de travail avec effet au 1er janvier 2023, qui l'attribuait la fonction de Chief Executive Officer (CEO), devant rapporter au conseil d'administration.

A partir du 15 décembre 2023, PERSONNE1.) a perdu sa qualité d'administrateur fondateur et est devenu actionnaire minoritaire devant rapporter au conseil d'administration.

Par lettre recommandé du 19 décembre 2024, la société SOCIETE1.) a notifié au requérant son licenciement avec préavis de 2 mois courant du 1er janvier 2025 pour prendre fin le 28 février 2025.

En date du 7 janvier 2025, le requérant a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement et a réclamé l'application d'une période de préavis de 6 mois correspondant à son ancienneté reconnue depuis plus de 10 ans, ainsi que le paiement de l'indemnité de départ.

Par courrier du 7 février 2025, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIFS

Par courrier recommandé du 21 février 2025, PERSONNE1.) a contesté son licenciement tout en réclamant l'extension de la période de préavis.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 5 mai 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans.

Il demande de dire que la clause d'ancienneté contractuelle au contrat de travail du 1er janvier 2023 est licite est valable et il demande partant de reconnaître et de constater l'ancienneté de 14 ans du requérant.

En conséquence, il demande de dire que le préavis légal est de 6 mois au lieu de 2 mois.

Il demande la condamnation de son employeur aux montants suivants :

- indemnité de préavis légal de 4 mois restants	47.505,32.- euros
- indemnité de départ de 2 mois	23.752,66.- euros

Il demande encore de déclarer le licenciement intervenu illicite et abusif, alors que le licenciement n'est justifié par aucun motif réel, ni sérieux, ni encore précis.

Il demande la condamnation de son ancien employeur aux montants suivants :

- préjudice matériel (6 mois)	71.257,98.- euros
- préjudice moral (1 mois)	11.876,98.- euros

Au total, le requérant réclame la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 154.392,29.- euros ventilé tel qu'exposé ci-avant, sinon tout autre montant, même supérieur, à arbitrer par le Tribunal ou à dires d'experts, le tout avec les intérêts légaux au taux légal à partir de la présente demande en justice jusqu'à solde.

Il demande également la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 3.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa condamnation aux frais et dépens de l'instance et de voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience des plaidoiries du 9 février 2026, PERSONNE1.) fournit un décompte ajusté, plusieurs montant étant erronées. PERSONNE1.) réclame désormais les montants suivants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

- indemnité de préavis légal couru (4 x salaire mensuel brut de 11.876,98.- euros du 1er mars 2025 au 30 juin 2025)	47.505,92.- euros
- indemnité de départ de 2 mois	23.753,96.- euros
- préjudice matériel (6 mois x salaire mensuel brut du 31 juillet 2025 au 31 décembre 2025)	71.261,88.- euros
- préjudice moral (1 mois)	11.876,98.- euros
Total	**154.398,74.- euros**

PERSONNE1.) prétend qu'il serait incontestablement reconnu par l'employeur dans le dernier contrat de travail du 1er janvier 2023 que l'ancienneté du requérant prendrait cours à partir du 20 octobre 2011.

Cela serait encore confirmé par les fiches de salaire, ainsi que la correspondance échangée au moment du changement de fonction du requérant en 2023. La jurisprudence serait claire, en ce sens qu'une ancienneté fictive serait acceptée. Une telle clause se rencontrerait en général lorsqu'un salarié serait muté au sein du groupe de sociétés ou lorsqu'un dirigeant d'entreprise changerait de statut pour devenir simple salarié de l'entreprise dont il était propriétaire ou mandataire social.

Il y aurait lieu de constater que lors de la signature du nouveau contrat de travail en 2023, il aurait été l'intention des parties de reconnaître l'ancienneté du requérant, afin de lui faire bénéficier des avantages légaux au même titre qu'un salarié.

Ce serait donc à tort que PERSONNE1.) aurait été licencié avec un préavis de 2 mois.

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que la lettre de motifs ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis. Il conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de motifs.

Il conteste spécifiquement le motif d'une prétendue restructuration ayant entraîné la suppression de son rôle, alors que ce motif serait contradictoire à d'autres explications dans la lettre de motifs et serait en outre pas fondé.

Il est encore contesté que PERSONNE1.) aurait voulu quitter la société, motif qui en tout état de cause ne saurait constituer un motif légitime pour licencier quelqu'un.

En réponse aux plaidoiries adverses, PERSONNE1.) conclut à la compétence matérielle du tribunal. Il ne conteste pas le passé de la société SOCIETE1.) et de son activité au sein de la prédite société, mais explique que son statut aurait évolué.

En 2018, il y aurait eu 11 autre associés.

Le 15 décembre 2023, il serait acté dans une assemblée générale extraordinaire, qu'il ne serait plus une personne clé (track changes).

Le 8 janvier 2024, il aurait démissionné en tant qu'administrateur délégué et il aurait transféré l'autorisation d'établissement qui était en son nom à PERSONNE2.). Par la suite, il aurait été rayé de sa fonction d'administrateur délégué. A partir du 1er janvier 2024, il serait devenu Director of Strategic Growth.

Il ne serait plus une personne clé, ne serait plus actionnaire majoritaire, n'aurait plus eu l'autorisation d'établissement et il aurait eu un nouveau rôle.

2.2. <u>La société SOCIETE1.)</u>

La société SOCIETE1.) soulève *in limine litis* l'irrecevabilité de la requête en raison de l'incompétence matérielle du tribunal de travail.
Elle demande un jugement avant dire droit sur la question de la compétence.

Elle conteste formellement la version des faits telle que décrite par le requérant.

A titre subsidiaire, elle se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la recevabilité en la forme et sur le fond, elle demande de rejeter l'entièreté des demandes de PERSONNE1.).

Elle demande de débouter le demandeur de l'intégralité de ses réclamations pécuniaires, sinon à titre plus subsidiaire de les réduire à de plus justes proportions.

En tout état de cause, la société SOCIETE1.) demande la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 3.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La société SOCIETE1.) expose les faits ayant mené au dernier contrat de travail de 2023.

Elle détaille la constitution de la société SOCIETE1.) en 2011 par PERSONNE1.). Elle expose que PERSONNE1.) aurait été désigné comme gérant du Conseil de gérance de Catégorie A. En tant que gérant de Catégorie A, aucune décision n'aurait pu être prise sans son accord.

Elle relate en détail les évolutions statutaires et le maintien du rôle central de PERSONNE1.) qui a créé la société SOCIETE1.) le 20 octobre 2011 dénommée lors de la constitution ALIAS1.) SARL. Il aurait encore détenu 25.000 parts sociales de 50.000, soit 50%.

Le 29 avril 2013, la société aurait changé de dénomination en SOCIETE2.) S.A. et PERSONNE1.) aurait diminué sa participation aux actions à un tiers des actions.

Le 12 décembre 2018 la société SOCIETE2.) SARL a été renommée en la société SOCIETE1.). Suivant un pacte d'actionnaire signé la même année PERSONNE1.) aurait été désigné personne clé *(« key person »*).

Les documents internes et externes confirmeraient la continuité de ses fonctions de dirigeant, alors qu'il aurait été :

- administrateur-délégué CEO en 2018 ;
- co-fondateur et CEO dans le *« Pitch Deck SOCIETE1.) »* de 2019 ;
- CEO dans le Roadbook 2020 ;
- toujours CEO dans l'organigramme 2023.

La société SOCIETE1.) soutient que suivant le contrat du travail du 1er janvier 2023, ce dernier aurait stipulé en sa clause n°3 que le contrat de travail prendrait appui et remplacerait un contrat de travail du 20 octobre 2011.

Or, aucun contrat de travail du 20 octobre 2011 n'aurait été conclu ni versé au débat et ne pourrait être prise en compte.
Seul un autre contrat de travail daté au 1er mars 2014 serait versé, qui aurait stipulé que PERSONNE1.) serait un travailleur indépendant, devant cotiser comme un indépendant en raison de sa qualité en tant que Managing Director détenteur de plus de 25 % des actions de la société.

L'autorisation d'établissement aurait encore été délivrée le 2 février 2012 en son nom personnel, tant que la société serait effectivement dirigée par PERSONNE1.). La loi serait très stricte de sorte

que le détenteur de l'autorisation d'établissement devrait avoir un vrai pouvoir de direction sur la société.

La société SOCIETE1.) expose encore les relations entre cofondateurs et l'organisation interne lors de la création de la société SOCIETE1.).

Elle expose encore le rôle décisionnel de PERSONNE1.). Les attestations testimoniales de PERSONNE3.) et PERSONNE2.) démontreraient que les cofondateurs disposeraient de droits de nominations spéciaux et d'un pouvoir de blocage des décisions, confirmé par les statuts. Ces témoins feraient encore état du pacte d'actionnaire de 2018 qualifiant les cofondateurs de *« personnes clés »*, empêchant la société de prendre toute décision majeure en cas d'indisponibilité de l'un deux.

Les mêmes attestations rapporteraient plusieurs éléments illustrant l'absence de lien de subordination, PERSONNE1.) aurait acquis un véhicule personnel au nom de la société.

En invoquant l'incompétence du tribunal du travail, la société SOCIETE1.) expose le critère de compétence de la juridiction de travail. Il explique qu'il y aurait une impossibilité du cumul en l'absence de fonctions distinctes subordonnées.

Elle expose encore qu'il y aurait eu une absence de lien de subordination, les fonctions définies au contrat de travail étant des attributions typiques d'un administrateur-délégué.

A l'audience, elle expose qu'elle aurait versé plusieurs pièces après la conclusion du contrat du travail de 2023. Elle prétend qu'au moment de la signature du contrat de travail, PERSONNE1.) aurait été administrateur délégué.

A titre subsidiaire, si le tribunal devait être compétent, les demandes seraient à rejeter, alors que les motifs seraient précis, réel et sérieux. Il serait question d'un motif économique, soit la restructuration de la société SOCIETE1.). Les acteurs seraient indiqués, le demandeur aurait été un fondateur et il ne pourrait ignorer la situation financière de la société SOCIETE1.).

Le poste de directeur stratégique aurait été supprimé. Elle offre encore de prouver ses prétentions par l'audition de plusieurs témoins.

Elle conteste la clause d'ancienneté, alors qu'aucun contrat de travail de 2011 n'existerait.

A titre subsidiaire, il y aurait une absence de préjudice, alors que PERSONNE1.) n'aurait pas fait de recherches d'emploi.

2.3. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE Luxembourg

A l'audience du 9 février 2026, L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après « l'ETAT »), a demandé sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la société SOCIETE1.), à lui rembourser

le montant de 56.379,03.- euros brut pour la période du 1er mars 2025 au 22 décembre 2025 avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

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).

La requête ayant été introduite dans les formes et délai prescrits par la loi, la demande est à déclarer recevable.

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 1er janvier 2023, duquel il résulte qu'il a été engagé en qualité de *« Chief Executive Officer (CEO) and reports to the Board of Directors »*.

Ce contrat de travail fixe un horaire de travail hebdomadaire de 40 heures, sur 5 jours de travail. Une rémunération de 12.478,22.- euros bruts mensuelle est fixée au prédit contrat. Le contrat comporte des clauses quant aux jours de congés annuels accordés, la procédure en cas de maladie, une clause d'exclusivité et de loyauté, une clause de non-concurrence et une clause de confidentialité entre autres. Il est encore expressément fait référence à l'article L.124-3 du Code du travail en cas de licenciement avec préavis.

Des fiches de salaires sont établis 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.

- ***Parts sociales***

PERSONNE1.) verse en pièce 20 un tableau de l'évolution de l'actionnariat.

Le tribunal constate qu'il n'existe aucune indication quant à qui aurait établi les tableaux ou s'il s'agit d'un document officiel. Or, même à admettre qu'il s'agisse d'un tableau reflétant la situation réelle des actions de PERSONNE1.), le tribunal constate contrairement aux plaidoiries du requérant, qu'il n'a pas vendu ses actions et qu'il n'est pas non plus devenu actionnaire minoritaire par la revente, mais par la dilution des actions au fil des augmentations du capital. D'ailleurs, le document n'indique pas non plus s'il s'agit effectivement de la société SOCIETE1.) et elle n'identifie pas non plus les autres investisseurs. Seul PERSONNE1.) et son frère sont identifiés, de sorte que cette pièce est prise en compte avec la plus grande circonspection.

En effet, même à admettre qu'il s'agit d'un document officiel reflétant la réalité, PERSONNE1.) détenait d'abord 25.000 actions qui représentaient 50% du total des actions. Par la suite ses parts sociales ont à partir du 19 février 2019 été de 56.107 actions représentant 29,1%. Le 20 juin 2025 le même nombre d'actions représentait plus que 10,17%, son frère disposant du même nombre d'actions et de la même participation auprès de la société SOCIETE1.). Or, les tableaux ne renseignent que *« Other investors »*, de sorte qu'il n'est pas établi que PERSONNE1.) serait un actionnaire minoritaire. Au contraire, les frères GROUPE1.) disposent ensemble en date du 20 juin 2025 un total de 20,34% des actions, les autres investisseurs, sans définir le nombre d'investisseurs disposaient de 79,7%.

Il s'ensuit qu'il n'est pas possible de conclure que PERSONNE1.) aurait été un actionnaire minoritaire. Il est cependant, clair qu'il a été un des fondateurs de la société SOCIETE1.) et détient une grande partie des actions de la société SOCIETE1.).

Il s'agit d'un indice au profit de la thèse que PERSONNE1.) n'était pas un salarié.

- ***Autorisation d'établissement***

La société SOCIETE1.) verse encore une autorisation d'établissement de la société ALIAS1.) SARL selon lequel le requérant était détenteur de l'autorisation d'établissement et que la société devait valablement être dirigée par PERSONNE1.).

L'autorisation d'établissement a été transféré le 25 avril 2024 au profit du nouveau CEO PERSONNE2.).

Il s'ensuit que PERSONNE1.) était toujours détenteur de l'autorisation d'établissement le 1er janvier 2023 au jour de la signature de son contrat de travail.

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 et lien de subordination***

Le critère distinctif pour démontrer la fictivité du contrat de travail est l'absence de fonctions distinctes.

En l'espèce, le contrat de travail du 1er janvier 2023 comporte une description du poste dans les termes suivants :

SCAN DE LA DESCRIPTION DU POSTE

Les prédites fonctions sont des fonctions propres à un mandataire social. PERSONNE1.) avait donc des pouvoirs de direction étendus excluant tout lien de subordination juridique.

Il s'ensuit encore que le salaire payé est un salaire pour le mandat social de PERSONNE1.) et non pour une activité salariale.

PERSONNE1.) ne prouve pas avoir été rémunéré pour des fonctions distinctes du mandat social.

Il ressort d'une attestation testimoniale de PERSONNE4.), que le contrat initial du 20 octobre 2011 est introuvable et qu'il a par la suite établi un nouveau contrat de travail en date du 1er janvier 2023 en raison de cette perte ou constatation de l'inexistence du contrat de travail initial.

La preuve des clauses de ce prétendu premier contrat n'étant pas rapporté, le tribunal ne peut en tirer aucune conséquence.

Il n'est cependant pas contesté que PERSONNE1.) ensemble avec son frère ont fondé la société SOCIETE1.) à la même date, soit le 20 octobre 2011, de sorte qu'un lien de subordination ne peut exister en 2011.

Il ressort encore d'un contrat de travail du 1er mars 2014 signé par PERSONNE1.) en tant que salarié et employeur simultanément qu'il avait été Managing Director de 2014 à 2023.

Entre 2014 et 2023 et étant donné que PERSONNE1.) était Managing Director, il n'y avait pas non plus de lien de subordination.

PERSONNE1.) verse encore un document daté au 2 juillet 2024, selon lequel une nouvelle fonction lui aurait été attribuée en tant que *« DIRECTOR OF STRATEGIC GROWTH »* à partir du 1er janvier.

Ses responsabilités sont les suivantes :

« - Develop and implement an account management framework for existing clients.
- *Continue working on sales pipeline and generate signed order forms.*
- *Contribute to solution development for implementation projects.*
- *Support product development of the SOCIETE1.) platform. »*

Il s'agit de fonctions techniques distinctes de son mandat social.

Or, le document étant établi le 2 juillet 2024 avec indication qu'il prendra effet le 1er janvier sans spécifier l'année, il est évident qu'il s'agit de l'année suivante, soit le 1er janvier 2025. La société SOCIETE1.) ayant annoncé la fin du contrat en date du 19 décembre 2024, il s'ensuit que PERSONNE1.) n'a jamais occupé ce poste.

PERSONNE1.) verse également une attestation testimoniale d'PERSONNE5.) qui décrit ce qui suit :

« This is to confirm that since 2019, when I joined SOCIETE1.), Mr. PERSONNE1.) has been directly engaged in hand-on operational work with clients, His responsibilities have included client implementations such as requirement gathering, software customization and configuration, as well as active project management as part of his daily work. He personally contributed to workshops, solution designs, and project execution. »

Il s'agit de fonctions distinctes avant la signature du contrat de travail du 1er janvier 2023, de sorte que cette partie de l'attestation ne permet pas d'établir des fonctions distinctes au jour de la signature du contrat et partant de permettre un cumul avec le contrat de travail.

Le prédit témoin décrit encore ce qui suit :

« In 2024, Mr. PERSONNE1.) was also responsible for the design and implementation of the standard data model forming the core of the software.

In addition to his project work in 2024 and in previous years, Mr. PERSONNE1.) has been actively involved in client relationship management (including escalation handling), sales support, marketing activities, team coordination, production demonstrations, and project management. »

Il ressort de ce qui précède que PERSONNE1.) avait certaines fonctions techniques distinctes.

Or, il ne ressort d'aucune pièce que PERSONNE1.) aurait reçu des ordres de qui que ce soit, soit qu'il aurait travaillé sous un lien de subordination avec la société SOCIETE1.).

PERSONNE1.) a démissionné en tant qu'administrateur délégué en date du 8 janvier 2024 de sorte qu'il était administrateur délégué jusqu'à cette date et au jour de la signature du contrat de travail, il était toujours administrateur délégué.

Plus particulièrement, en considération du fait qu'il a été fondateur, puis Managing Director, puis CEO, le requérant s'occupait de la gestion journalière de la société, gestion difficilement dissociable d'une fonction de salarié, et représentait la société pour cette gestion.

Suivant extrait du registre de commerce du 8 juillet 2024, PERSONNE1.) a encore été rayé de la société SOCIETE1.) en tant qu'administrateur de catégorie A et disposait donc jusqu'à cette date d'un pouvoir de signature.

Or, jusqu'à cette date, le requérant pouvait engager la société par sa signature, pouvoir peu compatible avec le statut de salarié et ce jusqu'à sa radiation qui se situe près d'un an et demi après la signature du contrat de travail en date du 1er janvier 2023.

Dès lors, à défaut de preuve quant à un lien de subordination entre le requérant et la société SOCIETE1.), d'un contrôle exercé sur lui par cette société, respectivement d'une obligation dans le chef du requérant de rendre régulièrement compte de son activité, il laisse d'être établi que le requérant et la société SOCIETE1.) ont été liés par une relation de travail salariée.

Les éléments tels que le paiement mensuel d'un salaire, l'affiliation à la sécurité sociale en tant que salarié et la délivrance de fiches de salaire ne sont à cet égard pas suffisants en l'absence des deux caractéristiques essentielles du contrat de travail.

Ainsi, l'affiliation aux organismes de la sécurité sociale n'est pas déterminante alors que cette affiliation n'est rien d'autre qu'une simple déclaration unilatérale qui n'est pas de nature à établir l'exercice effectif d'une activité salariée dans les conditions définies ci-dessus.

La société SOCIETE1.) a partant établi la fictivité du contrat de travail du 1er janvier 2023, de sorte que le Tribunal de Travail doit se déclarer matériellement incompétent pour connaître de sa demande.

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Eu égard à l'issue du litige, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande à titre d'indemnité de procédure.

La société n'établissant pas l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile, sa demande d'indemnité de procédure n'est pas fondée.

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 ;

ordonne la jonction des affaires introduites sous les numéros L-TRAV-264/25 et L-TRAV-627/25 ;

se déclare matériellement incompétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.) ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance ;

déclare le présent jugement commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

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