

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 3585/2025
(rôle L-TRAV-110/24)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 11 NOVEMBRE 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Olivier GALLÉ
Laurent BAUMGARTEN
Timothé BERTANIER

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à I-ADRESSE1.), ayant initialement élu domicile en l'étude de Maître Joe LEMMER, avocat à la Cour, demeurant à L-8445 Steinfort, 9a, cité Mont-Rose,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Lucie Marie WOLTER, avocat, en remplacement de Maître Laurent LIMPACH, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

représentée par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe NEY, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Camille EUSTACHE, avocat, en remplacement de Maître Philippe NEY, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 15 février 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 12 mars 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 23 octobre 2025. A cette audience, la partie demanderesse comparut par Maître Lucie Marie WOLTER, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Camille EUSTACHE.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 15 février 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la partie défenderesse, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour voir statuer conformément au dispositif de la requête introductive d'instance, annexée au présent jugement pour en faire partie intégrante.

A l'audience du 23 octobre 2025, les parties au litige ont demandé acte qu'elles limitaient les débats à la question de la compétence matérielle du Tribunal du Travail pour connaître de la demande du requérant.

Il y a lieu de leur en donner acte et de limiter les débats à cette question.

I. Quant à la compétence matérielle du Tribunal du Travail pour connaître de la demande du requérant

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, fait valoir que le Tribunal du Travail est compétent pour connaître de sa demande.

Il fait ainsi valoir

- qu'un contrat de travail apparent/écrit a été conclu en date du 6 avril 2027 entre lui et la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à r.l. (avec son avenant en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2018), repris par la partie défenderesse, ce contrat étant conclu directement avec lui et prévoyant un salaire fixe annuel de 300.000.- €;
- que selon la jurisprudence constante, il existe une présomption d'existence d'une relation de travail en cas d'existence d'un contrat de travail écrit et qu'il incombe à celui qui conteste la réalité de ce contrat d'en rapporter le caractère fictif ;
- qu'il incombe de ce fait à la partie défenderesse de prouver qu'il ne s'agit pas d'un contrat de travail au cas où elle contesterait l'existence de ce dernier ;
- qu'en présence d'un contrat de travail avec les mentions précises et non équivoques, tant du contrat de travail avec la société SOCIETE2.) que de celui de la partie défenderesse, il existe une relation de travail ;
- que cette existence résulte nécessairement des tâches et des conditions dans lesquelles il était amené à exercer ses activités pour l'employeur, à savoir résultant tant du contrat de 2017 que de celui de 2018 ;
- que le contrat de 2018 prévoit une rémunération fixe annuelle ;
- que les mentions au contrat sur les conditions dans lesquelles s'exerçait le travail accompli par lui pour l'employeur sont claires et précises ;
- que le lien de subordination juridique et économique entre lui et la partie défenderesse, ainsi que le lien de dépendance et d'exclusivité, résultent tant des contrats de travail que de sa prestation de travail ;
- qu'il appartient en cas de contestation du contrat de travail à la partie défenderesse de prouver que la relation était autre ;
- que si le contrat de travail porte sur une somme supérieure à 2.500.- € la partie défenderesse doit le prouver par la production d'un écrit de sa part qui rend invraisemblable l'existence d'un contrat de travail ;
- que du contrat de travail découlent trois éléments constitutifs : la prestation de travail, la prestation de travail moyennant une rémunération ou un salaire et le lien de subordination avec le pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur ;
- qu'en ce qui concerne la prestation de travail, les différents contrats lui ont attribué des tâches précises dont celle de directeur commercial gérant « la distribution directe et indirecte, dans le respect de la réglementation en vigueur, de tous les produits de collecte émis par la société SOCIETE2.) elle-même, ainsi que par ses filiales et sociétés affiliées » ;
- qu'il a travaillé pour la société SOCIETE2.) et pour la partie défenderesse en tant que directeur commercial ;
- que tout au long de la relation salariale, de 2017 à 2023, il s'est vu attribuer une activité de gestion de fonds de titrisation ;
- qu'il a de ce fait effectué une prestation de travail ;

- qu'à titre subsidiaire, si le tribunal venait à considérer le contrat de 2018 comme valable, que selon le nouveau document signé entre parties le 23 novembre 2018, il a conservé l'activité de gestion de fonds de titrisation basée au Luxembourg, mais à laquelle s'est ajoutée la fonction de membre du conseil de surveillance ;
- que ce nouveau document insiste une nouvelle fois sur la prestation de travail qu'il doit effectuer, c'est-à-dire gérer les fonds de titrisation au Luxembourg ;
- 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 de travail soit une convention réelle et sérieuse qui corresponde 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 ;
- qu'il a tout au long de sa relation avec la partie défenderesse effectué une prestation de travail ;
- qu'il a donc exercé simultanément les fonctions de salarié et de membre du conseil de surveillance ;
- qu'il s'agit de fonctions distinctes ;
- que le cumul dans une même personne des fonctions d'administrateur d'une société anonyme et de celle de travailleur salarié de cette même société n'est ainsi prohibé ni par la loi sur les sociétés commerciales, ni pas un autre texte de loi, ni par un principe de droit ;
- que ce qui n'est pas interdit est possible ;
- que la seule condition exigée pour que la validité du cumul soit possible est que le contrat de travail soit une convention réelle et sérieuse ;
- que pour le mandat social, la révocation ad nutum est possible ;
- que le contrat de travail doit couvrir des fonctions techniques qui n'ont rien à avoir avec la gestion journalière de la société ;
- que selon la jurisprudence constante, un administrateur-délégué peut être considéré comme engagé dans un lien de subordination s'il exerce une fonction technique comme la fonction de directeur général de la société en plus de son mandat social ;
- que cet administrateur remplit dès lors cette fonction de directeur général sous la surveillance (pouvoir de contrôle) et l'autorité (pouvoir de direction) du conseil d'administration qui a une existence propre en tant qu'organe et est en mesure d'exercer sur le directeur général, qui est en même temps membre du conseil d'administration en tant qu'administrateur-délégué, les pouvoirs qui caractérisent le lien de subordination ;
- que selon la jurisprudence, un administrateur-délégué peut être sous contrat de travail en tant que directeur général ;
- que c'est la fonction de directeur général qui était rémunérée dans le contrat à défaut de toute autre activité ;
- que le fait qu'il assumait les tâches de directeur commercial et de membre du conseil de surveillance ne rend pas le contrat de travail nul dès lors qu'il s'agit de fonctions différentes ;
- que si le cumul des fonctions d'administrateur et de directeur général est admis, il ne saurait en être différemment pour lui ;

- que les membres du conseil de surveillance ne sont pas des dirigeants de droit, contrairement aux membres du conseil d'administration, ce qui rend le cumul entre le contrat de travail et le mandat d'autant plus facile à dissocier ;
- que le cumul de ces deux fonctions de directeur commercial et de membre du conseil de surveillance est admis et n'a pas d'incidence sur l'existence d'un contrat de travail ;
- qu'en ce qui concerne ensuite la rémunération, il a tout au long de la relation de travail reçu une rémunération ;
- que si cette rémunération a été variable avec la société SOCIETE2.), elle a été fixée ab initio avec la partie défenderesse (rémunération de 300.000.- € dans le contrat de 2018 et de 120.000.- € dans le contrat de 2019) ;
- qu'il se voyait interdire toute autre activité à part celle exercée pour son employeur dans le cadre de son contrat de travail et pour lequel il était rémunéré par son employeur (article 4 du contrat de travail du 6 avril 2017 insiste sur l'exclusivité du lien avec l'employeur) ;
- que l'élément de la rémunération, élément constitutif du contrat de travail, a été présent tout au long de la relation de travail ;
- qu'en ce qui concerne finalement le lien de subordination et de dépendance juridique, le critère essentiel du contrat de travail est le lien de subordination ;
- que le lien de subordination est 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 ;
- que la preuve du lien de subordination peut résulter d'éléments qui constituent des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination ;
- que la subordination juridique consiste en ce que le salarié se trouve placé sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats ;
- que le contrat de travail conclu en date du 6 avril 2017 (avec son avenant en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2018) prévoyait l'obligation pour lui de respecter les horaires de travail ;
- qu'il était de ce fait tenu d'observer les horaires de travail, ce qui constitue une première preuve du lien de subordination ;
- qu'il devait chaque année soumettre un rapport détaillé sur les résultats obtenus par son équipe, ses activités et ses programmes afin de planifier les résultats futurs ;
- que dans le cadre de son travail, il était tenu d'effectuer son travail à l'intérieur des secteurs de l'employeur au Luxembourg, respectivement des filiales à l'étranger de celui-ci dans les pays qui lui étaient attribués par son employeur suivant les besoins de celui-ci ;
- qu'au cours de la relation de travail, il s'est vu octroyer des congés par l'employeur, fixés par celui-ci à cinq semaines par an ;
- que seul un lien de subordination juridique permettait à l'employeur de fixer le nombre de jours ou de semaines de congé par an ;

- qu'il devait exercer son travail rémunéré exclusivement pour son employeur qui déterminait son emploi du temps et ses congés ;
- qu'au cours des différentes années, il avait l'obligation de travailler exclusivement pour la société, c'est-à-dire son employeur ;
- que le contrat de travail prévoyait une clause d'exclusivité lui imposant de fournir pendant la durée de validité du contrat un travail un travail exclusivement en faveur de la société SOCIETE1.) et de ses filiales et sociétés affiliées ;
- qu'il a exercé des fonctions de coordination et de supervision sous le contrôle du président du conseil d'administration à qui il devait rendre des comptes ;
- qu'il était dès lors directement soumis à l'activité de son employeur ;
- qu'il contactait ses supérieurs, et plus précisément PERSONNE2.), avant de prendre toute mesure, qu'il ne décidait pas de sa propre initiative ;
- qu'il restait sous un lien de subordination ;
- qu'il résulte tant des contrats de travail que des attestations testimoniales de PERSONNE3.) et d'PERSONNE4.) qu'il devait exercer son activité rémunérée sous un lien de subordination avec le président du conseil d'administration de son employeur ;
- qu'étant donné que la relation entre lui et la partie défenderesse a été caractérisée par un lien de subordination hiérarchique, économique et financier, on est véritablement en présence d'un contrat de travail ;
- que le contrat conclu entre les parties contient partant toutes les caractéristiques d'un contrat de travail ;
- que le Tribunal du Travail est partant compétent pour connaître de sa demande.

La partie défenderesse soulève quant à elle l'incompétence matérielle du Tribunal du Travail pour connaître de la demande du requérant.

Elle demande en premier lieu le rejet de la première farde de pièces versée par le requérant alors que les pièces de cette farde seraient rédigées en langue italienne.

Elle fait ainsi valoir que si le requérant a versé une traduction de ces pièces en français, cette traduction est une traduction libre qu'elle contesterait.

La partie défenderesse se base à l'appui de son premier moyen sur un arrêt de la Cour d'appel du 18 mars 2021, numéro CAL-2020-00181 du rôle, pour retenir que les pièces en langue non officielle accompagnées d'une simple traduction libre n'ont pas de force probante.

A titre subsidiaire, si le contrat du 6 avril 2017 devait être pris en considération avec sa traduction libre, la partie défenderesse fait valoir que ce contrat concerne la société SOCIETE2.) et non pas la société SOCIETE1.).

La partie défenderesse fait ensuite valoir que le requérant soutient que le contrat du 6 avril 2017 a été repris par elle.

Elle fait cependant valoir que rien ne laisse supposer qu'elle ait repris ce contrat.

Elle fait ensuite valoir qu'une multitude d'autres contrats ont suivi le contrat du 6 avril 2017.

Elle fait ainsi valoir que le contrat qui a immédiatement suivi le contrat du 6 avril 2017 est celui du 7 janvier 2019 qui serait un contrat de prestation de services.

Elle fait ainsi valoir qu'il ressort de ce contrat du 7 janvier 2019, contrat qui aurait fait l'objet d'une traduction assermentée, que son objet est la prestation de services à titre indépendant.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulte du contrat du 7 janvier 2019 qu'elle exerce une activité de gestion de fonds de titrisation.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte de ce contrat, ainsi que de l'extrait du registre de commerce et des sociétés de Luxembourg qu'elle a versé au dossier, que le requérant est membre de son conseil de surveillance.

Elle fait ensuite valoir que le contrat du 7 janvier 2019 prévoit une clause de novation suivant laquelle ce contrat remplace tous les autres contrats qui ont été conclus entre les parties.

Elle fait ainsi valoir que même à supposer que le contrat du 6 avril 2017 soit un contrat de travail, il a pris fin à la prise d'effet du contrat du 7 janvier 2019.

Elle fait ainsi valoir que le requérant, qui aurait signé le contrat du 7 janvier 2019, ne l'a jamais contesté.

Elle fait dès lors valoir que ce contrat a mis fin à tous les contrats antérieurs avec effet au 3 décembre 2018.

Elle fait ainsi valoir que le contrat du 7 janvier 2019 est un contrat de prestation de services entre prestataires indépendants et qu'il prévoit la nomination du requérant au conseil de surveillance.

Elle fait ainsi valoir que le requérant, qui aurait été titulaire d'un mandat, a été un indépendant.

Elle fait ensuite valoir qu'il y a par la suite eu d'autres contrats qui ont mis fin à celui du 7 janvier 2019.

Elle fait ainsi valoir que les parties ont le 26 août 2020 résilié d'un commun accord le contrat du 7 janvier 2019 avec effet au 29 octobre 2020.

Elle fait ainsi valoir que le contrat du 26 octobre 2020, rédigé en langue anglaise, a fait l'objet d'une traduction assermentée en français.

Elle fait ainsi valoir qu'étant donné que le contrat du 7 janvier 2019 a été résilié le 29 octobre 2020, il ne produit plus aucun effet.

Elle fait ensuite valoir que les parties ont signé un nouveau contrat le 30 octobre 2020 avec effet à la même date.

Elle fait ainsi valoir que le contrat, rédigé en langue anglaise, a fait l'objet d'une traduction en français.

Elle fait ainsi valoir que ce contrat est un contrat de prestation de services à titre indépendant entre le requérant et elle.

Elle fait ainsi valoir que le contrat du 30 octobre 2020 a pour objet la prestation de gestion d'actifs pour la société.

Elle fait ensuite valoir que ce contrat précise que le requérant est en sa qualité de prestataire de services un entrepreneur indépendant.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a à aucun moment allégué que son consentement aurait été vicié lors de la conclusion de ce contrat.

Elle fait ainsi valoir que ce contrat, librement discuté entre les parties, est un contrat valable.

Elle fait ensuite valoir que rien ne laisse supposer que ce contrat est un contrat de travail.

Elle fait ainsi valoir que ce contrat ne définit contrairement à l'affirmation du requérant aucun horaire de travail.

Elle ensuite valoir que ce contrat ne fait aucune référence au code du travail.

Elle se réfère ensuite à un arrêt de la Cour d'appel du 15 juillet 2010, numéro 33835 du rôle, pour retenir que la clause d'exclusivité existe aussi dans un contrat de prestation de services.

Elle fait ensuite valoir que le contrat du 30 octobre 2020, dont le terme aurait été fixé au 31 décembre 2022, a pris fin le 31 décembre 2022.

Elle fait ensuite valoir qu'en l'absence d'un contrat de travail apparent, la preuve qu'il a existé une relation de travail entre les parties au litige appartient au requérant.

Elle fait ainsi valoir qu'il n'y a pas de contrat de travail qui a lié les parties au litige.

Elle fait ainsi valoir qu'il n'y pas eu de lien de subordination entre le requérant et elle.

Elle fait ainsi valoir que les échanges du requérant avec un autre administrateur sont liés à son mandat de surveillance.

Elle fait ensuite valoir que le profil LinkedIn du requérant ne mentionne rien d'autre qu'il est prestataire de services ou membre du conseil de surveillance.

Elle fait ensuite valoir que toutes les pièces du requérant montrent que ce dernier a exercé la fonction de gestion de titres qui correspondrait au contrat de prestation de services.

Elle fait ensuite valoir que le dernier contrat a pris fin en 2022.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a effectué ses tâches dans le cadre de sa prestation de services.

Elle fait ensuite valoir que des fiches de salaire n'ont jamais été établies.

Elle fait ensuite valoir que le requérant s'est occupé de sa couverture sociale.

Elle fait encore valoir que le requérant a ainsi exercé de façon indépendante le contrat de prestation de services et qu'il a été membre du conseil de surveillance.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle n'a jamais rien imposé au requérant.

B. Quant aux motifs du jugement

D'après l'article 25 du nouveau code de procédure civile, le Tribunal du Travail est compétent pour connaître de 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.

Le Tribunal du Travail est une juridiction d'exception qui ne peut connaître que des affaires qui lui sont réservées par la loi.

La compétence exceptionnelle attribuée par l'article 25 du nouveau code de procédure civile aux juridictions du travail se limite ainsi à la connaissance des contestations relatives aux contrats de travail et aux contrats d'apprentissage 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.

L'incompétence du Tribunal du Travail pour statuer sur des affaires qui ne sont pas de sa compétence étant d'ordre public, il y a lieu d'examiner l'exception d'incompétence ratione materiae soulevée par la partie défenderesse.

Le Tribunal du Travail, juridiction d'exception, n'est dès lors en application de l'article 25 du nouveau code de procédure civile 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 s'analyse en effet 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 irréductibles : la prestation de travail, la prestation de travail accomplie moyennant une rémunération ou un salaire et le lien de subordination avec le pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur.

Ces critères marquent la différence fondamentale entre le salarié et le travailleur indépendant.

La subordination juridique consiste en ce que le salarié se trouve placé sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats.

Cette autorité du chef d'entreprise a comme contrepartie l'absence de tout risque économique assumé par le salarié dans son activité.

Conformément au principe général édicté par l'article 1315 du code civil, il appartient à celui qui invoque l'existence d'un contrat de travail d'en établir la preuve.

Cependant, lorsque les parties sont en présence d'un contrat de travail apparent, il appartient à celui qui conteste l'existence d'un lien de subordination d'établir le caractère fictif du contrat.

La partie défenderesse demande en premier lieu le rejet de la première farde de pièces du requérant contenant le contrat du 6 avril 2017, le contrat du 23 novembre 2018, le contrat du 7 janvier 2019 et la lettre de contestation du 20 avril 2023.

Elle fait en effet valoir que ces documents, qui seraient rédigés en langue italienne, ont fait l'objet d'une traduction libre qu'elle contesterait.

Or, la partie défenderesse verse une traduction assermentée du contrat du 7 janvier 2019, de sorte qu'il n'y a pas lieu de rejeter ce dernier contrat des débats.

Le contrat du 6 avril 2017, le contrat du 23 novembre 2018, ainsi que la lettre de contestation du 20 mars 2023, doivent cependant à défaut de traduction assermentée être rejetés des débats.

Ces pièces en langue non officielle accompagnées d'une simple traduction libre n'ont ainsi au vu des contestations de la partie défenderesse pas de force probante.

Il résulte ensuite du contrat du 7 janvier 2019 qu'il remplace tous les contrats, avenants et accords divers de toute nature et quel qu'en soit l'objectif conclus antérieurement notamment entre le requérant et la société SOCIETE2.), de sorte que les échanges entre le requérant et la société

SOCIETE2.) antérieurs à la date du 7 janvier 2019 versés par le requérant au dossier ne sauraient pas prouver l'existence d'une relation de travail entre le requérant et la partie défenderesse.

Le contrat du 7 janvier 2019, le contrat du 30 octobre 2020 et l'avenant au contrat 30 octobre 2020 ne contiennent ensuite pas les éléments caractéristiques d'un contrat de travail.

D'après le contrat du 7 janvier 2019, ensemble avec l'accord de résiliation de ce contrat daté du 26 août 2020, les parties au litige ont en date du 7 janvier 2019 conclu un accord concernant la fourniture par le requérant de services liés à sa nomination en tant que membre du conseil de surveillance de la partie défenderesse.

D'après le contrat du 30 octobre 2020, remplaçant le contrat du 7 janvier 2019, le requérant est un prestataire de services indépendant, la prestation de service consistant en la gestion d'actifs pour la société.

Aucun contrat de travail apparent ne figurant au dossier, il appartient au requérant de prouver l'existence d'une relation de travail entre les parties au litige.

Or, le requérant est resté en défaut de rapporter cette preuve.

Ainsi, si le requérant s'est vu attribuer une activité de gestion de fonds de titrisation, il peut avoir effectué la gestion de fonds de titrisation à titre de prestataire de services.

Ensuite, un prestataire de service touche également une rémunération, de sorte que le fait pour le requérant d'avoir touché une rémunération ne prouve pas qu'il a été lié à la partie défenderesse par un contrat de travail.

Les échanges de mails qui ont trait à la modification de la rémunération du requérant ne sauraient ainsi pas prouver que ce dernier a eu une relation de travail avec la partie défenderesse.

Le requérant est ensuite resté en défaut de prouver qu'il a dû suivre les instructions de la partie défenderesse.

Le requérant est ainsi resté en défaut de prouver qu'il a dû rendre compte à PERSONNE2.) en dehors de son mandat de membre du conseil de surveillance.

Le fait que le requérant a été obligé de respecter les horaires de travail auprès de la société SOCIETE2.) et le fait qu'il s'est vu octroyer des congés de cinq semaines par ans par la société SOCIETE2.), à les supposer établis, ne permettent pas de retenir que le requérant a été lié par un contrat de travail à la partie défenderesse.

Il résulte en effet des développements qui précèdent que le contrat du 6 avril 2017, ensemble avec son avenant du 1^{er} janvier 2018, a été remplacé par le contrat du 7 janvier 2019.

La clause d'exclusivité peut ensuite également exister dans un contrat de prestation de services.

Les attestations testimoniales que le requérant a versées au dossier ne sauraient finalement pas prouver que le requérant a été dans un lien de subordination juridique vis-à-vis de la partie défenderesse alors qu'elles ne font référence qu'à la relation entre la société SOCIETE2.) et le requérant.

Ces attestations n'emportent pas non plus la conviction du tribunal alors qu'elles sont majoritairement rédigées en des termes identiques.

Le requérant est partant resté en défaut de prouver qu'il a été lié à la partie défenderesse pas un contrat de travail.

Tous les éléments du dossier montrent au contraire que le requérant a été un prestataire de services indépendant.

Le Tribunal du Travail doit partant se déclarer incompétent *ratione materiae* pour connaître de la demande du requérant.

II. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme réclamée de 1.000.- €

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

donne acte aux parties au litige qu'elles limitent les débats à la question de la compétence matérielle du Tribunal du Travail pour connaître de la demande d'PERSONNE1.) ;

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

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

déclare fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) s.a. le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

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

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER