

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 681/2026
(rôle L-TRAV-521/24)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 17 FEVRIER 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLÉ	Assesseur - employeur
Laurent BAUMGARTEN	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant la société à responsabilité limitée KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie et ayant son siège social à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Donata GRASSO, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Perrine GADROIS, avocat, en remplacement de Maître Donata GRASSO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen,

ET:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a., en liquidation,

ayant été établie et ayant eue son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son liquidateur Maître Philippe THIEBAUD,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Catherine DELSAUX-SCHOY, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Philippe THIEBAUD, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ainsi que de :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

représenté par Maître Emmanuel REVEILAUD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

défaillant.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 10 juillet 2024.

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

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 13 janvier 2026. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut par Maître Perrine GADROIS, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Catherine DELSAUX-SCHOY.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 13 janvier 2026 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

L'ETAT a cependant par fax du 6 janvier 2025 informé le tribunal de ce siège qu'il n'avait pas de revendications à faire valoir dans l'affaire.

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 a été reporté le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 10 juillet 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer Maître Anthony BRAESCH, pris en sa qualité de liquidateur de 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 13 janvier 2026, Maître Philippe THIEBAUD a demandé acte qu'il a été nommé liquidateur de la société SOCIETE1.) en remplacement de Maître Anthony BRAESCH.

Acte lui en est donné.

A la même audience, 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 dernière question.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 13 janvier 2026 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Etant donné qu'il a pour avocat Maître Emmanuel REVEILLAUD, il y a lieu de statuer contradictoirement à son égard.

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 fait valoir que le Tribunal du Travail est matériellement compétent pour connaître de sa demande.

Après avoir rappelé la jurisprudence en la matière, le requérant fait valoir que Maître Anthony BRAESCH l'a dans son courrier du 21 décembre 2023 informé que sa créance était contestée, en indiquant que la contestation est basée sur les règles applicables en matière de cumul des fonctions d'administrateur et d'employé.

Il fait cependant valoir qu'il ne fait en l'occurrence aucun doute qu'il a été lié à la société SOCIETE1.) par un contrat de travail régulier et valable, sur base duquel il a touché son salaire et les accessoires de salaire contractuellement prévus.

Il fait ainsi valoir à titre principal que l'existence d'une fonction salariale et partant l'existence d'un lien de subordination sont présumées en l'espèce.

Il fait dans ce contexte valoir qu'il a été engagé par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 29 juin 2008 avec effet au 1^{er} octobre 2008.

Il fait ensuite valoir que ce contrat a par la suite été modifié, respectivement complété moyennant sept avenants différents, le dernier ayant été signé en date du 1^{er} janvier 2023.

Il fait ensuite valoir qu'il a été nommé administrateur-délégué de la société SOCIETE1.) avec effet au 9 février 2021.

Il note ainsi que sa nomination en tant qu'administrateur-délégué est intervenue plus de douze ans après sa prise de service au sein de la société SOCIETE1.).

Il fait ensuite valoir que de manière générale, le cumul dans une même personne des fonctions d'administrateur et de salarié au sein d'une même société n'est prohibé par aucun texte de loi.

Il se base ainsi sur un arrêt de la Cour d'appel du 19 janvier 2011, numéro 36806 du rôle, pour retenir qu'aucune disposition de la législation sur les sociétés commerciales, ni aucun texte de loi, ni aucun principe de droit, ne prohibe le cumul dans une même personne des fonctions d'administrateur d'une société anonyme et celle d'employé de cette même société.

Il fait ainsi valoir que la seule condition exigée pour la validité du cumul est que le contrat de louage de service soit une convention réelle et sérieuse et non pas une convention simulée dans l'unique but soit d'échapper à la règle d'ordre public de la révocabilité ad nutum du mandat d'administrateur, soit de bénéficier d'un régime fiscal plus favorable.

Il se base ensuite sur un arrêt de la Cour d'appel du 14 février 2019, numéro CAL-2018-00690 du rôle, pour retenir qu'il n'existe pas d'incompatibilité de principe entre un contrat de travail et un mandat social.

Il fait ainsi valoir qu'en principe, il appartient à celui qui invoque l'existence d'un contrat de travail d'en rapporter la preuve.

Il fait cependant valoir que lorsque les parties sont en présence d'un contrat de travail apparent, il incombe à celui qui conteste l'existence d'un lien de subordination d'établir le caractère fictif dudit contrat.

Il se base ainsi sur un arrêt de la Cour d'appel du 16 juillet 2020, numéro CAL-2018-00624 du rôle, ainsi que sur un arrêt de la Cour d'appel du 4 juin 2020, numéro CAL-2018-00691 du rôle, à l'appui de ce dernier moyen.

Il fait ainsi valoir qu'il est constant en cause qu'il disposait d'un contrat de travail comportant toutes les clauses usuelles d'un contrat de travail de droit commun.

Il fait dès lors valoir que dans la mesure où l'intitulé et le contenu du contrat écrit existant entre les parties ont l'apparence d'un contrat de travail écrit, la charge de la preuve du prétendu caractère fictif dudit contrat de travail incombe à la partie qui le conteste.

Il fait ainsi valoir qu'il appartient au liquidateur de la société SOCIETE1.) de prouver que le contrat de travail signé en date du 29 juin 2008, intitulé « contrat de travail à durée indéterminée pour salariés » et qui a été conclu et exécuté comme un contrat de travail, est un contrat de mandat.

Il fait cependant valoir que cette preuve fait défaut en l'espèce.

Il fait en effet valoir que le liquidateur se contente d'indiquer dans son courrier du 21 décembre 2023 que la contestation de créance est essentiellement basée sur les règles applicables en matière de cumul des fonctions d'administrateur et d'employé, sans autre précision.

Il fait dès lors valoir qu'à défaut de preuve du prétendu caractère fictif du contrat signé en date du 29 juin 2008, il y a lieu de conclure qu'il a été lié à la société SOCIETE1.) par un contrat de travail régulier et valable.

Le requérant fait partant valoir que son action est recevable.

A titre subsidiaire, le requérant fait valoir qu'il existe un faisceau d'indices laissant croire à l'existence d'un contrat de travail.

Le requérant fait ainsi valoir qu'il y a lieu de revenir sur le détail des arrangements contractuels entre les parties.

Il fait en premier lieu valoir à ce sujet que son contrat de travail comporte toutes les clauses usuelles d'un contrat de travail de droit commun.

Il fait en effet valoir que le contrat a été conclu à durée indéterminée, qu'il contient de multiples références au code du travail, concernant notamment le congé, la résiliation du contrat et le délai de préavis, qu'il détermine la nature de l'emploi, le lieu de travail et l'horaire de travail et qu'il prévoit le paiement d'un salaire et d'autres avantages.

Il fait par ailleurs valoir qu'il a dès son premier jour de travail chez la société SOCIETE1.) été affilié au CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE (C.C.S.S.) comme « salarié ».

Il fait ainsi valoir que ceci ressort expressément de la déclaration d'entrée pour salarié du secteur privé datée du 25 septembre 2008, ainsi que de la déclaration de sortie datée du 23 mars 2023.

Il note ainsi que le C.C.S.S. ne procède pas spontanément à l'affiliation d'une personne comme « salarié », mais qu'il y procède sur initiative et sur réquisition de l'employeur.

Il fait ainsi valoir que s'il apparaît comme « salarié » dans les registres du C.C.S.S., c'est parce que la société SOCIETE1.) elle-même l'a déclaré comme tel.

Il fait dès lors valoir que si la société SOCIETE1.) l'a déclaré auprès des services de la sécurité sociale comme « salarié », c'est manifestement la preuve qu'elle se considérait non seulement comme employeur, mais qu'elle le considérait encore comme son salarié.

Il fait ainsi valoir que cette affiliation comme « salarié » auprès du C.C.S.S. constitue un indice sérieux en faveur d'une relation de travail.

Il fait ensuite valoir que le même constat vaut pour les fiches de salaire qui lui ont été remises tous les mois.

Il fait ainsi valoir que ces fiches de salaire émanent de la société SOCIETE1.) et de personne d'autre.

Il fait ensuite valoir que ces fiches de salaire ont le même intitulé (« fiche de salaire ») et le même contenu (c.f. cotisations sociales, index, etc.) que les fiches de salaire remises à n'importe quel autre salarié.

Il fait ensuite valoir qu'il recevait chaque année une fiche de retenue d'impôt de la part de l'ADMINISTRATION DES CONTRIBUTIONS DIRECTES.

Il fait ensuite valoir qu'au-delà de ces aspects formels, il touchait un salaire (soumis aux retenues à la source conformément aux dispositions légales applicables).

Il fait en effet valoir que son salaire ne prenait pas la forme d'une rémunération typiquement allouée aux mandataires sociaux.

Il fait ainsi valoir qu'il ne percevait ni jetons de présence, ni tantièmes.

Il fait ensuite valoir qu'il ne bénéficiait pas non plus de « stock options » ou d'autres avantages tels que des « warrants ».

Il fait ainsi valoir qu'il avait une rémunération composée classiquement d'un salaire de base, d'avantages en nature et d'une potentielle partie variable du salaire.

Il fait ensuite valoir que son salaire a toujours été soumis à l'index, ce qui ne serait pas non plus le cas de la rémunération d'un mandataire social.

Il fait ensuite valoir qu'à l'instar de tout autre salarié, il disposait d'un nombre fixe de jours de congé annuel.

Il fait valoir que ceci ressort explicitement de l'article 5 du contrat de travail signé en date du 29 juin 2008.

Il note ensuite que pendant la période de sursis de paiement qui a précédé la liquidation proprement dite, les extraits de son livre des congés ont été validés par l'ancien liquidateur de la société SOCIETE1.) en sa qualité d'administrateur, ce qui prouverait incontestablement l'existence d'un lien de subordination entre lui et la société SOCIETE1.).

Il souligne de plus que l'ensemble des éléments précités (contrat de travail, affiliation en tant que salarié, paiement d'un salaire, etc.) n'ont pas changé après sa nomination à la fonction d'administrateur-délégué, ce qui prouverait une fois de plus que la relation de travail n'a pas été fictive.

Il ajoute qu'il a lui-même exécuté de réelles prestations de travail qui ne seraient nullement spécifiques pour un administrateur-délégué.

Il rappelle en effet qu'il a été engagé en qualité de « senior manager-institutional clients », rôle qu'il aurait exercé depuis le début de son contrat en octobre 2008 jusqu'à la fin des relations de travail en février 2023.

Il fait d'ailleurs valoir que ceci ne résulte non seulement de son contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 29 juin 2008, mais également du certificat de travail établi en date du 23 mars 2023.

Il fait ensuite valoir qu'en complément de son rôle de « senior manager – institutional clients », il exerçait depuis avril 2017 également la fonction de « chief investment officer », dont les tâches auraient non seulement relevé du « middle office » (i.e. gestion et supervision des collaborateurs), mais également du « front office » (i.e. gestion des clients).

Il fait ainsi valoir que ses tâches résultent de la description de fonction établie en date du 18 décembre 2017.

Il fait valoir que les prestations qu'il devait ainsi effectuer ne rentrent à l'évidence pas dans les fonctions d'un mandataire social qui serait en charge des actes de la gestion journalière, respectivement des actes d'administration.

Il fait par ailleurs valoir qu'il n'a jamais détenu la moindre action ou part sociale dans la société pour laquelle il aurait travaillé.

Il fait ainsi valoir qu'il ne détenait donc aucune participation financière dans la société SOCIETE1.) et qu'il ne touchait aucun dividende sur le bénéfice réalisé par cette dernière.

Il fait ensuite valoir qu'en jurisprudence, la qualité de salarié est souvent refusée à l'administrateur-délégué (respectivement au gérant) lorsque la structure ou la taille de la société est telle que l'administrateur-délégué (respectivement le gérant) ne saurait plus se trouver sous la subordination effective d'une autre personne au sein de la société.

Il fait ainsi valoir que pareille situation se rencontre en pratique notamment lorsqu'il n'y a pas (ou très peu) d'autres personnes dans la société et que l'administrateur-délégué/gérant détient tout ou sinon une majeure partie du capital social.

Il fait valoir que dans de tels cas de figure, le cumul de mandat social et de contrat de travail n'est plus possible alors qu'il serait inconcevable qu'une personne puisse se donner des ordres à elle-même.

Il fait ainsi valoir que l'administrateur-délégué (respectivement le gérant) s'identifie alors en fait à la société.

Il fait cependant valoir qu'en l'espèce, on est très loin de pareil cas de figure.

Il fait en effet valoir qu'il ne détenait pas et qu'il n'a jamais détenu une quelconque participation financière dans la société SOCIETE1.).

Il fait ensuite valoir qu'il n'est pas non plus un membre fondateur de la société SOCIETE1.).

Il fait ensuite valoir que les pouvoirs qui lui étaient conférés en qualité d'administrateur-délégué étaient très limités alors qu'il n'aurait pas eu le pouvoir d'engager la société par sa seule signature.

Il renvoie en effet à ce sujet à l'article 13 des statuts de la société SOCIETE1.) qui prévoiraient ce qui suit : *« Vis-à-vis des tiers, la société est engagée en toutes circonstances, en cas d'administrateur unique, par la signature individuelle de cet administrateur, et en cas de pluralité d'administrateurs, soit par la signature conjointe des deux administrateurs dont obligatoirement celle d'un administrateur-délégué, soit par la signature individuelle d'un délégué du conseil dans les limites de ses pouvoirs, sans préjudice des décisions à prendre quant à la signature sociale en cas de délégation de pouvoirs et mandats conférés par le conseil d'administration en vertu de l'article 12 des statuts. »*.

Le requérant fait ensuite valoir que cette limitation résulte également de la liste des signatures autorisées datée du 30 mars 2022 et des règles internes adoptées par le conseil d'administration de la société SOCIETE1.) en date du 5 septembre 2019.

En ce qui concerne plus particulièrement les règles internes adoptées par le conseil d'administration en date du 5 septembre 2019, le requérant souligne que ces règles de gouvernance ont pour objet d'encadrer la gestion journalière de la société et les régimes de signature de la société conformément à l'article 13 des statuts.

Le requérant fait ensuite valoir que les règles internes définissent la gestion journalière et que l'article 2.2 de ces règles précise ensuite les décisions qui dépassent le cadre de la gestion journalière de la société et qui nécessitent une approbation préalable du conseil d'administration.

Il fait ainsi valoir que pour ces décisions, qui seraient collectivement dénommées « décisions matérielles » par les règles internes, aucun administrateur, administrateur-délégué ou autre fondé de pouvoir de la société n'était autorisé à signer individuellement ou conjointement pour le compte de la société un quelconque document ou de manière générale ne pouvait engager la société pour une quelconque transaction sans l'approbation préalable du conseil d'administration.

Il fait dès lors valoir que les administrateurs et les administrateurs-délégués n'avaient que des pouvoirs théoriques.

Il fait en effet valoir que les exceptions énumérées à l'article 2.1 des règles internes constituent clairement la règle en ce qui concerne les différentes opérations que les administrateurs n'étaient pas autorisés à effectuer sans l'accord préalable du conseil d'administration.

Il fait ainsi valoir que pratiquement toutes les opérations restaient sous la surveillance et étaient soumises au contrôle et à l'accord préalable du conseil d'administration.

Il fait ainsi valoir que pour tout projet d'investissement ou de dépense dépassant un budget unique ou annuel de 10.000.- €, le conseil d'administration devait donner son autorisation.

Il fait ainsi valoir que pour tout projet d'engagement, de licenciement et d'évolution de carrière d'un collaborateur, l'accord du conseil d'administration était nécessaire.

Il fait ensuite valoir qu'il en va de même pour tout nouveau projet de contrat ou avenant d'un contrat existant.

Il fait ensuite valoir que pour couronner le tout, la disposition se référant à « *toutes les décisions qui de par leur nature et importance, eu égard aux activités de la Société, ne peuvent raisonnablement pas être considérées comme tombant dans le cadre de la gestion journalière de la Société* », permettait au conseil d'administration de décider, à tout moment et ad nutum, quelle opération tombait sous l'obligation de recueillir son accord préalable avant d'être conclue.

Il fait dès lors valoir qu'il existe un contrôle très strict et permanent de la part du conseil d'administration, de sorte qu'aucun des administrateurs ou administrateurs-délégués n'aurait à lui seul disposé d'une véritable marge de manœuvre.

Il fait dès lors valoir qu'il était privé de pouvoirs de décision importants au niveau de la société, de sorte que sa relation envers la société SOCIETE1.) ne se serait pas inscrite dans l'exécution d'un mandat social, mais dans l'exécution d'un véritable lien de subordination qui est caractéristique d'une relation de travail.

Il fait dès lors valoir qu'au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, il ne saurait guère être raisonnablement contesté qu'il se trouvait dans une véritable relation de travail.

Le requérant fait partant valoir que le tribunal devra se déclarer matériellement compétent pour connaître de ses demandes.

Le liquidateur de la société SOCIETE1.) fait au contraire valoir que le Tribunal du Travail n'est pas matériellement compétent pour connaître de la demande du requérant.

Il fait ainsi valoir qu'il n'existe pas de contrat de travail réel entre le requérant et la société SOCIETE1.).

Il fait en effet valoir qu'il y des éléments que le requérant a omis de dire au tribunal.

Il se réfère ainsi à la requête en sursis de paiement de la SOCIETE2.) du 9 décembre 2022 qu'il a versée au dossier pour retenir que la société SOCIETE1.) appartient à un groupe de sociétés.

Il se réfère ensuite à l'organigramme de la société SOCIETE1.) qu'il a produit aux débats pour retenir que la société anonyme SOCIETE3.) détient 97,5% de la société SOCIETE1.) et que PERSONNE2.) détient 2,5% de la société SOCIETE1.).

Il fait ensuite valoir que la société SOCIETE3.) est détenue à 50% par PERSONNE3.) et à 50% par la société anonyme SOCIETE4.) qui est détenue à 100% par PERSONNE4.).

Il se réfère ensuite à la prédite requête en sursis de paiement pour retenir que la société mère, la société SOCIETE3.), est détenue et gérée par PERSONNE3.), par PERSONNE4.) et par le requérant.

Il fait ensuite valoir que la société SOCIETE1.) est gérée par ces trois personnes.

Il fait partant valoir qu'il s'agit d'une structure familiale dont PERSONNE3.), PERSONNE4.) et le requérant seraient les détenteurs.

Il renvoie ensuite au registre des bénéficiaires économiques qui indiquerait que les bénéficiaires effectifs principaux sont PERSONNE3.) et PERSONNE4.).

Il fait ensuite valoir que la société SOCIETE1.) est une société de petite taille.

Il renvoie à l'appui de cette affirmation aux registres du personnel pour les années 2021 et 2022.

Il fait ainsi valoir que suivant le registre du personnel de l'année 2021, la société SOCIETE1.) a occupé douze personnes en 2021.

Il fait ensuite valoir qu'PERSONNE3.), PERSONNE4.) et le requérant sont listés comme administrateurs-délégués dans cette liste.

Il fait ensuite valoir que les autres salariés sont listés dans cette liste avec leur fonction dans la société.

Il fait ensuite valoir que le registre du personnel de l'année 2022 liste neuf personnes, y compris les administrateurs.

Il fait ainsi valoir que le requérant et PERSONNE3.) sont dans cette liste listés comme administrateurs-délégués, PERSONNE4.) comme « chief investment officer » et les autres salariés suivant leur fonction exacte.

Il fait ensuite valoir que le requérant avait la fonction d'administrateur dans la société SOCIETE3.).

Il fait ensuite valoir que le requérant a été délégué à la gestion journalière de la société SOCIETE1.) depuis 2019.

Il fait ensuite valoir que le requérant a été administrateur et délégué à la gestion journalière de la société SOCIETE1.) depuis février 2021.

Il renvoie ensuite à la prédite requête en sursis de paiement de la SOCIETE2.) pour retenir qu'PERSONNE3.) et le requérant ont aussi été les directeurs autorisés par la SOCIETE2.).

Il renvoie ensuite à un jugement du Tribunal du Travail de et à Luxembourg du 23 janvier 2025, répertoire numéro 284/25, qui prévoirait les conditions pour l'existence d'une relation de travail.

Il fait ainsi valoir qu'il est de jurisprudence que l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à la convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité salariée.

Il fait ainsi valoir que la preuve du contrat de travail peut résulter d'un ensemble d'éléments qui constituent des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination.

Il fait ensuite valoir que le juge doit rechercher la nature juridique du contrat et vérifier si les modalités d'exécution de la convention se caractérisent par l'existence ou l'absence d'un lien de subordination.

Il fait ainsi valoir 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.

Il fait ainsi valoir que cette autorité du chef d'entreprise a comme contrepartie l'absence de tout risque économique assumé par le salarié dans son activité.

Il fait ensuite valoir que le cumul dans une même personne des fonctions de gérant d'une société à responsabilité limitée et celle de travailleur salarié de cette même société n'est ainsi prohibé ni par la loi sur les sociétés commerciales, ni par un autre texte de loi, ni par un principe de droit.

Il fait cependant valoir qu'il est de jurisprudence que si le cumul dans une même personne des fonctions de gérant et de celle de salarié est possible, il faut, pour qu'une relation de travail existe, que le gérant exerce une fonction technique distincte de son mandat social, fonction qu'il remplit sous la surveillance et l'autorité permanente du conseil de gérance qui est en mesure d'exercer sur le préposé les pouvoirs qui caractérisent le lien de subordination.

Il fait ainsi valoir qu'un mandataire d'une société est responsable envers la société en cette qualité et révocable pour des motifs légitimes.

Il fait ainsi valoir qu'il peut cumuler les fonctions de mandataire social et de salarié de la société à condition que le contrat de travail soit une convention réelle et sérieuse qui corresponde à une fonction réellement exercée et qui soit caractérisée par un rapport de subordination d'employé à employeur.

Il fait ainsi valoir que l'existence d'un contrat de travail peut uniquement être avancée si celui-ci se cumule avec le mandat social et que quatre conditions sont remplies, à savoir l'existence d'un lien de subordination, une rémunération distincte de celle perçue au titre de celle de mandataire social, l'existence de fonctions distinctes de celles exercées dans le cadre du mandat social et une absence de fraude à la loi.

Il fait dès lors valoir que si le cumul entre les fonctions de mandataire social, chargé de la direction d'une société, et celles de salarié de cette même société est donc possible, encore faut-il que ces dernières fonctions soient nettement distinctes et dissociables des fonctions de mandataire social et que, dans leur exercice, l'intéressé se trouve dans un état de subordination à l'égard de la société.

Il fait ainsi valoir qu'en cas de mandat social et de contrat de travail, il faut que l'emploi salarié soit effectif et recouvre des fonctions techniques distinctes du mandat social.

Il fait valoir à ce titre que l'exigence de technicité ne permet pas de distinguer clairement les fonctions salariées des fonctions dirigeantes.

Il fait dès lors valoir que ce qui compte, c'est qu'au sein d'une même société l'exercice du mandat social et les fonctions salariées ne soient pas confondus.

Il fait ensuite valoir que les fonctions techniques distinctes doivent encore être exercées en situation de subordination juridique.

Il fait ainsi valoir que plus les pouvoirs de direction sont généraux, moins ils laissent à l'intéressé la possibilité d'être en subordination juridique.

Il fait ensuite valoir que 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.

Il fait cependant valoir que 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.

Il fait ainsi valoir que si le requérant produit un contrat de travail, ce dernier est entaché de deux irrégularités.

Il fait ainsi valoir que le contrat de travail est signé par les administrateurs-délégués PERSONNE3.) et PERSONNE4.).

Il fait ensuite valoir que si le requérant est suivant ce contrat engagé comme « senior manager – institutional clients » sous le régime des employés privés, ce contrat ne donne aucune définition des tâches du requérant.

Il fait ensuite valoir que les avenants à ce contrat sont signés par PERSONNE3.) et par le requérant.

Il fait ensuite valoir que par le cinquième avenant signé en 2017, les fonctions exercées par le requérant changent.

Il fait cependant valoir qu'il n'y a rien par rapport au rôle attribué au requérant, ni de liste de ses tâches.

Il fait dès lors valoir que des fonctions techniques distinctes n'existent pas dans le contrat de travail.

Il fait ensuite valoir que suivant le procès-verbal du conseil d'administration du 5 avril 2017, le requérant est désigné comme « chief investment officer ».

Il fait cependant valoir qu'on ne sait pas si ces fonctions relèvent d'un contrat de travail.

Il fait ensuite valoir que suivant la « job description » versée par le requérant, ce dernier a encore d'autres rôles.

Il fait encore valoir que les tâches reprises dans cette « job description » sont des tâches précises et très vastes.

Il fait ainsi valoir que le rôle décrit par le requérant est très vaste.

Il fait dès lors valoir que les fonctions en question ne sont pas distinctes avec celles d'un mandat social.

Il renvoie ensuite à la déclaration de créance du requérant dans laquelle il s'attribuerait le rôle de « senior manager ».

Il fait ainsi valoir qu'on ne comprend au vu de ces éléments contradictoires pas les fonctions du requérant dans le cadre de son contrat de travail et en quoi elles seraient distinctes de celles de son mandat social.

Il fait ensuite valoir que le requérant se rabat derrière un contrat de travail qu'il a lui-même signé.

Il fait ainsi valoir que ce document constitue une pièce unilatérale irrecevable.

Il conteste ensuite qu'il ait existé un lien de subordination entre le requérant et la société SOCIETE1.).

Il fait ainsi valoir qu'il s'agit en l'espèce d'une entreprise familiale.

Il fait ensuite valoir que ces liens familiaux n'ont pas été déclarés à la SOCIETE2.) qui doit veiller à éviter les conflits d'intérêt.

Il renvoie ensuite à la requête en sursis de paiement de la SOCIETE2.) pour retenir qu'il existe un amalgame entre les affaires des différentes sociétés et des liens contractuels inextricables dès lors qu'il s'agirait des mêmes intervenants.

Il fait ainsi valoir que derrière toutes ces structures familiales, il y a des liens inextricables.

Il fait de plus valoir que la société SOCIETE1.) est dirigée par PERSONNE3.) et par le requérant.

Il fait ensuite valoir qu'après la mise en liquidation judiciaire de la société SOCIETE1.), tous les autres administrateurs ont démissionné à l'exception d'PERSONNE3.) et du requérant.

Il fait partant valoir qu'il n'existe pas de lien de subordination entre le requérant et la société SOCIETE1.).

Il fait ainsi valoir que les décisions de la société sont prises par PERSONNE3.) et par le requérant.

Il fait ainsi valoir que cela est confirmé par les propres pièces du requérant et notamment par les règles internes adoptées par le conseil d'administration de la société SOCIETE1.) du 5 septembre 2019.

Il renvoie ainsi au régime de signature pour engager la société tel que prévu par ces règles internes, ainsi qu'à la liste des signatures autorisées versée par le requérant.

Il fait ainsi valoir que le requérant et PERSONNE3.) ont suivant cette liste le pouvoir de signature A.

Il fait ensuite valoir que le requérant peut en sa qualité d'administrateur-délégué et de directeur autorisé intervenir dans toutes les sociétés internes et qu'il peut signer tous les actes avec les tiers.

Il fait ensuite valoir que si les décisions sont prises par le conseil d'administration, PERSONNE3.) et le requérant font partie du conseil d'administration.

Il renvoie ensuite au point 2.2 des règles internes pour retenir que le requérant intervient comme membre de la direction autorisée et plus particulièrement comme directeur autorisé.

Il fait ainsi valoir que le requérant peut prendre toutes les décisions de la société au nom de la société.

Il fait dès lors valoir que le requérant a les pouvoirs les plus étendus.

Il fait partant valoir qu'il n'y a pas de lien de subordination entre le requérant et la société SOCIETE1.).

Il renvoie ensuite à la section 4.2.2. de la circulaire SOCIETE2.) 20/758 telle que modifiée par les circulaires NUMERO2.) et NUMERO3.) relative à l'administration centrale, la gouvernance et la gestion des risques relative à la qualification de la direction autorisée.

Il fait ainsi valoir que suivant cette section, les membres de la direction autorisée possèdent, à la fois individuellement et collectivement, les qualités professionnelles (connaissances, compétences et expérience adéquates), honorabilité professionnelle et les qualités personnelles nécessaires pour gérer l'établissement et déterminer effectivement l'orientation de son activité.

Il fait finalement valoir à ce sujet que les qualités personnelles sont celles qui leur permettent d'exécuter leur mandat de directeur autorisé de manière efficace, avec l'engagement, la disponibilité, l'objectivité, le sens critique et l'indépendance d'esprit requis.

Il fait ainsi valoir que l'existence d'un lien de subordination est en l'espèce remise en doute par le fait que le requérant est directeur autorisé et membre du conseil d'administration.

Il fait ainsi valoir que le requérant n'a pas de lien de subordination par rapport à PERSONNE3.) ou aux autres administrateurs.

Il fait ainsi valoir que le requérant n'a pas été salarié mais mandataire social.

Il fait ensuite valoir que la réalité de fonctions distinctes ne saurait pas être admise dans une société de petite taille.

Il fait en effet valoir que les fonctions sociales absorbent dans ce cas les fonctions salariales par notamment l'atténuation, voire la disparition du lien de subordination.

Il fait ainsi valoir que tel est le cas en l'espèce alors que la société n'aurait en 2022 compté que neuf personnes, dont six salariés.

Il fait ensuite valoir que le seul fait pour un salarié d'être affilié à la sécurité sociale ne suffit pas à établir l'existence d'un contrat de travail.

Il fait en effet valoir à ce sujet que l'affiliation à la sécurité sociale n'est qu'une mesure administrative qui ne prouverait pas la relation de travail.

Il fait ensuite valoir que le paiement d'un salaire et le versement de fiches de salaire ne sont pas non plus suffisants pour établir l'existence d'une relation de travail, des fonctions techniques distinctes et l'existence d'un lien de subordination.

Le liquidateur de la société SOCIETE1.) fait finalement valoir que les autres éléments de la requête ne sont pas pertinents alors qu'ils ne viendraient pas contredire la réalité qu'il n'a pas existé de contrat de travail entre le requérant et la société SOCIETE1.).

Le requérant réplique que le groupe familial ne change rien sur la véracité du contrat de travail.

Il demande ensuite le rejet des registres du personnel versés par le liquidateur de la société SOCIETE1.) qui seraient des documents unilatéraux et qui ne prouveraient rien.

Il fait ensuite valoir que la société SOCIETE3.) et la société SOCIETE1.) sont deux sociétés différentes.

Il fait ainsi valoir qu'il n'est pas actionnaire de la société SOCIETE3.).

Il fait ensuite valoir qu'il n'y a pas d'obligation d'indiquer la fonction du salarié dans le contrat de travail.

Il fait ainsi valoir qu'il a versé sa « job description » qui contiendrait des tâches précises.

Il conteste ensuite qu'il ait en sa qualité de mandataire de la société SOCIETE1.) eu les pouvoirs les plus étendus.

Il fait au contraire valoir que ses pouvoirs ont été limités.

Il fait ainsi valoir qu'il n'a pas été le seul administrateur de la société SOCIETE1.).

Il fait ainsi valoir qu'il ne pouvait pas engager la société par sa seule signature.

Il fait ensuite valoir qu'il devait encore respecter les règles internes.

Il fait ensuite valoir qu'il a aussi été affilié à la CAISSE DE PENSION.

Il fait ensuite valoir que ses fiches de salaire indiquent comme poste le poste de « senior manager – institutional clients ».

Il fait ensuite valoir qu'aucun document du dossier n'atteste qu'il a touché des jetons de présence ou les honoraires d'un mandataire.

Il fait ainsi valoir qu'il a perçu une rémunération distincte de celle de son mandat social.

Il fait ensuite valoir que son livre des congés a été validé par l'ancien liquidateur de la société SOCIETE1.).

Il fait ainsi valoir qu'il avait droit à des congés qui devaient être validés.

Il fait ainsi valoir qu'il était soumis au régime des congés payés, de sorte que son autonomie n'aurait pas été absolue.

Il fait encore valoir que la société SOCIETE1.) a signé son certificat de travail.

Il conteste finalement que son mandat social l'ait emporté sur son contrat de travail.

Le requérant fait ainsi valoir que cela n'est pas prouvé.

Le liquidateur de la société SOCIETE1.) conteste que les registres du personnel qu'il a versés au dossier constituent des documents unilatéraux.

Il fait en effet valoir que ces documents ont été faits à un moment où la société SOCIETE1.) a fonctionné et non pas par son liquidateur.

Il fait ensuite valoir que rien ne démontre que la « job description » versée par le requérant a été faite au moment du contrat de travail.

Il se demande ensuite qui a rédigé cette liste.

Il fait ainsi valoir que c'est peut-être le salarié lui-même qui a rédigé cette liste.

Il fait finalement valoir à ce sujet que cette « job description » n'est pas signée.

Il fait partant valoir que ce document est une pièce unilatérale qui doit en tant que telle être rejetée.

Il renvoie ensuite aux règles internes et statutaires pour retenir que le requérant est intervenu dans tous les documents de la société.

Il fait partant valoir que le mandat social absorbe le contrat de travail ou les fonctions salariales si le requérant avait eu un contrat de travail réel.

Il fait ensuite valoir que le requérant n'a pas versé de document qui prouverait qu'il a touché une rémunération distincte de celle de son mandat social.

Il fait ensuite valoir que les moyens du requérant relatifs à ses congés ne sont pas pertinents.

Il fait ainsi valoir que les extraits du livre des congés du requérant ont été validés par l'ancien liquidateur de la société SOCIETE1.).

Il conteste ensuite que le requérant ait cumulé vingt-quatre jours de congé sur une année.

Il fait ainsi valoir que la société SOCIETE1.) n'aurait pas permis qu'il cumule tant de congé sur une année.

Il fait finalement valoir que le certificat de travail versé par le salarié ne constitue par non plus une pièce pertinente pour prouver qu'il a été salarié de la société SOCIETE1.).

Il fait ainsi valoir que ce certificat de travail est signé par la fiduciaire SOCIETE5.) et non pas par la société SOCIETE1.).

Le liquidateur de la société SOCIETE1.) fait ainsi valoir que ce document n'est pas opposable à cette dernière.

B. Quant aux motifs du jugement

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

D'après l'article 25, alinéa 1^{er}, du nouveau code de procédure civile, le Tribunal du Travail est ainsi compétent 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.

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 le liquidateur de la société SOCIETE1.).

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.

Le cumul dans une même personne des fonctions de gérant ou d'administrateur-délégué d'une société et celle de travailleur salarié de cette même société n'est prohibé ni par la loi sur les sociétés commerciales, ni par un autre texte de loi, ni par un principe de droit.

La seule condition exigée pour la validité du cumul est que le contrat de louage de service soit une convention réelle et sérieuse et non pas une convention simulée dans l'unique but, soit d'échapper à la règle d'ordre public de révocabilité ad nutum du mandat social, soit de bénéficier d'un régime fiscal plus favorable.

Il est ainsi de jurisprudence que si le cumul dans une même personne des fonctions de gérant ou d'administrateur-délégué et celle de salarié est possible, il faut, pour qu'une relation de travail existe, que le gérant ou l'administrateur-délégué exerce une fonction distincte de celle de son mandat social, fonction qu'il remplit sous la surveillance ou l'autorité permanente du conseil de gérance ou du conseil d'administration qui est en mesure d'exercer sur le préposé les pouvoirs qui caractérisent le lien de subordination.

Un mandataire d'une société est responsable envers la société en cette qualité et révocable pour des motifs légitimes.

Il peut cumuler des fonctions de mandataire social et de salarié de la société à condition que le contrat de travail soit une convention réelle et sérieuse qui corresponde à une fonction réellement exercée et qui soit caractérisée par un rapport de subordination d'employé à employeur.

L'existence d'un contrat de travail peut uniquement être avancée si celui-ci se cumule avec le mandat social et que quatre conditions sont remplies, à savoir l'existence d'un lien de subordination, une rémunération distincte de celle perçue au titre de celle de mandataire social, l'existence de fonctions distinctes de celles exercées dans le cadre du mandat social et une absence de fraude à la loi.

Si le cumul entre les fonctions de mandataire social, chargé de la direction d'une société, et celles de salarié de cette même société est donc possible, encore faut-il que ces dernières fonctions soient

nettement distinctes et dissociables des fonctions de mandataire social et que, dans leur exercice, l'intéressé se trouve dans un état de subordination à l'égard de la société.

En cas de mandat social et de contrat de travail, il faut dès lors que l'emploi salarié soit effectif et recouvre des fonctions techniques distinctes du mandat social.

A ce titre, il convient de noter que l'exigence de technicité ne permet pas de distinguer clairement les fonctions salariées des fonctions dirigeantes.

En bref, ce qui compte, c'est qu'au sein d'une même société, l'exercice du mandat social et les fonctions salariées ne soient pas confondus.

Au demeurant, les fonctions techniques distinctes doivent encore être exercées en situation de subordination juridique.

Plus les pouvoirs de direction sont généraux, moins ils laissent à l'intéressé la possibilité d'être en subordination juridique.

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.

Il résulte des pièces versées

- que le requérant a été engagé par la société SOCIETE1.) suivant un document intitulé contrat de travail daté du 29 juin 2008 en qualité de « senior manager – institutional clients » avec effet au 1^{er} octobre 2008 et avec une ancienneté remontant au 6 juin 1995 ;
- qu'à la suite du document intitulé contrat de travail, le requérant et la société SOCIETE1.) ont signé sept avenants à ce contrat du 29 juin 2008 dont le septième avenant est signé par le requérant en sa qualité de salarié et d'employeur, ensemble avec sa mère PERSONNE3.) ;
- que le requérant a par décision du 4 mai 2017 été nommé membre du comité de direction d'SOCIETE3.), ce qui a entraîné comme conséquence la qualification du requérant comme cadre supérieur dans la société SOCIETE1.) ;
- que la société SOCIETE1.), qui est une entreprise d'investissement, est détenue à 97,5% par la société anonyme SOCIETE3.) et à 2,5% par PERSONNE2.) ;
- que la société SOCIETE3.) est détenue à 50% par PERSONNE3.) et à 50% par la société anonyme SOCIETE4.) qui est détenue à 100% par PERSONNE4.) ;
- qu'en ce qui concerne la société SOCIETE3.), l'associé unique, PERSONNE3.), a le 15 mai 2006 pris la résolution de nommer PERSONNE4.) comme co-gérant pour une durée indéterminée, la société SOCIETE3.) étant ainsi à partir de cette date engagée par la signature d'PERSONNE3.) en sa qualité de gérant chargée de la gestion journalière avec la cosignature obligatoire de PERSONNE4.) ;
- que le 5 juillet 2006, PERSONNE4.) est nommé gérant chargé de la gestion journalière pour une durée indéterminée, la société SOCIETE3.) étant engagée par sa signature exclusive ou cosignature obligatoire ;
- que suivant assemblée générale du 6 novembre 2006, PERSONNE3.) et PERSONNE4.) ont démissionné comme gérants chargés de la gestion journalière de la société ;

- qu'PERSONNE3.) a souscrit 900 actions de la société SOCIETE3.) et PERSONNE4.) 100 actions de la société SOCIETE3.) ;
- qu'PERSONNE3.) a été nommée administrateur et Présidente du conseil d'administration et PERSONNE4.) administrateur et administrateur-délégué de la société SOCIETE3.) ;
- qu'en date du 30 avril 2012, le requérant est nommé administrateur de la société SOCIETE3.), PERSONNE3.) administrateur et Présidente du Conseil d'administration de la société SOCIETE3.) et PERSONNE4.) administrateur et administrateur-délégué de cette société ;
- qu'en date du 30 avril 2018, le requérant, PERSONNE3.) et PERSONNE4.) ont été nommés administrateurs de la société SOCIETE3.), PERSONNE3.) Présidente du conseil d'administration et PERSONNE4.) administrateur-délégué ;
- qu'en date du 23 septembre 2021, le requérant a été nommé administrateur et Président du conseil d'administration de la société SOCIETE3.) et PERSONNE3.) administrateur ;
- qu'en date du 30 décembre 2024, les mandats du requérant comme Président du conseil d'administration et comme administrateur ont été renouvelés et PERSONNE3.) et PERSONNE4.) ont été désignés comme administrateurs ;
- qu'en ce qui concerne la société SOCIETE1.), le requérant a en sa qualité de « chief investment officer » été nommé par décision du conseil d'administration du 5 avril 2017 membre du comité de direction de la société ;
- que par la même décision a été supprimé le pouvoir de signature individuelle qui a été remplacé par les signatures conjointes de deux signatures de type A ;
- que le requérant a en date du 13 mars 2019 été nommé délégué à la gestion journalière, ensemble avec PERSONNE5.) ;
- que la société SOCIETE1.) a en date du 5 septembre 2019 adopté les règles internes suivantes :

cf. règles internes :

- qu'en date du 13 mai 2020, PERSONNE6.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.) ont été nommés administrateurs de la société SOCIETE1.), PERSONNE7.) Président du conseil d'administration et administrateur, PERSONNE3.) et PERSONNE4.) administrateurs-délégués et le requérant et PERSONNE5.) délégués à la gestion journalière ;
- que le 22 décembre 2020, PERSONNE4.) a informé le registre de commerce et des sociétés de Luxembourg qu'il a démissionné de ses fonctions d'administrateur et d'administrateur-délégué ;
- que par décision du 9 février 2021, le requérant a été nommé administrateur et administrateur-délégué, délégué à la gestion journalière ;
- que le 7 avril 2021, PERSONNE6.) a informé le registre de commerce et des sociétés de Luxembourg qu'il a démissionné de sa fonction d'administrateur ;
- que le 9 avril 2021, PERSONNE7.) a informé le registre de commerce et des sociétés de Luxembourg qu'il a démissionné de ses fonctions de Président du conseil d'administration et d'administrateur ;

- que le 16 août 2021, PERSONNE8.) a été nommé Président du conseil d'administration et administrateur de la société ;
- que le 27 septembre 2021, PERSONNE9.) a été nommée administrateur de la société ;
- que le 7 janvier 2022, PERSONNE5.) a informé le registre de commerce et des sociétés de Luxembourg qu'elle a démissionné comme déléguée à la gestion journalière ;
- qu'à partir du 30 mars 2022, la société est engagée en toutes circonstances vis-à-vis des tiers soit par la signature conjointe d'au moins deux personnes ayant le pouvoir de signature A, soit par la signature conjointe d'au moins une personne ayant le pouvoir de signature A et d'une personne ayant le pouvoir de signature B ;
- que suivant la liste des signatures autorisées, PERSONNE3.) et le requérant ont en leur qualité d'administrateurs-délégués le pouvoir de signature A et PERSONNE8.) et PERSONNE10.) le pouvoir de signature B en leur qualité d'administrateurs.

Or, si le contrat signé entre le requérant et la société SOCIETE1.) le 29 juin 2008 indique que le requérant est engagé en qualité de « senior manager – institutional clients », il est muet quant aux activités concrètes qui lui sont dévolues ou attribuées dans le cadre de cette fonction.

Les sept avenants au contrat du 29 juin 2008 ne sont pas plus explicites à cet égard.

Aucune des pièces soumises au tribunal ne permet de déterminer les activités concrètes du requérant dans le cadre de sa fonction de « senior manager – institutional clients ».

Il en est de même pour la fonction de « chief investment officer » à laquelle le requérant a été nommé le 5 avril 2017.

Si le requérant a versé une liste des tâches qu'il aurait effectuées en sa qualité de « chief investment officer », ce document doit à défaut de preuve contraire être considéré comme émanant du requérant lui-même et être rejeté en tant que document unilatéral non probant.

Le requérant est ainsi resté en défaut de donner une quelconque indication quant à la nature exacte de ses fonctions salariales.

Le requérant est ensuite resté en défaut de démontrer l'existence d'une autorité, respectivement d'un contrôle exercé par la société SOCIETE1.) sur lui.

Tous les mandats sociaux du requérant et tous ses pouvoirs de signature montrent que le requérant avait des pouvoirs de direction étendus excluant tout lien de subordination juridique.

Plus particulièrement, en considération du fait qu'il a été l'administrateur-délégué depuis le 30 mars 2022, le requérant s'occupait de la gestion journalière de la société, gestion difficilement dissociable de son éventuelle fonction de salarié, et représentait la société pour cette gestion.

Le requérant pouvait encore engager la société sinon par sa signature unique, du moins conjointement avec la signature conjointe de l'autre administrateur-délégué ou d'un administrateur, pouvoir peu compatible avec le statut de salarié.

Dès lors, compte tenu de l'absence d'éléments probants déterminant les activités techniques réelles du requérant au sein de la société SOCIETE1.), différentes de celles de ses mandats sociaux, à défaut partant 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 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.

Il doit en être décidé de même de l'affiliation du requérant à la CAISSE DE PENSION.

En outre, le fait que le requérant s'est vu payer un salaire mensuel et le fait qu'il s'est vu remettre des fiches de salaire ne sauraient pas porter à conséquence, le simple fait pour un mandataire d'être rémunéré, d'ailleurs prévu par l'article 1986 du code civil et par l'article 444-1 de la loi modifiée du 15 août 1915 sur les sociétés commerciales, ne suffit pas pour conférer aux relations la nature d'un contrat de travail.

L'établissement d'un certificat de travail n'est finalement pas de nature à établir l'existence d'un lien de subordination entre le requérant et la société SOCIETE1.).

Le requérant n'a partant pas établi qu'il a existé une relation de travail salariée entre lui et la société SOCIETE1.), de sorte que le Tribunal de Travail doit se déclarer matériellement incompétent pour connaître de sa demande.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

donne acte à Maître Philippe THIEBAUD qu'il a été nommé liquidateur de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en remplacement de Maître Anthony BRAESCH ;

donne finalement 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 de PERSONNE1.) ;

limite partant les débats à la question de la compétence matérielle du Tribunal du Travail pour connaître de la demande de PERSONNE1.) ;

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 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