

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°16/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Audience publique du six février deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2023-00518 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant
Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique
REYTER de Luxembourg,

comparaissant par Maître Carmen RIMONDINI, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à
L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de
Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son
conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimé aux fins du susdit exploit,

comparaissant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple,
inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de
Luxembourg, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de
Luxembourg sous le numéro B220509, représentée par son gérant
KLEYR GRASSO GP S.à r.l, 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.

LA COUR D'APPEL

Exposant que par courrier recommandé de la société anonyme SOCIETE1.), elle s'est vu notifier un « licenciement » avec un préavis de quatre mois, qu'elle qualifia d'abusif, PERSONNE1.) a fait convoquer, par requête

déposée le 21 mai 2021, la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis du 11 septembre 2020 et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, à lui payer la somme totale de 30.159,67 €, outre les intérêts, dont 202,99 € au titre de dommage matériel, 15.000 € au titre de dommage moral, 7.407,70 € au titre d'indemnité de départ, 1.751,86 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, 103 € au titre de frais de la carte jaune du véhicule et 5.694,12 € au titre d'avantage en nature erronément imputé.

PERSONNE1.) a encore conclu à voir condamner la société précitée à lui remettre la fiche de salaire non périodique de janvier 2021 rectifiée en prenant en compte le montant correct relatif à l'avantage en nature, sous peine d'astreinte et à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 €.

La société SOCIETE1.) a conclu à l'incompétence matérielle des juridictions du travail pour connaître de la demande de PERSONNE1.) et a réclamé une indemnité de procédure.

Par jugement contradictoire du 10 mars 2023, le tribunal s'est déclaré matériellement incompétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.), a rejeté les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure, et a condamné PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal a retenu que PERSONNE1.) est restée en défaut de rapporter la preuve de l'existence d'une relation de travail entre les parties, notamment d'un lien de subordination à l'égard de la société intimée et qu'elle aurait exercé des fonctions distinctes de celles découlant de son mandat social.

Le tribunal du travail a relevé que le contrat de travail du 9 juin 2015 suivant lequel PERSONNE1.) a été engagée en qualité de « *legal*

corporate & compliance officer » ne décrit pas les tâches qu'elle a eu à effectuer. Il s'est ensuite référé aux lettres de motifs du licenciement des 23 et 29 octobre 2020 pour retenir que les tâches de PERSONNE1.) consistaient dans l'organisation et la tenue d'assemblées générales et de conseils d'administration pour le compte de la société, tâches pouvant tout aussi bien avoir été effectuées dans le cadre d'un mandat.

Il a ajouté que PERSONNE1.) a, le 25 novembre 2016 été nommée déléguée à la gestion journalière de la société pour une durée indéterminée et qu'elle a en cette qualité disposé de la signature unique pour engager la société.

Il a encore considéré que ni les courriers électroniques échangés entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.), président du conseil d'administration de la société, ni le fait qu'elle a disposé d'une voiture de la part de la société, ni les fiches de salaire émises par la société SOCIETE1.) ne permettent de retenir qu'il y ait eu une relation de travail entre les parties au litige. Quant aux relevés de pointage versés en cause par PERSONNE1.), le tribunal du travail a relevé que ces documents sont dépourvus de toute valeur probante, motif pris qu'il ne s'agit pas de relevés de pointage à proprement parler mais des passages de PERSONNE1.) aux postes de sécurité à l'entrée et à la sortie des différentes zones du bâtiment où cette dernière travaillait.

Par acte d'huissier de justice du 3 mai 2023, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 20 mars 2023.

Elle conclut, par réformation, à voir dire que les juridictions du travail sont compétentes *ratione materiae* pour connaître de sa demande et à voir renvoyer le litige devant le tribunal du travail de Luxembourg.

Elle réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 2.000 € pour la première instance et de 2.000 € pour l'instance d'appel.

La société SOCIETE1.) conclut, aux termes d'un appel incident, à voir condamner l'appelante à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance et sollicite, pour le surplus, la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal s'est déclaré matériellement incompétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.). Elle réclame une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

Discussion

PERSONNE1.) se prévaut d'un contrat de travail du 9 juin 2015 avec effet au 1^{er} juillet 2015, aux termes duquel elle a été engagée par la

société intimée en qualité de « *legal corporate & compliance officer* », des fiches de salaire émises par la société SOCIETE1.) pour la période allant de juillet 2015 à janvier 2021, et d'un courrier recommandé du 11 septembre 2020, aux termes duquel la société intimée a procédé à son licenciement. L'appelante reproche au tribunal du travail d'avoir procédé à un renversement de la charge de la preuve. Elle estime, qu'en présence d'un contrat de travail écrit et des autres pièces ci-avant décrites, il appartiendrait à l'employeur de rapporter la preuve du caractère fictif du contrat de travail, preuve qui laisserait cependant d'être établie en l'espèce.

L'appelante ajoute qu'elle n'aurait jamais été actionnaire, ni administrateur de la société mais admet avoir disposé à partir du 29 novembre 2016 d'un pouvoir de signature catégorie B, limité à 50.000 €. Elle insiste toutefois pour dire que ce pouvoir de signature ne lui aurait été attribué que plus d'un an après la conclusion du contrat de travail, ce qui serait de nature à établir qu'elle aurait assumé deux fonctions bien distinctes au sein de la société intimée. A partir du 29 novembre 2016, l'employeur aurait ajouté à sa fonction de « *legal corporate & compliance* », l'assistance à la gestion du personnel, la revue des tâches administratives et comptables, la rédaction du rapport sur la gestion journalière au conseil d'administration ainsi que la signature des contrats, congés, ou tout acte administratif de la vie courante de la société. Pour justifier l'existence d'un lien de subordination à l'égard d'un supérieur hiérarchique, l'appelante se réfère au contenu des lettres des motifs du licenciement datées des 23 et 29 octobre 2020. Elle n'aurait eu aucun intérêt dans la société intimée et aurait dû rendre des comptes par rapport à l'exécution de ses tâches à PERSONNE2.), bénéficiaire économique de la société intimée, administrateur et président du conseil d'administration. Se référant au profil LinkedIn de PERSONNE2.), celui-ci se serait présenté comme le CEO de la société SOCIETE1.) avant d'avoir été transféré dans le groupe SOCIETE2.). L'appelante se réfère à un courriel que PERSONNE2.) lui aurait fait parvenir le 28 juillet 2020 pour soutenir qu'il aurait contrôlé son travail et lui aurait donné des ordres. Elle ajoute qu'elle aurait dû faire valider ses demandes de congés par PERSONNE2.), respectivement par Monsieur PERSONNE3.) et invoque à ce sujet un courriel adressé à son supérieur hiérarchique le 10 août 2020 ainsi que les fiches de congés versées sous la pièce n°24.

Outre les courriels précités, la lettre de résiliation de la relation de travail et les lettres des motifs du licenciement, l'appelante fait encore valoir que la réalité d'un lien de subordination à l'égard de la société intimée serait encore corroborée par le fait que l'appelante avait été soumise aux dispositions internes de la société intimée prévoyant entre autres, le retrait de bonus accordés aux salariés. Elle précise qu'en raison de son licenciement daté du 11 septembre 2020, la

société SOCIETE1.) lui aurait refusé, au titre de sanction, le paiement du bonus pour l'année 2020. Ce refus de paiement serait de nature à établir l'existence d'une hiérarchie à laquelle elle aurait été subordonnée en sa qualité de salariée. L'appelante se prévaut finalement des fiches de salaire émises par la société intimée entre la période allant du 1^{er} juillet 2015 à décembre 2018, qui indiqueraient bien sa fonction de « *legal corporate & compliance officer* », pour laquelle elle aurait perçu une rémunération. L'appelante renvoie en outre à des échanges de courriels versés sous la pièce n°23 de sa farde de pièces.

Le jugement entrepris serait par conséquent à réformer en ce que le tribunal du travail n'a pas retenu l'existence d'un lien de subordination de l'appelante à l'égard de la société SOCIETE1.).

La société SOCIETE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail s'est déclaré matériellement incompétent pour connaître des demandes de PERSONNE1.).

Elle fait valoir que même si en l'espèce, l'appelante dispose d'un document intitulé, « *contrat de travail à durée indéterminée* », ce document serait dépourvu de force probante quant à l'existence d'une relation de travail entre parties. La société intimée estime, qu'en application de l'article 1315 du Code civil, il appartiendrait à l'appelante de rapporter la preuve de l'existence du contrat de travail dont elle se prévaut, preuve qui laisserait toutefois d'être établie.

Même à admettre que la charge de la preuve du caractère fictif de la relation de travail lui incombe, la société intimée estime avoir établi que la relation contractuelle entre les parties ne saurait être qualifiée de relation de travail, faute d'existence d'un lien de subordination de PERSONNE1.) à l'égard de la société SOCIETE1.). La société intimée fait valoir que la seule fonction que PERSONNE1.) aurait assumée au sein de la société intimée aurait été celle de « déléguée à la gestion journalière » avec un pouvoir de signature unique dans le cadre de l'exercice de son mandat pour les actes relatifs à la gestion journalière pouvant engager la société jusqu'à un montant de 50.000 € par acte. L'appelante n'aurait pas assumé de fonctions distinctes de son mandat social et n'aurait pas non plus touché de rémunération distincte pour la tâche de « *legal corporate & compliance officer* ». Les fiches de salaire mentionneraient d'ailleurs explicitement la fonction de déléguée à la gestion journalière, de sorte qu'il y aurait lieu de conclure que la rémunération aurait concerné exclusivement le mandat social de l'appelante. La société intimée se réfère en outre à l'organigramme de la société, qui aurait été signé par l'appelante en sa qualité de déléguée à la gestion journalière.

La société SOCIETE1.) insiste pour relever l'absence d'un lien de subordination de l'appelante à l'égard d'un organe de la société. Le fait que l'appelante a en sa qualité de déléguée à la gestion journalière dû répondre de ses actes, à PERSONNE2.), en sa qualité de président du conseil d'administration ne serait pas de nature à caractériser un lien de subordination dans le cadre d'une relation de travail. Par ailleurs, l'appelante aurait disposé de marges de manœuvres budgétaires confortables, dès lors qu'elle aurait disposé d'un pouvoir de signature unique dans le cadre de l'exercice de son mandat social pour les actes relatifs à la gestion journalière pouvant engager la société jusqu'à la somme de 50.000 € par acte. Contrairement à l'argumentation de l'appelante, ce pouvoir de signature n'aurait pas été limité à un domaine spécifique. Le soutènement de PERSONNE1.) qu'elle aurait été ni associée de société intimée, ni jamais possédé le moindre intérêt financier ou la moindre part sociale dans la société serait inopérant. Le renvoi de l'appelante au profil LinkedIn de PERSONNE2.) serait également dépourvu d'intérêt.

Aucune preuve quant à l'existence d'une relation de travail entre les parties litigantes ne pourrait être déduite de la lettre de « résiliation contractuelle » du 11 septembre 2020, au regard de la réserve explicite y formulée quant à l'existence d'une relation de travail.

Afin de justifier que PERSONNE1.) n'aurait assumé aucune fonction distincte de celle de son mandat social, et qu'en sa qualité de déléguée à la gestion journalière, elle aurait signé toute une série de documents, la société SOCIETE1.) se réfère aux pièces n°13 à 25 de sa farde de pièces. Ces pièces seraient de nature à établir que PERSONNE1.) ne « se serait pas cantonnée à l'exécution des fonctions de « *compliance* » et de « *legal corporate* », mais qu'elle aurait disposé et exercé des pouvoirs de gestion au-delà du domaine spécifique qui lui avait été attribué ».

La société intimée estime par ailleurs que ni l'échange de courriels entre PERSONNE2.) et d'autres collaborateurs de la SOCIETE2.), ni les courriels des 28 juillet et 10 août 2020, ni la lettre des motifs du licenciement des 23 et 29 octobre 2020, ni le courriel du 28 octobre 2020 ne seraient de nature à établir l'existence d'une relation de travail entre parties. La preuve d'une relation de travail entre parties ne saurait pas non plus être déduite du refus d'allocation d'un bonus à l'appelante pour l'année 2020, dès lors qu'il résulte de l'article 6 du document intitulé « contrat de travail à durée indéterminée », que l'attribution d'un bonus relève du pouvoir discrétionnaire de la société intimée. Concernant en particulier le courriel du 10 août 2020, la société intimée insiste pour dire que l'appelante pouvait, de sa propre initiative, décider de reporter ses congés, ce qu'elle n'aurait pas pu faire si elle avait été une véritable salariée. Par ailleurs, les tâches énumérées par PERSONNE1.) dans ledit courriel se rapporteraient

uniquement à l'exercice du mandat social de l'appelante et ne seraient pas de nature à établir qu'elle aurait exercé une fonction distincte de sa fonction de déléguée à la gestion journalière.

La société intimée demande finalement à voir requalifier le document précité en contrat de mandat.

Appréciation de la Cour

C'est à bon droit que le tribunal du travail a rappelé qu'« aux termes de l'article 25 alinéa 1^{er} du nouveau code de procédure civile, 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».

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.

Pour qu'il y ait rapport de subordination juridique, il faut que le contrat place le salarié sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant la prestation du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats.

Il n'est pas relevant, au regard de la qualification du lien de travail, quelle dénomination les parties ont donnée au contrat, ni par ailleurs quels termes elles ont employés pour mettre fin aux relations existant entre elle.

En principe, 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 incombe à celui qui

conteste l'existence d'un lien de subordination d'établir le caractère fictif du contrat.

Avant d'examiner les différents moyens invoqués par les parties, il y a lieu d'analyser le contrat signé par les parties le 9 juin 2015 afin d'en déterminer le caractère sérieux et complet et de décider s'il constitue un contrat de travail apparent susceptible d'opérer un renversement de la charge de la preuve en défaveur de l'employeur.

Le document intitulé contrat de travail à durée indéterminée du 9 juin 2015 a pris effet le 1^{er} juillet 2015. Il mentionne que PERSONNE1.) « *exercera la fonction de legal corporate & compliance officer* ». Il est précisé qu'il est « *impossible de donner une description exhaustive des tâches lui revenant et que, dès lors, ces tâches comprennent également toutes les tâches qui sont directement nécessaires à l'exécution de la fonction confiée à l'employé* ».

Le contrat stipule encore que « (...) *la société peut confier à l'employé des tâches et des missions qui ne correspondent pas exactement à celles pour lesquelles l'employé a été engagé, mais sont similaires par leur nature* ». Pareilles stipulations sont incompatibles avec un contrat de mandat social.

Le contrat prévoit le paiement d'un salaire et d'autres avantages, tels qu'une « *gratification bénévole, un régime complémentaire de pension, et un prime de fin d'année* ». Le contrat contient par ailleurs des dispositions relatives à l'horaire de travail, à la période d'essai, aux absences, et aux congés. Les dispositions relatives à la « *rupture du contrat* » renvoient au Code du travail et le contrat mentionne également les « *obligations de l'employé à l'occasion de la rupture* ».

La Cour retient que les parties étaient en présence d'un contrat de travail, régulier du moins en apparence.

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. Contrairement à l'opinion du tribunal du travail, la Cour retient, qu'en présence d'un contrat de travail en bonne et due forme et de tous les éléments qui caractérisent le contrat de travail, il appartient à l'employeur, en l'occurrence la société SOCIETE1.) qui soutient qu'il y a eu uniquement mandat social, de prouver le caractère fictif du contrat de travail.

Le moyen de la société intimée selon laquelle la charge de la preuve du contrat de travail incomberait à l'appelante est par conséquent à rejeter.

En date du 25 novembre 2016, PERSONNE1.) a été désignée déléguée à la gestion journalière.

La Cour de cassation belge a défini la notion de gestion journalière comme étant « *les actes qui, en raison de leur importance réduite et de la nécessité d'une prompt solution, ne justifient pas l'intervention du conseil d'administration* » (Cass.belge, 17 septembre 1968, Rev.prat.soc.1970, p.197).

En vertu de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, la gestion journalière des affaires d'une société anonyme ainsi que la représentation de la société, en ce qui concerne cette gestion, peuvent être déléguées à un ou plusieurs administrateurs, directeurs, gérants, et autres agents, associés ou non, agissant seuls ou conjointement.

Aux termes de l'article 7 alinéa 7 des statuts de la société SOCIETE1.), avec effet au 1^{er} mai 2016 « *le conseil d'administration peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs concernant la gestion journalière ainsi que la représentation de la Société à un ou plusieurs administrateurs, directeurs, gérants ou autres agents, actionnaires ou non. Le Conseil d'Administration pourra notamment désigner un ou plusieurs fondés de pouvoir qui auront pour mission d'assurer la gestion journalière de la Société, de gérer les relations avec les différents prestataires de services externes (entre autres, les avocats, notaires, comptables, auditeurs, conseillers fiscaux, banque dépositaire, etc...)* ».

Le fait que la gestion journalière puisse être exercée dans le cadre d'un contrat de travail a été admis lorsque le délégué était administrateur (Cour de cassation belge, 28 mai 1984 Pas. 1984, I, p.1172, Cour de cassation belge, 30 mai 1988, Rev.Dr.soc, 1988, p.293, Cour de travail de Bruxelles, 28 février 2017, R.G. 2014/AB/1.141).

Ainsi, l'administrateur-délégué chargé de la gestion journalière de la société, qui n'en est pas associé, peut être considéré comme engagé dans un lien de subordination, s'il exerce une fonction technique, comme par exemple celle de directeur général, distincte de son mandat social, sous la surveillance et l'autorité du conseil d'administration qui a une existence propre et qui est en mesure d'exercer sur le salarié, également membre du conseil d'administration, les pouvoirs qui caractérisent le lien de subordination (voir en ce sens Cour d'appel, 4 juin 2020, n° CAL-2018-00691).

Le fait d'être déléguée à la gestion journalière dans une société n'exclut pas d'en être également salarié. Dans la mesure où PERSONNE1.) ne conteste pas l'existence du mandat social, il n'est

pertinent d'examiner, ni les pièces versées par la société intimée sous les numéros 13 à 19 de nature à établir que dans le cadre de sa fonction de déléguée à la gestion journalière, l'appelante a signé des contrats relatifs à des prestations de services, ni les documents relatifs à la gestion de fonds. Concernant en particulier les pièces versées sous les numéros 17 à 19, la société intimée admet d'ailleurs que l'appelante a signé ces documents dans le cadre de sa fonction de déléguée à la gestion journalière. Les pièces versées sous les numéros 20 à 25 qui se rapportent à la validation de deux demandes de congés, à la signature d'un contrat pour l'occupation d'élèves et d'étudiants et à la résiliation du contrat de travail d'un salarié pendant la période d'essai, ne sont pas non plus pertinentes, dès lors que PERSONNE1.) n'a jamais contesté avoir assumé la fonction de déléguée à la gestion journalière.

Le fait que, dans le cadre de cette fonction, l'appelante a dû rendre compte au conseil d'administration, respectivement à PERSONNE2.), n'est pas de nature à établir l'absence d'un lien de subordination.

Il importe encore de rappeler que la nomination de PERSONNE1.) en tant que déléguée à la gestion journalière n'est intervenue qu'en date du 25 novembre 2016, soit près d'un an et demie après la date de prise d'effet du contrat signé par les parties le 9 juin 2015 (pièces n° 1,6 et 7 de la société intimée).

Il résulte en revanche d'un courrier du 13 janvier 2017, soit après la nomination de l'appelante à la fonction de déléguée à la gestion journalière, qu'elle s'est vu accorder une augmentation de sa rémunération mensuelle brute « *comme prévue à l'article 6§1, 1^{er} alinéa de votre contrat de travail du 9 juin 2015* », à 6.000 € à partir du 1^{er} décembre 2016. Par courrier du 26 septembre 2019, une nouvelle augmentation de sa rémunération brute mensuelle au quantum de 6.720 € lui a été accordée avec effet à partir du 1^{er} octobre 2019, avec la même référence au contrat de travail précité que celle figurant dans le courrier du 13 janvier 2017 (pièces 7 et 8 de l'appelante).

Par ailleurs, la société intimée a émis des fiches de salaire desquelles il résulte qu'elle a procédé à des retenues sociales et fiscales en qualité d'employeur et a payé des salaires mensuels. Il importe encore de renvoyer aux documents intitulés « *convention-rétention* » signés en date des 5 janvier 2017 et 2 janvier 2018 par l'employeur et PERSONNE1.) en tant que « *travailleur* ». Ces documents ont trait à l'engagement de la société SOCIETE1.) d'une prime brute exceptionnelle et unique au « *travailleur* » (pièces n° 21 de l'appelante).

Au regard des considérations qui précèdent, la Cour retient que la SOCIETE1.) n'a pas rapporté la preuve du caractère fictif du contrat de travail signé par les parties le 9 juin 2015.

Par réformation du jugement entrepris, il y a partant lieu de dire que le tribunal du travail est matériellement compétent pour connaître des demandes de PERSONNE1.).

Conformément à la demande de l'appelante et afin de ne pas priver les parties du double degré de juridiction, il y a lieu de renvoyer l'affaire devant le tribunal du travail, autrement composé, pour statuer sur ses demandes, y compris celles en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance.

Les demandes des parties basées sur l'article 240 du NCPC concernant la première instance dépendent du sort réservé à la demande en indemnisation du licenciement qualifié d'abusif, de sorte qu'il appartient aux premiers juges de les toiser.

Il serait inéquitable de laisser à charge de l'appelante l'intégralité des frais exposés pour défendre ses intérêts et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

Eu égard à l'issue du litige, la société intimée doit supporter les frais et dépens de l'instance d'appel et est à débouter de sa demande basée sur l'article 240 du NCPC pour l'instance d'appel

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal fondé,

réformant :

dit que le tribunal du travail de Luxembourg est compétent *ratione materiae* pour connaître des demandes de PERSONNE1.) et renvoie l'affaire en prosécution de cause devant le tribunal du travail de Luxembourg autrement composé y compris les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel,

rejette la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, et la condamne à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Carmen RIMONDINI, qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.