Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2591/2025
E-TRAV-2/25

Audience publique du 10 novembre 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

- partie demanderesse - comparant par Maître Nathalie DE SOUSA LOPES, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, avocats à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) GmbH, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Lex THIELEN, avocat à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 9 janvier 2025, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 27 janvier 2025, date à laquelle l'affaire fut fixée au 10 mars 2025.

Suite à deux remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 13 octobre 2025.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 9 janvier 2025, PERSONNE1.) demanda la convocation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) GmbH à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer les montants de :

- Arriérés de salaire : 84.066,81 €
- Préjudice matériel : 15.000,00 €
- Préjudice moral : 5.000,00 €

soit en tout 104.066,81 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle réclama encore la communication, sous peine d'astreinte, des déclarations fiscales de la société défenderesse au cas où celle-ci devait maintenir ses contestations quant à l'existence d'un contrat de travail entre parties.

La requérante réclama finalement une indemnité de procédure de 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La requête, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 13 octobre 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) réclama encore un montant de 11.382,90 € à titre d'indemnisation de son congé non pris.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait valoir que depuis sa création en 2001 et jusqu'en 2021, elle a travaillé pour le compte de la société défenderesse à titre gratuit sur base d'une procuration émise par PERSONNE2.), gérant de ladite société et frère de la requérante.

Elle précise que le siège de la société a été établi à son domicile privé, la requérante ayant ainsi effectué tous les travaux administratifs en rapport notamment avec les administrations et les banques.

La requérante fait encore valoir qu'en date du 31 mai 2021, les parties ont signé un contrat de travail aux termes duquel elle devait dorénavant toucher une rémunération mensuelle de 2.650 €, l'employeur ayant par ailleurs procédé à son affiliation auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale à partir de cette même date.

Elle explique ainsi avoir continué à travailler pour l'entreprise, celle-ci lui ayant délivré une nouvelle procuration en date du 1er juin 2021.

La requérante explique finalement que suite à une mésentente avec PERSONNE2.), elle s'est vu licencier avec préavis suivant courrier du 6 octobre 2023, le contrat de travail ayant ainsi définitivement pris fin le 15 décembre 2023.

PERSONNE1.) reproche actuellement à la société défenderesse de ne jamais avoir procédé au paiement de la rémunération prévue au contrat de travail.

Elle conteste avoir convenu avec la société défenderesse que ladite rémunération ne devait pas être payée.

Elle conteste par ailleurs l'affirmation adverse selon laquelle son emploi du temps était incompatible avec l'exercice d'un emploi à plein temps, la requérante ayant continué à s'occuper de tous les travaux administratifs à partir du 1er juin 2021 alors que PERSONNE2.) ne parlait pas le français.

La requérante réclame dès lors - pour la période du 1er juin 2021 au 15 décembre 2023 et sur base d'un décompte reproduit dans sa requête annexée au présent jugement - le paiement de la somme de 84.066,81 € à titre d'arriérés de salaire.

PERSONNE1.) explique encore que la partie adverse n'a pas procédé à l'indemnisation de son congé non pris.

Se prévalant d'un congé de 30 jours par an, elle réclame à ce titre - sur base du salaire moyen des années successives – le paiement de la somme de 11.382,90 € ventilée comme suit :

- Année 2021 : 30 jours x (2.678,39 / 173 x 8) = 3.716,10 €
- Année 2022 : 30 jours x (2.767,18 / 173 x 8) = 3.838,80 €
- Année 2023 : 30 jours x (2.759,26 / 173 x 8) = 3.828,00 €

11.382,90 €

PERSONNE1.) explique finalement que depuis son licenciement et malgré l'envoi d'un courrier du 6 décembre 2023 et d'un rappel du 8 février 2024, la société défenderesse n'a pas entrepris les démarches nécessaires pour changer le siège social de la société.

Ce dernier demeurant établie à son domicile, elle explique avoir continué à recevoir les courriers de la société nonobstant la fin du contrat de travail. Elle explique encore

qu'au courant du mois de février 2024, l'huissier de justice Alex MEYER s'est présenté à son domicile alors que la société ne respectait pas ses obligations à l'égard de la CNS.

Si elle admet que ledit dossier a finalement été clôturé sur base d'un procès-verbal de carence, la requérante se prévaut toutefois de l'existence d'un important préjudice.

Elle réclame dès lors le paiement de dommages et intérêts à hauteur de 15.000 € à titre de réparation du dommage matériel qu'elle affirme avoir subi, ainsi qu'un montant de 5.000 € pour le dommage moral.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

A titre principal, elle conclut à l'incompétence matérielle du tribunal du travail, le contrat de travail conclu entre parties étant fictif.

Elle conclut encore à l'incompétence matérielle dudit tribunal à l'égard de la demande en dommages et intérêts, les prétendus préjudices prenant leur source dans la domiciliation du siège de la société et n'ayant dès lors aucun lien avec le contrat de travail allégué.

A titre subsidiaire, la société défenderesse fait valoir que dans la mesure où la requête n'a été déposée qu'en date du 9 janvier 2025, les salaires antérieurs au 9 janvier 2022 sont prescrits.

Pour le surplus, elle s'oppose à la demande en paiement des salaires en invoquant l'exception d'inexécution.

Elle fait en effet valoir que le contrat signé entre parties n'a jamais été exécuté et qu'aucun travail n'a été presté, les quelques menus travaux accomplis depuis l'année 2001 l'ayant été gratuitement et à titre de simple courtoisie (« Gefälligkeit ») entre frère et sœur.

La société défenderesse explique encore que si les parties ont finalement signé un contrat de travail en 2021, ce n'est que pour justifier l'affiliation de la requérante qui souhaitait une prise en charge en cas de maladie ainsi qu'une garantie de ses droits à la retraite.

Elle fait valoir que malgré ladite signature, il avait été convenu que la requérante devait continuer à ne pas prester de travail, à l'exception de quelques menus travaux occasionnels et non-rémunérés ne dépassant guère plus qu'une à deux heures par mois.

Elle affirme encore qu'il avait même été convenu avec l'époux de la requérante que les cotisations sociales payées par la société défenderesse lui seraient remboursées.

Elle précise finalement que pour se prémunir contre d'éventuelles revendications salariales injustifiées de la requérante, les parties avaient prévu au contrat que

celles-ci devaient être formulées endéans les deux mois sous peine de prescription. Elle n'a pas pris position par rapport à la validité de pareille clause.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) explique ensuite que les relations entre parties se sont dégradées suite à une succession impliquant les consorts ALIAS1.), la requérante ayant ainsi soudainement commencé à réclamer de prétendus salaires.

La société défenderesse estime que toutes ses explications sont suffisamment corroborées par un faisceau d'indices et plus particulièrement par la circonstance que :

- la relation implique un frère et une sœur ;
- la requérante a travaillé de manière bénévole pendant vingt ans ;
- elle n'a jamais réclamé de salaire depuis la signature du contrat de travail fictif en 2021 ;
- ses revendication ne sont pas typiques (pas d'action judiciaire en réparation d'une résiliation abusive) alors qu'elle n'a jamais réellement travaillé ;
- son emploi du temps ne lui permettait pas de travailler pour le compte d'un employeur, alors qu'elle était fortement impliquée tout au long de la semaine dans la gestion d'un club de tennis ainsi que, depuis l'année 2010, dans la gestion d'une société hongroise ;
- il ne résulte d'aucun élément du dossier qu'elle aurait réellement presté pour le compte de la société défenderesse ;
- elle ne s'est jamais versée de salaire alors pourtant qu'elle disposait d'une procuration ;
- elle ne connait ni l'activité de la société, ni ses clients, ni le type de prestations proposées à ces derniers alors pourtant qu'elle affirme être l'unique salariée de l'entreprise.

Pour autant que de besoin, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) entend prouver lesdites circonstances dans le cadre d'une comparution personnelle des parties.

A titre subsidiaire, elle offre en preuve par l'audition de témoins que :

« *1) Le contrat de travail conclu entre la société et Madame PERSONNE1.) n'avait que pour unique objectif d'assurer une couverture santé par le Centre Commun de la Sécurité sociale au profit de Madame PERSONNE1.). Les parties ont convenu qu'aucun salaire ne lui serait versé et qu'aucune tâche ne lui serait attribuée. Si des paiements ont été réalisés par cette dernière, ce n'était que dans le cadre de l'arrangement entre parties, en contrepartie de l'affiliation.*

2) Madame PERSONNE1.) est occupée plusieurs jours par semaine pour l'SOCIETE2.), située à L-ADRESSE2.), et a longuement assisté Monsieur PERSONNE3.), entraîneur, pour la négociation de contrats pour l'A.S.B.L. Madame PERSONNE1.) passe plusieurs mois de l'année à l'étranger. Madame PERSONNE1.) n'avait dans tous les cas pas de temps à accorder à la société SOCIETE1.) ».

La société défenderesse conclut dès lors au débouté pur et simple des demandes salariales non encore prescrites.

Elle conteste ensuite le montant des salaires réclamés, les indexations ayant été mal effectuées et les rémunérations étant réclamées en brut.

Elle conteste finalement tant le principe que le quantum de la demande relative aux congés non pris.

En termes de réplique, PERSONNE1.) conclut au rejet du moyen de prescription, la requérante ayant agi en référé dès le 29 avril 2024 et toute requête, même déposée devant une juridiction incompétente, étant de nature à interrompre la prescription.

Elle conclut ensuite à la nullité de la clause contractuelle aux termes de laquelle les salaires étaient prescrits après deux mois, pareille clause lui étant plus défavorable que la prescription légale.

Elle conteste encore ne pas avoir disposé du temps nécessaire pour s'adonner à une activité salariée, la requérante expliquant avoir travaillé tous les jours pour la société de sorte qu'elle nie n'avoir presté qu'une à deux heures par mois. Elle affirme par ailleurs avoir retrouvé un nouvel emploi suite à son licenciement et conteste être la gérante d'une société hongroise.

La requérante conteste encore tout arrangement concernant le remboursement des cotisations sociales payées.

Elle se rapporte finalement à prudence de justice quant à la comparution personnelle et s'oppose, dans le cadre d'une éventuelle enquête, à l'audition de sa fille, proposée comme témoin par la partie adverse, celle-ci n'ayant rien à voir avec le litige.

Motifs de la décision :

Il est constant en cause que depuis l'année 2001, PERSONNE1.) a exécuté de manière bénévole un certain nombre de prestations pour le compte de son frère PERSONNE2.), exploitant la SOCIETE1.).

Il résulte ainsi d'une procuration signée le 2 janvier 2001 par PERSONNE2.) qu'elle était autorisée à représenter la société et à fournir tous les renseignements à cet égard (« *Wir, die unterzeichnende SOCIETE1.) (…) bevollmächtigen Frau PERSONNE1.) (…) unsere Gesellschaft zu vertreten. Unsere Bevollmächtigte ist ermächtigt, alle in diesem Zusammenhang erforderlichen oder zweckmässigen Erklärungen abzugeben* »).

En date du 31 mai 2021, les parties ont procédé à la signature d'un contrat de travail aux termes duquel la requérante était embauchée à plein temps et à partir du 1er juin 2021 en qualité de « *Management Assistentin* » en contrepartie d'une rémunération mensuelle de 2.650 €.

En date du 1er juin 2021, la requérante s'est vu délivrer une nouvelle procuration en matière de « Sozialversicherungs- *und Lohnsteuerangelegenheiten* », ledit document prévoyant qu'elle était « *ermächtigt, allen in diesem Zusammenhang erforderlichen oder zweckmäßigen Erklärungen abzugeben* ».

Suivant certificat du Centre Commun de la Sécurité Sociale du 10 juin 2021, la requérante a par ailleurs été affiliée à partir du 1er juin 2021.

Par courrier simple du 21 juin 2023 envoyé au siège de la société (c'est-à-dire au domicile de la requérante) et continué par courrier recommandé du 26 juin 2023 au domicile privé de PERSONNE2.) en Allemagne, PERSONNE1.) a mis en demeure la société défenderesse de lui payer les salaires convenus pour la période de mai 2021 à juin 2023.

Par courrier recommandé du12 septembre 2023, la requérante a fait envoyer une ultime mise en demeure au domicile privé du gérant de la société défenderesse.

Suivant courrier du 6 octobre 2023, le mandataire de la société défenderesse a finalement informé la requérante de ce qui suit :

« *Sehr geehrte Frau PERSONNE1.),*

Ich schreibe ihnen in meiner Eigenschaft als Vertreter der Gesellschaft mit beschränkter Haftung B/UB.

Falls zwischen Ihnen und der Gesellschaft SOCIETE1.) ein Arbeitsvertrag zustande gekommen sein sollte, wurde dieser nie erfüllt.

Dennoch informiere ich Sie hiermit unter Vorbehalt und ohne jegliche nachteilige Anerkennung und soweit erforderlich über die Kündigung des genannten Arbeitsvertrags mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten ab Erhalt dieses Schreibens.

Mit freundlichen Grüßen (…) »

PERSONNE1.) reproche actuellement à la société défenderesse de ne pas avoir respecté les obligations patronales découlant du contrat signé entre parties.

<u>Quant à la compétence matérielle :</u>

Aux termes de l'article 25 du Nouveau code de procédure civile, le tribunal du travail est compétent pour connaître 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.

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 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.

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

Ce lien de subordination juridique est le critère essentiel de tout contrat de travail.

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.

L'existence du contrat de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination ou de la qualification qu'elles ont donné à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du salarié.

La preuve du contrat de travail peut ainsi résulter d'un ensemble d'éléments qui constituent des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination. Ces circonstances relèvent de l'appréciation souveraine des juges du fond et il appartient aux juridictions d'interpréter, en cas de besoin, le contrat conclu entre parties, d'analyser sa qualification et de le requalifier, le cas échéant.

Dans cette appréciation, le juge doit rechercher la nature juridique de la relation de travail et vérifier si les modalités d'exécution du travail effectué se caractérisent par l'existence ou l'absence d'un lien de subordination.

La qualification donnée par les parties à leur convention ou l'affiliation à la sécurité sociale peuvent ainsi constituer des présomptions en faveur de l'existence d'un contrat de travail lorsqu'elles sont corroborées par d'autres éléments faisant apparaître un tel lien de subordination.

Mais en l'absence de tout autre indice permettant de conclure à un lien de subordination et surtout si les modalités d'exécution de la convention se caractérisent par l'absence de tout rapport de subordination, les prédits éléments ne sauraient lier le juge dans sa recherche de la véritable nature juridique du contrat (Cour d'appel, 24 juin 2010, n°33520 du rôle).

Etant donné qu'il s'agit de prouver l'existence d'un lien de travail, il y a lieu de se rapporter aux dispositions des articles 1315 et suivants du Code civil.

Ainsi, la charge de la preuve de l'existence du contrat de travail et de son caractère réel incombe en principe à celui qui s'en prévaut.

Toutefois, en présence d'un contrat de travail apparent prévoyant des obligations respectives à charge des parties, il incombe au défendeur qui dénie au demandeur la qualité de salarié y prévue de rapporter la preuve du caractère fictif dudit contrat.

L'apparence de régularité du contrat de travail n'établit dès lors pas en elle-même la compétence des juridictions du travail, mais ne fait que reverser la charge de la preuve au détriment de la partie qui en invoque le caractère fictif.

En l'espèce, la requérante se prévaut d'un contrat intitulé « *Arbeitsvertrag* » dans le cadre duquel les parties sont respectivement qualifiés de « *Arbeitgeber* » et de « *Arbeitnehmerin* ».

Aux termes dudit contrat, PERSONNE1.) est embauchée comme « *Management Assistentin* » pour une durée hebdomadaire de quarante heures, les parties ayant décidé de définir l'horaire normal de travail par référence à la « *Betriebsüblichkeit* ».

Ledit contrat fixe encore une rémunération mensuelle ainsi qu'un certain nombre de droits et obligations notamment en ce qui concerne le congé et les absences pour maladie.

Dans la mesure où la requérante se prévaut dès lors d'un contrat apparent présentant des éléments de contrat de travail, la charge de la preuve du caractère fictif dudit contrat appartient, conformément aux règles de preuve ci-avant énoncées, à la société défenderesse.

Celle-ci se prévaut tout d'abord de la relation familiale existant entre le gérant de la société et la requérante.

Or, l'existence d'un lien de parenté n'est pas, en tant que tel, de nature à pouvoir exclure l'existence d'une relation de travail salariée caractérisée par un lien de subordination juridique.

La société défenderesse fait encore valoir que l'absence de toute relation de travail salariée découle à suffisance de la circonstance que la requérante a travaillée gratuitement entre 2001 et 2021.

Dans la mesure toutefois où les parties ont décidé à partir de l'année 2021 de signer une convention intitulée « Arbeitsvertrag », la seule circonstance que requérante ait antérieurement aidé son frère de manière bénévole afin de représenter la société au Luxembourg ne permet pas de tirer de conclusions pour d'éventuels services à prester à l'avenir.

Le tribunal constate toutefois qu'en ce qui concerne lesdits services, PERSONNE1.) n'a pas précisé en quoi la signature du document intitulé « Arbeitsvertrag » aurait changé la relation entre parties.

Ainsi, si elle affirme avoir « continué à travailler pour la partie défenderesse et à prester de loyaux services », elle n'a fourni aucune indication de nature à confirmer que lesdites services auraient dorénavant été prestés dans le cadre d'une relation caractérisée par un lien de subordination juridique.

Elle n'a ainsi pas allégué avoir eu à exécuter des ordres ou des instructions, ni avoir été soumise à un contrôle de la part de son frère ou de la société SOCIETE1.) qui auraient contrôlé l'accomplissement du travail et en aurait vérifié les résultats ou qui auraient autrement exercé à son égard les prérogatives revenant normalement à un employeur à l'égard de son salarié.

Il ne résulte pas non plus du dossier qu'elle ait dû rendre des comptes par rapport à d'éventuels actes de représentation dont elle se serait occupée sur base de la procuration émise le 1er juin 2021.

L'exercice de telles prérogatives patronales est d'autant plus improbable que le siège de la société se trouve au domicile privé de la requérante, celle-ci étant dès lors libre de mettre en échec un éventuel exercice par le prétendu employeur de tout pouvoir de contrôle en lui refusant simplement l'accès aux locaux.

Le tribunal constate encore que la convention signée entre parties ne fixe aucunement l'horaire de travail pendant laquelle la requérante aurait dû être à disposition de la société défenderesse pour exercer ses tâches et rendre des comptes.

PERSONNE2.) ne semble finalement que rarement avoir fait le déplacement au siège à ADRESSE1.), son domicile se trouvant à l'étranger et cet éloignement géographique l'ayant conduit à émettre une procuration afin de permettre à sa sœur de faire le nécessaire en son absence.

C'est d'ailleurs en raison de ce même éloignement que la requérante, après avoir envoyé sa mise en demeure par courrier simple au siège de la société (son propre domicile), a continué ledit courrier en recommandé au domicile privé de son frère en Allemagne.

Il ne résulte dès lors pas des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que la relation entre parties ait été caractérisée, à partir du 1er juin 2021, par l'existence d'une prestation de travail fournie dans le cadre d'un lien de subordination juridique.

D'autre part, ce n'est que par courrier du 21 juin 2023, soit plus de deux ans après la prise d'effet annoncé du contrat signé entre parties, que la requérante a réclamé le paiement des salaires qu'elle affirme être dus.

Or, il a été jugé qu'il est inconcevable qu'un salarié, qui soutient avoir continué à prester son travail durant une période aussi longue au profit de son employeur, marque sans réserve son accord à ne pas se voir verser la rémunération qui lui revient de droit en vertu du contrat de travail signé antérieurement, peu importe que l'action en paiement desdits salaires ne fût pas encore prescrite au sens de l'article 2277 du Code civil (en ce sens : Cour d'appel, 11 janvier 2007 n°30875 du rôle ; Cour d'appel, 25 octobre 2007, rôle n°31698).

Il s'ensuit que ni le contrat de travail écrit, ni l'affiliation de la requérante au Centre Commun de la Sécurité Sociale ne sont de nature à renverser la preuve, rapportée par la partie défenderesse, quant à l'absence de lien de subordination.

Dans ces circonstances, il n'y a pas lieu d'ordonner la comparution personnelle des parties.

L'absence de lien de subordination résultant à suffisance des éléments du dossier, il n'y a pas non plus lieu de faire droit à l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse, celle-ci étant superfétatoire.

La requérante n'ayant par ailleurs pas développé sa demande en communication en justifiant de la pertinence à se voir remettre des déclarations fiscales, par ailleurs pas autrement identifiées, il convient de ne pas faire droit la demande afférente.

La relation ayant existé entre parties ne constituant partant pas une relation de travail caractérisée par un lien de subordination juridique d'employeur à salarié, le tribunal du travail est incompétent pour connaître de la demande.

Quant aux indemnités de procédure :

Chacune des parties réclame le paiement d'une indemnité de procédure.

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) ne saurait prétendre au paiement d'une telle indemnité de sorte qu'il y a lieu de la débouter de sa demande.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, elle ne saurait prospérer dans sa demande relative à l'indemnité de procédure de sorte que celle-ci est également à rejeter.

Par ces motifs

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la requête en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de sa demande relative au congé non pris ;

se **déclare** matériellement incompétent pour connaître des demandes d'PERSONNE1.) ;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

dit les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure non fondées ;

en déboute ;

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

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

Frank NEU, juge de paix, président,
Romain LALLEMANG, assesseur-patron,
André GILBERTZ, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.