

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3035 / 2023  
L-TRAV-89/23**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
27 NOVEMBRE 2023**

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg  
dans la composition :

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Jean-François GALLO	assesseur-employeur
Patrick BASEGGIO	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

*entre*

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

partie demanderesse, comparant par Maître Marie MALDAGUE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

*et*

**PERSONNE2.)**, demeurant à L-ADRESSE2.), **prise en sa qualité de liquidatrice de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.**, liquidée et radiée et ayant eu son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son liquidateur actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société à responsabilité limitée E2M S.à r.l., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2419 Luxembourg, 2, rue du Fort Rheinsheim, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 265 322, représentée aux fins des présentes par Maître Emilie WALTER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Max MAILLIET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

### ***Procédure***

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 7 février 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 27 février 2023. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 3 juillet 2023. Lors de cette audience Maître Marie MALDAGUE exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Emilie WALTER répliqua pour la société défenderesse.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

### ***Jugement***

qui suit :

#### **Objet de la saisine**

##### PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 7 février 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer PERSONNE2.), prise en sa qualité de liquidatrice de la société SOCIETE1.) s.à r.l., liquidée et radiée le 16 mars 2022, devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif, sinon irrégulier, les montants suivants, le tout avec les intérêts légaux à partir du dépôt de la requête introductive d'instance :

Préjudice matériel (période de référence de 15 mois)	76.056,30 euros
Préjudice moral (6 mois de salaire)	30.422,52 euros

La partie demanderesse réclame, à titre subsidiaire, le montant de 5.070,42 euros pour réparation d'un dommage qui résulterait d'une irrégularité en la forme du licenciement prononcé.

PERSONNE1.) sollicite finalement l'exécution provisoire du jugement à intervenir, la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de PERSONNE2.), prise en sa qualité de liquidatrice de la société SOCIETE1.) s.à r.l., aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile. PERSONNE2.), prise en sa qualité de liquidatrice de la société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 30 octobre 2023, PERSONNE2.), prise en sa qualité de liquidatrice de la société SOCIETE1.) s.à r.l., conclut, à titre principal, à l'irrecevabilité des demandes de PERSONNE1.), au motif que l'exercice préalable par PERSONNE1.) de la procédure basée sur l'article L.337-1 du code travail exclurait qu'elle puisse agir en déclaration de caractère abusif du licenciement.

À titre subsidiaire, elle conclut à la régularité et au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle demande, à titre reconventionnel, la condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant de 2.500 euros à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire.

Elle sollicite finalement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

## **Faits et rétroactes**

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, les faits et rétroactes pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de comptable par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 30 décembre 2016, prévoyant une prise d'effet au 1<sup>er</sup> février 2017.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de deux mois par courrier du 27 octobre 2021, qui se lit comme suit :

*« (...) As per our conversation on 5 October 2021, the Company is ceasing activity on 31 December 2021. It is for this reason that we are terminating our employment agreement with you (...) ».*

Par ordonnance n°105/23 du 22 juin 2023, la Cour d'appel (8<sup>ème</sup> ch.), jugeant sur renvoi de la Cour de cassation opéré par arrêt du 2 mars 2023, avait statué comme suit :

*« (...) Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 5 novembre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le président du tribunal du travail aux fins de voir déclarer nul et de nul effet le licenciement, prononcé à son encontre le 27 octobre 2021 et d'ordonner son maintien, sinon sa réintégration dans ses fonctions, avec effet immédiat, sous peine d'une astreinte de 500 euros par jour de retard, à compter de la notification de l'ordonnance à intervenir. [...]*

*Sur pourvoi en cassation de la part de PERSONNE1.), la Cour de cassation a par arrêt du 2 mars 2023, cassé et annulé l'ordonnance numéro 34/22-III-TRAV, rendue le 17 mars 2022 sous le numéro CAL-2022-00121 du rôle par le magistrat président la chambre de la Cour d'appel du*

*Grand-Duché de Luxembourg à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, siégeant en matière de protection des femmes enceintes et accouchées sur base de l'article L.337-1 du code du travail, déclaré nuls et de nul effet ladite décision judiciaire et les actes qui s'en sont suivis, et remis les parties dans l'état où elles se sont trouvées avant l'ordonnance cassée et pour être fait droit, les a renvoyé devant la Cour d'appel du Grand-Duché de Luxembourg, autrement composée.*

*La Cour de cassation a décidé dans son arrêt qu'en "omettant de répondre au moyen de la demanderesse en cassation qui, selon sa requête d'appel, avait fait valoir que la décision de la licencier constituait "un abus de droit caractérisé car ce n'est qu'à partir de l'annonce de la grossesse que l'employeur a pris la décision de fermer ses activités", de même que le fait « de ne pas maintenir son contrat de travail pendant la durée de son congé de maternité, alors même que la clôture de la liquidation de la société interviendra nécessairement plusieurs mois après la mise en liquidation de la société, le juge d'appel a violé les dispositions visées au moyen ».*

*L'ordonnance du 17 mars 2022 cassée avait, dans sa motivation, retenu que la réalité de la cessation complète et définitive de l'activité de la société intimée était documentée à suffisance par les pièces versées aux débats et que l'employeur était partant en droit de licencier la salariée enceinte, nonobstant l'accomplissement par celle-ci des formalités prévues par la loi afin de bénéficier de la protection spéciale contre le licenciement.*

*Dans son dispositif, l'ordonnance du 17 mars 2022 avait confirmé l'ordonnance du président du tribunal du travail, sans avoir opéré de distinction entre les différents moyens présentés par l'appelante tendant à sa réformation, de sorte que la cassation prononcée a remis en débat l'ensemble des moyens invoqués par PERSONNE1.) à l'appui de sa demande tendant à voir annuler le licenciement (Cour de Cassation, 24 novembre 2022, n° CAS-2021-00120 du registre).*

*Aussi, même si en l'espèce, la cassation n'a été prononcée qu'en raison du moyen de cassation tiré de la violation de l'article 89 de la Constitution, de l'article 249 en combinaison avec l'article 587 du NCPC, ainsi que de la violation de l'article 6§1 de la Convention européenne des Droits de l'Homme, en ce que le magistrat d'appel n'a pas répondu au moyen de PERSONNE1.) tiré de l'abus de droit, elle ne laisse rien subsister du dispositif de l'arrêt attaqué quel que soit le moyen qui ait déterminé cette annulation. La cassation a en conséquence remis en débat l'ensemble des moyens d'appel de PERSONNE1.) qui ont été rejetés, y compris celui consistant à dire qu'au jour du licenciement, soit le 27 octobre 2021, les activités de la société intimée n'avaient pas encore cessé, mais avaient été maintenues jusqu'au 31 décembre 2021 et que la décision de l'intimée de cesser toute activité aurait été prise par l'intimée après la constatation médicale de l'état de grossesse de l'appelante. L'abus de droit serait encore caractérisé par le fait que la société SOCIETE1.) n'aurait occupé que deux salariés, dont l'appelante, et que, suite à la décision de cette société de cesser toute activité, l'autre salarié aurait été engagé par une autre société faisant partie du même groupe que la société SOCIETE1.).*

*Il est constant en cause que PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 30 décembre 2016 avec effet au 1<sup>er</sup> février 2017. Suivant certificat médical du 23 juillet 2021, l'état de grossesse de PERSONNE1.) a été constaté avec une date probable de l'accouchement fixée au 30 janvier 2022. Suivant les pièces versées en cause, la salariée a demandé à se voir accorder un congé parental de six mois, congé qui lui a été refusé par courrier de la société SOCIETE1.) du 5 octobre 2021 au motif que 'the Company is expected to cease activity on 31 december 2021. It is for this reason unfortunately that we are not in a position to grant you this request'. [...]*

*Tel que relevé à bon droit par le magistrat de première instance, il est de jurisprudence constante que la protection édictée par l'article L.337-1 précité du code du travail est inapplicable dans l'hypothèse de la cessation volontaire totale de l'activité de l'employeur. En effet, obliger un employeur à maintenir son activité en raison d'une salariée en état de grossesse et dans l'intérêt exclusif de cette dernière mettrait des restrictions inadmissibles à la faculté de l'employeur de pouvoir, sauf abus de droit caractérisé, non invoqué en l'espèce, décider de l'avenir de son entreprise. Les obligations contractuelles que l'employeur a prises envers ses salariés en les engageant, ne peuvent en aucun cas être dénaturées de façon à entraver définitivement la liberté d'établissement reconnue à tout entrepreneur, en faisant dépendre l'avenir de son entreprise des décisions, bien que légitimes, de ses employés. Il faut dès lors retenir que le droit de l'employeur d'arrêter ses activités prime celui reconnu à la salariée qui est enceinte au maintien de son emploi.*

*Il résulte des pièces versées à la Cour et notamment d'échanges de courriels versés en pièces 5 par la société intimée que la décision de l'employeur de procéder à une migration informatique vers l'île de Guernsey avait été prise au plus tard début février 2021, soit bien avant que PERSONNE1.) n'ait été enceinte. [...] Au vu des éléments de preuve produits par l'intimée, l'affirmation de la salariée que la décision de l'employeur de cesser son activité au Luxembourg serait en l'espèce constitutive d'un abus de droit caractérisé laisse d'être établi.*

*Abstraction faite que l'appelante ne justifie pas qu'un autre salarié de la société SOCIETE1.) aurait été engagé par une société appartenant au même groupe que la société intimée, après la cessation d'activité de cette dernière, la Cour ne voit pas en quoi cet engagement serait de nature à caractériser un abus de droit dans le chef de la société SOCIETE1.)*

*Comme la société SOCIETE1.) n'avait plus d'activité commerciale à partir du 31 décembre 2021, c'est encore en vain que PERSONNE1.) entend voir maintenir les obligations de l'employeur jusqu'à la clôture de la liquidation le 16 mars 2022.*

*Il suit des considérations qui précèdent que l'ordonnance entreprise est à confirmer par adoption de ses motifs. (...) ».*

## **Motifs de la décision**

### Quant au moyen tiré de l'irrecevabilité de l'action de PERSONNE1.) en déclaration de caractère abusif du licenciement

PERSONNE2.), prise en sa qualité de liquidatrice de la société SOCIETE1.) s.à r.l., conclut, à titre principal, à l'irrecevabilité de la demande, au motif que l'exercice préalable par PERSONNE1.) de la procédure en nullité de licenciement prononcé contre elle en tant que femme salariée en état de grossesse médicalement constaté, basée sur l'article L.337-1 du code travail, exclurait qu'elle puisse agir par la suite en déclaration de caractère abusif du licenciement. Elle se réfère à cet effet à un jugement du Tribunal du travail de Luxembourg du 8 juillet 2013 (n° 2894/13), qui renverrait à un arrêt de la Cour d'appel du 1<sup>er</sup> décembre 2011.

PERSONNE1.) conclut au rejet du moyen d'irrecevabilité, en ce que l'action en nullité prévue par sur l'article L.337-1 du code travail et l'action en déclaration de caractère abusif du licenciement mèneraient à des buts différents. Après qu'elle eut reçu les motifs de licenciement par courrier du 30 novembre 2021 et après avoir réclamé contre son licenciement en application de l'article L.124-11 du code du travail par courrier du 9 février 2022, elle aurait bénéficié du délai d'action de droit commun en déclaration de caractère abusif du licenciement d'un an, en attendant que la procédure en nullité de licenciement soit vidée. L'objet de la présente instance serait la constatation de l'inexistence de motifs réels et sérieux, qui différencierait de celui de la procédure conclue par l'ordonnance précitée de la Cour d'appel du 22 juin 2023, de sorte qu'il n'existerait pas de raison pour l'application de la règle *una via electa*. Un arrêt de la Cour d'appel du 14 juillet 2016, donc postérieur à ceux cités par la partie défenderesse, aurait encore décidé qu'à défaut d'identité d'objet et de cause entre deux actions, l'une devant le président du Tribunal du travail et l'autre devant le Tribunal du travail, il n'existerait pas d'autorité de chose jugée entre les deux procédures.

*« Il a été retenu [...] qu'il ressort de l'article L.337-6 du code du travail que la femme salariée licenciée en raison de son mariage dispose d'une action en nullité et que pour le cas où cette action n'est pas exercée, elle peut exercer l'action judiciaire de droit commun en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail. Elle ne dispose*

*partant de l'action en réparation que pour autant qu'elle n'a pas demandé la nullité du licenciement et la continuation des relations de travail. Il convient d'en conclure a contrario que l'exercice par la femme mariée de l'action en nullité exclut la faculté pour elle d'introduire une action en dédommagement pour résiliation abusive du contrat de travail. L'action de droit commun en réparation du dommage causé par un licenciement déclaré abusif par la juridiction du travail est susceptible d'aboutir, en cas d'accord de l'employeur, à la réintégration du salarié et à la libération de l'employeur de la charge des dommages et intérêts qu'il a été condamné à lui verser en réparation de son licenciement abusif. Contrairement à l'action en nullité ouverte à la femme licenciée du fait de son mariage, la condamnation à des dommages-intérêts déjà prononcée par la juridiction du travail est levée en cas de réintégration du salarié par l'employeur. Tant la femme mariée licenciée en raison de son mariage que le salarié licencié abusivement ne bénéficient pas de la possibilité d'exercer cumulativement l'action en nullité respectivement en réintégration et en indemnisation. Cette dernière action n'est ouverte à la femme mariée que pour autant qu'elle n'a pas invoqué la nullité de son licenciement tandis que le salarié ayant exercé l'action prévue par l'article L. 124-12 (1) du code du travail ne se voit pas attribuer les dommages-intérêts que la juridiction lui a déjà alloués si l'employeur est d'accord à le réintégrer. Le principe de non-discrimination implique un traitement identique de sujets se trouvant dans une situation comparable. Il en découle que la salariée enceinte est en droit d'invoquer la nullité de son licenciement, mais elle n'est pas obligée de le faire. S'agissant en effet d'une mesure de protection qui lui est propre, elle est libre de ne pas l'invoquer. La nullité du licenciement n'est pas, ainsi que le laisse sous-entendre la formulation de l'alinéa 3 de l'article L.337-1 (1) du code du travail, une nullité de plein droit, mais elle doit être constatée par le président de la juridiction du travail qui statue sur requête de la salariée. Cette dernière est libre, notamment en raison de la dégradation des relations de travail ayant existé entre parties ou étant nées du fait du licenciement entre temps prononcé, de s'abstenir d'engager la procédure en déclaration de la nullité visant son maintien respectivement sa réintégration. Elle sera alors en droit d'intenter l'action judiciaire visant à voir déclarer abusive la résiliation (voir en ce sens : Cour 34937 du 31 mars 2011). Cependant, l'exercice d'une action exclut celui de l'autre. Si, tel qu'en l'espèce, la demande en nullité a été introduite et n'a pas abouti à une décision judiciaire définitive ayant constaté la nullité du licenciement, la salariée enceinte n'est plus recevable à intenter une action judiciaire en indemnisation du licenciement abusif, demande qui diffère tant par son objet que par sa cause de l'action en nullité » (Cour, 8<sup>ème</sup> ch., 1<sup>er</sup> décembre 2011, rôle n° 36402 ; v. pour une application : T. trav. Lux., 8 juillet 2013, n° 2894/13, ayant déclaré recevable l'action en déclaration de caractère abusif du licenciement de la requérante, au visa de l'arrêt précité, comme elle « n'a[vait] pas engagé la procédure en vue de déclarer nul le licenciement »).*

En l'espèce, PERSONNE1.) a, comme dans le cas de figure de l'arrêt précité, introduit en premier lieu une demande en nullité en qualité de femme enceinte contre le licenciement avec préavis du 27 octobre 2021, action qui, au vu de l'ordonnance précitée de la Cour d'appel du 22 juin 2023, n'a pas abouti à une décision judiciaire définitive ayant constaté la nullité du licenciement.

L'exercice d'une action excluant celui de l'autre, pour pouvoir produire des résultats respectifs inconciliables, PERSONNE1.) n'est pas recevable à faire valoir à la

présente instance, introduite par requête du 7 février 2023, le caractère abusif du licenciement avec préavis du 27 octobre 2021.

Ce constat ne se trouve pas éternisé par la teneur l'arrêt de la Cour d'appel du 14 juillet 2016 (3<sup>ème</sup> ch., n° 106/16), auquel se réfère la partie requérante et dans lequel la concurrence de l'action en nullité avec celle en licenciement abusif ne concernait pas une femme enceinte, mais une allégation de discrimination au sens des articles L.241-10 et L.251-1(1) du code du travail, en ce que :

- en premier lieu, l'absence d'autorité de chose jugée retenue par la Cour se situe entre, d'une part, l'action en nullité du licenciement et, d'autre part, une demande en dommages-intérêts du chef d'actes de discrimination,
- en second lieu et en revanche, la Cour a précisément retenu l'irrecevabilité de l'action en licenciement abusif, subséquemment introduite par rapport à l'action en nullité du même licenciement, dans les termes suivants :

*« (...) Comme il doit être exigé des plaideurs une certaine cohérence, le cumul d'actions peut être sanctionné. Ainsi des plaideurs peuvent être déclarés irrecevables à agir lorsque les résultats respectifs des actions en concours sont inconciliables (cf. PERSONNE3.), L'interdiction de se contredire au détriment d'autrui en procédure civile française, R.T.D.C. 2010, p. 466 ; Dalloz, Rép. pr. civile, V° Action en justice, mars 2013, n° 445 ; JCL civil, Contrats et Obligations. Civil Code. App. art. 1131 à 1133, à jour au 28 février 2013, no. 81). La recevabilité de l'action s'apprécie au moment de son introduction. Au moment de l'introduction, en date du 2 novembre 2012, de l'action tendant à voir déclarer abusif le licenciement du 21 juin 2011, action impliquant la validité du licenciement, l'action en nullité du licenciement introduite [le 6 juillet 2011] devant la juridiction présidentielle n'avait pas encore été définitivement toisée, de sorte qu'il y avait, à défaut p[ou]r [la requérante] d'avoir eu recours, en ce qui concerne l'action du 2 novembre 2012, à la technique du subsidiaire, technique qui lui aurait permis d'éviter l'écueil des délais de forclusion, concours entre deux actions aux résultats respectifs inconciliables. Par conséquent, l'action en déclaration du caractère abusif du licenciement et en dommages-intérêts du chef du caractère abusif, introduite le 2 novembre 2012, doit, par réformation du jugement entrepris, être déclarée irrecevable (...) ».*

À titre de conclusion de l'ensemble des développements qui précèdent, il y a lieu de retenir que la demande de PERSONNE1.) à voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 27 octobre 2021 est à déclarer irrecevable.

#### Quant au moyen tiré du caractère irrégulier du licenciement

PERSONNE1.) conclut, à titre subsidiaire, à l'irrégularité formelle de son licenciement et réclame de ce chef le paiement d'un montant de 5.070,42 euros à titre d'indemnisation.

L'article L.124-12 (3) du code du travail dispose que « *la juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond* ».

Il en découle que pour conclure « *à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle* », le Tribunal du travail devrait

nécessairement « *examiner le fond du litige* » pour décider si le licenciement est abusif ou non.

Or l'examen au fond du caractère abusif ou non d'un licenciement se heurte à l'irrecevabilité — développée *supra* — de pareille action en présence d'une action préalable en nullité dudit licenciement.

Dans ces conditions, PERSONNE1.) n'est corrélativement pas recevable à se prévaloir de l'irrégularité du licenciement avec préavis du 27 octobre 2021 prononcé à son égard.

#### Quant aux demandes en indemnisation de préjudices matériel et moral

Vu l'irrecevabilité des demandes en déclaration de caractère abusif, sinon irrégulier du licenciement avec préavis du 27 octobre 2021 prononcé à son égard, les demandes en indemnisation de préjudices matériel et moral formulées par PERSONNE1.) sont également à déclarer irrecevables.

#### Demande reconventionnelle en allocation de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire

PERSONNE2.), prise en sa qualité de liquidatrice de la société SOCIETE1.) s.à r.l., demande, à titre reconventionnel, la condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant de 2.500 euros à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire. Elle fait valoir que la présente procédure présenterait un caractère purement dilatoire et qu'il eut été possible à PERSONNE1.) de ne pas plaider la présente affaire une fois rendue l'ordonnance précitée de la Cour d'appel du 22 juin 2023. Il faudrait que « *cela s'arrête un jour* ».

PERSONNE1.) conclut au rejet de la demande.

En l'espèce, d'une part, le fait pour PERSONNE1.) de plaider la présente affaire devant le Tribunal du travail pour obtenir une décision quant à ses prétentions ne dépassant pas l'exercice normal des voies judiciaires, ainsi que, d'autre part, PERSONNE2.), prise en sa qualité de liquidatrice de la société SOCIETE1.) s.à r.l. manquant d'établir un quelconque préjudice concret du chef de cet exercice, la demande en allocation de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire n'est pas fondée.

#### Accessoires

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

PERSONNE1.) n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.



La demande de PERSONNE2.), prise en sa qualité de liquidatrice de la société SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 500 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Demande en exécution provisoire*

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire du présent jugement ; au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu de la prononcer.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

le Tribunal du travail de Luxembourg,  
statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant l'instance,

dit irrecevables les demandes de PERSONNE1.) en déclaration de caractère abusif, sinon irrégulier du licenciement avec préavis du 27 octobre 2021 prononcé à son égard, tout comme ses demandes en indemnisation de préjudices matériel et moral,

dit non fondée la demande de PERSONNE2.), prise en sa qualité de liquidatrice de la société SOCIETE1.) s.à r.l., en allocation de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne PERSONNE1.) à payer à PERSONNE2.), prise en sa qualité de liquidatrice de la société SOCIETE1.) s.à r.l., une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement,

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

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président

à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Christian ENGEL,  
juge de paix

Daisy PEREIRA,  
greffière