

Texte pseudonymisé

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

Rép.fisc.no 3448/21

ORDONNANCE

rendue le 15 décembre 2021 par **Béatrice HORPER**, juge de Paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, assistée de la Greffière assumée **Véronique JANIN**,

en application de l'article L.166-2 du Code de travail,

DANS LA CAUSE ENTRE

ENTRE :

PERSONNE1.), épouse (...),
demeurant à D-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,
comparant par Maître Claude BLESER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET :

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

2) la société anonyme SOCIETE2.) S.A.,
établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.),

**3) la société anonyme de droit suisse SOCIETE3.)
HOLDING AG,**

établie et ayant son siège social à CH-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre du commerce du canton de Schwyz sous le numéro CHE-NUMERO3.),

4) la société anonyme SOCIETE4.) S.A.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO4.),

**5) la société à responsabilité limitée SOCIETE3.)
SERVICES SARL,**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO5.),

6) la société anonyme SOCIETE3.) HOLDING S.A.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO6.),

PARTIES DEFENDERESSES,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux fins des présentes par Maître Laura BACH, avocat, en remplacement de Maître Sandra RAPP, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

F A I T S :

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance d'une ordonnance rendue par le Président du tribunal de ce siège le 29 juillet 2020 sous le numéro fiscal 2075/20, et dont le dispositif est conçu comme suit :

« Nous, Béatrice HORPER, Juge de paix, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant dans la matière réglée par les articles L.166-2(8) et L.166-5 du Code du travail, contradictoirement et en premier ressort ;

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

avant tout autre progrès en cause admet PERSONNE1.) à prouver par l'audition de Madame PERSONNE2.), Head of HR and Administration, demeurant à D-ADRESSE4.) (sans préjudice quant à l'audition ultérieure d'autres témoins) les faits suivants :

Que sur une période de 30 jours, soit entre le 8 mars 2020 et le 8 mai 2020, au moins 7 salariés des sociétés défenderesses sub 1, 2, 4, 5, 6, voire sur une période de 90 jours, soit entre le 8 janvier 2020 et le 8 juillet 2020, pour ces mêmes sociétés défenderesses, au moins 15 salariés ont soit été licenciés, soit ont quitté leur emploi sur base d'un accord négocié avec leur employeur, soit sont partis en retraite ;

fixe jour, heure et lieu pour

l'enquête au vendredi, 9 octobre 2020 à 9:00 heures, salle J.P. 1.20 pour entendre Madame PERSONNE2.),

la contre-enquête au mardi, 27 octobre 2020 à 9:00 heures, salle J.P. 1.20

fixe le délai endéans duquel la liste des témoins à entendre lors de la contre-enquête devra être déposée jusqu'au 12 octobre 2020

commet la Présidente du Tribunal du travail pour procéder à ces mesures d'instruction,

fixe la continuation des débats à l'audience publique du lundi, 2 novembre 2020 à 15:00 heures, devant le Tribunal du travail, siégeant à Luxembourg, Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit, salle d'audience JP.1.19 ;

réserve le surplus de la demande et les frais. »

et d'une ordonnance rendue par le Président du tribunal de ce siège le 20 janvier 2021 sous le numéro fiscal 190/21, et dont le dispositif est conçu comme suit :

« Nous, Béatrice HORPER, Juge de paix, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant dans la matière réglée par les articles L.166-2(8) et L.166-5 du Code du travail, contradictoirement et en premier ressort ;

revue l'ordonnance du 29 juillet 2020 ;

dit qu'il n'y a pas lieu d'enjoindre à la société anonyme SOCIETE1.) S.A., la société anonyme SOCIETE2.) S.A, la société anonyme de droit suisse SOCIETE3.) HOLDING A.G., la société anonyme SOCIETE4.) S.A., la société à responsabilité limitée SOCIETE3.) SERVICES SARL et à la société anonyme SOCIETE3.) HOLDING S.A. de verser un listing ;

dit qu'il n'y a pas lieu d'enjoindre à la société anonyme SOCIETE1.) S.A., la société anonyme SOCIETE2.) S.A, la société anonyme de droit suisse SOCIETE3.) HOLDING A.G., la société anonyme SOCIETE4.) S.A., la société à responsabilité limitée SOCIETE3.) SERVICES SARL et à la société anonyme SOCIETE3.) HOLDING S.A. de fournir les adresses personnelles de PERSONNE3.), PERSONNE4.), PERSONNE5.), PERSONNE6.), PERSONNE7.) ;

ordonne la prorogation de l'enquête ordonnée par ordonnance du 29 juillet 2020 ;

fixe jour, heure et lieu pour

*l'enquête au vendredi, 19 février 2021 à 14:30 heures, salle JP 0.02.
pour entendre Monsieur PERSONNE8.),*

la contre-enquête au vendredi, 19 mars 2021 à 14:30 heures, salle JP 0.02

*fixe le délai endéans duquel la liste des témoins à entendre lors de la contre-enquête
devra être déposée jusqu'au 4 mars 2021*

commet la Présidente du Tribunal du travail pour procéder à ces mesures d'instruction,

*fixe la continuation des débats à l'audience publique du lundi, 29 mars 2021, 15:00
heures, devant le Tribunal du travail, siégeant à Luxembourg, Cité Judiciaire, Justice de
Paix, Plateau du Saint Esprit, salle d'audience JP.1.19 ;*

réserve le surplus de la demande et les frais.»

*et d'une ordonnance rendue par le Président du tribunal de ce siège le 27 septembre 2021
sous le numéro fiscal 2470/21, et dont le dispositif est conçu comme suit :*

*« Nous, Béatrice HORPER, Juge de paix, siégeant comme Présidente du Tribunal du
travail de et à Luxembourg, statuant dans la matière réglée par les articles L.166-2(8) et
L.166-5 du Code du travail, contradictoirement et en premier ressort ;*

revues les ordonnances des 29 juillet 2020 et 20 janvier 2021 ;

*revus les procès-verbaux d'enquêtes des 9 octobre 2020, 19 février 2021, 19 mars 2021,
31 mars 2021, 1^{er} avril 2021, 27 avril 2021 et 11 juin 2021 ;*

avant tout progrès en cause :

ordonne aux sociétés SOCIETE1.) S.A., SOCIETE2.) S.A., SOCIETE3.) HOLDING A.G., SOCIETE3.) HOLDING S.A., SOCIETE3.) SERVICES SARL et SOCIETE4.) S.A. de déposer au greffe de la Justice de paix de ce siège endéans les 15 jours de la notification de la présente ordonnance, les documents suivants :

- *Toute lettre de licenciement ou de démission ou tout document actant la résiliation du contrat de travail d'PERSONNE9.), ayant été au service de la société défenderesse SOCIETE2.) S.A. ou de la société allemande SOCIETE2.) (DEUTSCHLAND) GmbH à partir du mois de novembre 2018 ;*
- *Toute lettre de licenciement ou de démission ou tout document actant la résiliation du contrat de travail de PERSONNE10.) ayant été au service de la société défenderesse SOCIETE2.) S.A. ou de la société allemande SOCIETE2.) (DEUTSCHLAND) GmbH à partir du mois de septembre 2019 ;*
- *Déclarations de sortie auprès du Centre commun de la sécurité sociale au Luxembourg d'PERSONNE9.) et de PERSONNE10.)*

invite les sociétés SOCIETE1.) S.A., SOCIETE2.) S.A., SOCIETE3.) HOLDING A.G., SOCIETE3.) HOLDING S.A., SOCIETE3.) SERVICES SARL et SOCIETE4.) S.A. à déposer au greffe de la Justice de paix de ce siège endéans le même délai les dernières adresses connues d'PERSONNE9.) et de PERSONNE10.) ;

fixe la continuation des débats ultérieurs à l'audience publique du mercredi, 27 octobre 2021 à 09.00 heures en la salle d'audience JP.0.02 devant la Justice de paix de Luxembourg, Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit ;

réserve les demandes pour le surplus. »

L'affaire a été réappelée à l'audience publique du 27 octobre 2021. L'affaire subit deux remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 22 novembre 2021. Les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions. Le Président du tribunal a alors pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique extraordinaire de ce jour, il a rendu l'

ORDONNANCE QUI SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de et à Luxembourg en date du 20 avril 2020, PERSONNE1.), épouse (...) a fait convoquer :

- la société anonyme SOCIETE1.) S.A.
- la société anonyme SOCIETE2.) S.A.
- la société anonyme de droit suisse SOCIETE3.) HOLDING A.G
- la société anonyme SOCIETE4.) S.A.
- la société à responsabilité limitée SOCIETE3.) SERVICES SARL

- la société anonyme SOCIETE3.) HOLDING S.A.

devant le Président du Tribunal du travail pour voir constater la nullité du licenciement que la société SOCIETE2.) S.A a prononcé à son égard en date du 8 avril 2020 et pour voir prononcer son maintien en emploi et sa réintégration au sein de la société SOCIETE2.) S.A conformément à l'article L.166-2(8) du Code du travail.

Par ordonnance du 29 juillet 2020, la requérante a été admise à prouver sa version des faits par l'audition de témoins. Pour des raisons liées à la situation sanitaire, il a été décidé d'entendre dans un premier temps Madame PERSONNE2.), celle-ci ayant rédigé une attestation testimoniale en sa qualité de responsable du service des ressources humaines.

L'enquête s'est déroulée en date du 9 octobre 2020.

Par ordonnance du 20 janvier 2021, les enquêtes ont été prorogées.

Les témoins suivants ont été entendus :

Monsieur PERSONNE8.), le 19 février 2021 ;
Madame PERSONNE5.), le 19 mars 2021 ;
Monsieur PERSONNE4.), le 19 mars 2021 ;
Monsieur PERSONNE11.), le 31 mars 2021 ;
Monsieur PERSONNE12.), le 31 mars 2021 ;
Monsieur PERSONNE13.), le 1^{er} avril 2021 ;
Monsieur PERSONNE14.), le 27 avril 2021 et
Monsieur PERSONNE7.), le 11 juin 2021.

Par ordonnance du 27 septembre 2021, il a été ordonné aux sociétés défenderesses de produire tout document actant la résiliation du contrat de travail de deux salariés supplémentaires, à savoir Madame PERSONNE9.) et Monsieur PERSONNE10.) ainsi que les déclarations de sortie auprès du Centre commun de la Sécurité sociale au Luxembourg de ces deux personnes.

Par courrier du 8 octobre 2021, les sociétés défenderesses ont produit une lettre de licenciement du 20 avril 2020 adressée par la société SOCIETE2.) (DEUTSCHLAND) GmbH à PERSONNE10.) et une lettre de licenciement du 15 avril 2020 adressée à PERSONNE9.). Contrairement à la première lettre, le second courrier n'est pas imprimé sur du papier à en-tête de la société SOCIETE2.) (DEUTSCHLAND) GmbH, mais sur une feuille sans en-tête. Il est cependant spécifié qu'elle est signée pour le compte de la société SOCIETE2.) (DEUTSCHLAND) GmbH par un certain PERSONNE15.) qui a également signé la lettre de licenciement notifiée à PERSONNE10.).

Comme les deux personnes précitées étaient au service d'une société allemande, aucune déclaration de sortie auprès du Centre commun de la Sécurité sociale n'a pu être produite en cause.

II. Moyens et prétentions des parties

A l'audience des plaidoiries du 22 novembre 2021, PERSONNE1.), épouse (...) s'est référée aux enquêtes et à une pièce versée par les parties défenderesses elles-mêmes (pièce 2 de Me RAPP) pour soutenir qu'il est établi en cause que les personnes suivantes ont été licenciées aux dates suivantes par l'une des sociétés défenderesses, dont il n'est pas contesté qu'elles forment entre elles une unité économique et sociale :

- PERSONNE14.) a été licencié le 1^{er} avril 2020,
- PERSONNE8.) a été licencié le 1^{er} avril 2020,
- PERSONNE1.) a été licenciée le 8 avril 2020,
- PERSONNE16.) a été licenciée le 8 avril 2020,
- PERSONNE17.) a été licenciée le 8 avril 2020,
- PERSONNE18.) a été licenciée le 8 avril 2020

Il résulterait des lettres de licenciement versées par les sociétés défenderesses que PERSONNE10.) et PERSONNE9.) ont été licenciés au cours de la même période de 30 jours que les 6 personnes précitées. Il serait dès lors établi que le seuil de 7 licenciements pour une période de 30 jours fixé par l'article L.166-1 du Code du travail a été atteint, voire même dépassé.

Certes, il résulterait des pièces produites qu'PERSONNE9.) et PERSONNE10.) n'étaient pas au service d'une des sociétés défenderesses, mais de la société de droit allemand SOCIETE2.) (DEUTSCHLAND) GmbH.

A ce sujet, la requérante maintient et étaye l'argumentation déjà soutenue lors de l'audience du 22 septembre 2021 suivant laquelle, les sociétés défenderesses formeraient avec les autres sociétés du groupe (dont la société SOCIETE2.) (DEUTSCHLAND) GmbH), une unité économique et sociale. Or, il serait de jurisprudence que les seuils fixés à l'article L.166-1 du Code du travail s'apprécient à l'échelle de l'unité économique et sociale à laquelle appartient la société employeuse, et non pas uniquement au niveau de cette seule société. Il y aurait dès lors lieu de constater que le licenciement de la requérante s'inscrivait dans le cadre d'un licenciement collectif au sens de l'article L.166-1 sans que la société employeuse n'ait respecté la procédure prévue par le Code du travail dans un tel cas.

Il y aurait partant lieu de constater la nullité du licenciement de la requérante et d'ordonner la réintégration de celle-ci.

A titre subsidiaire, la requérante offre en preuve les faits suivants :

(...)

Les sociétés défenderesses maintiennent leurs contestations quant à l'existence d'une unité économique et sociale entre elles et la société de droit allemand SOCIETE2.) (DEUTSCHLAND) GmbH.

Cette question serait par ailleurs sans pertinence. A cet égard, les parties défenderesses se réfèrent à nouveau à la décision de la CJUE C-80/14 du 30 avril 2015 concernant l'interprétation de la notion d'établissement dans la directive 98/59/CE et suivant laquelle cette notion ne viserait qu'un établissement particulier d'une entreprise et non pas tous les établissements ou plusieurs établissements de celle-ci. En application de cette interprétation, qui s'imposerait au juge national, il y aurait lieu de tenir compte uniquement des licenciements intervenus au sein d'une même société, indifféremment des licenciements intervenus, le cas échéant, au sein d'autres sociétés avec lesquelles elle formerait une unité économique et sociale.

Cette approche serait d'ailleurs à mettre en parallèle avec l'appréciation en matière de licenciement économique où seul l'état financier de la société employeuse serait pris en considération et non pas celui de tout le groupe auquel cette société appartient.

En tout état de cause, force serait de constater qu'il ne résulterait pas des éléments du dossier que tous les licenciements intervenus dans une période de 30 jours ont été motivés par des circonstances d'ordre économique. Dès lors, quand bien même le Tribunal retiendrait qu'il y a lieu de tenir compte en l'espèce également des licenciements intervenus au sein de la société SOCIETE2.) (DEUTSCHLAND) GmbH, il ne serait pas pour autant établi qu'il s'agissait de licenciements pour motifs économiques.

III. Motifs de la décision

Il convient de rappeler que jusqu'aux plaidoiries du 22 septembre 2021, les sociétés défenderesses n'ont jamais contesté qu'il y avait lieu de compter les licenciements intervenus au sein de l'unité économique et sociale à laquelle appartient la société employeuse.

Force est cependant de constater, pour être complet, que la directive 98/95 CE du Conseil du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs dispose expressément à son article 5 qu'elle ne porte pas atteinte à la faculté des Etats d'appliquer ou d'introduire des dispositions plus favorables aux travailleurs.

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt C-80/14 du 30 avril 2015 (Wi. Ltd, Et. Ltd et Secretary of State for Business, Innovation and Skills), la CJUE a été amenée à se prononcer sur la conformité de la réglementation britannique à la directive. Cette réglementation prévoyait des obligations en cas de licenciements de 20 travailleurs d'un établissement sur une période de 90 jours. Les juridictions nationales ont interprété cette réglementation en ce sens que chaque établissement d'une entreprise devait être considéré comme distinct, de sorte que le seuil de 20 licenciements devait être apprécié pour chaque

établissement particulier d'une entreprise, et non pas à l'échelle de tous les établissements de cette entreprise. Dès lors, les juridictions britanniques ont accordé le bénéfice de l'indemnité de protection prévue en cas de licenciement de plus de 20 salariés sur une période de 90 jours à certains salariés licenciés, mais ont refusé de l'octroyer aux salariés ayant travaillé dans un établissement occupant moins de 20 salariés.

Dans ce contexte la CJUE a constaté que la directive ne s'opposait pas à la réglementation britannique. En d'autres termes, elle a constaté que cette réglementation n'était pas moins favorable que les règles minimales prévues par la directive.

Il ne saurait dès lors être conclu de cette réponse qu'il y aurait lieu d'interpréter la directive en ce sens qu'elle impose aux Etats membres de limiter les critères d'un licenciement collectif à la seule structure employeuse sans tenir compte du cadre plus large dans lequel cette structure s'inscrit, le cas échéant.

Il s'y ajoute que cette décision s'attache à la définition du terme « d'établissement » qui n'est pas repris dans le texte de l'article L.166-1 du Code du travail.

Il y a partant lieu de rejeter le moyen tiré d'une contradiction entre la décision de la CJUE et la jurisprudence nationale qui tient compte de la situation au sein de l'unité économique et sociale à laquelle appartient la société employeuse.

Il n'en demeure pas moins qu'en l'espèce, il est superfluo de s'interroger sur la question de savoir si les sociétés défenderesses forment avec la société SOCIETE2.) (DEUTSCHLAND) GmbH une unité économique et sociale dans la mesure où, conformément aux conclusions des défenderesses, il ne résulte pas des éléments du dossier que tous les licenciements comptabilisés par la requérante sont intervenus pour des motifs non inhérents à la personne des salariés licenciés.

Il convient en effet de rappeler que l'article L.166-1 du Code du travail dispose :

« (1) aux fins de l'application du présent chapitre, on entend par licenciements collectifs les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des salariés, lorsque le nombre de licenciements envisagés est:

1. pour une même période de trente jours, au moins égal à sept salariés;
2. pour une même période de quatre-vingt-dix jours, au moins égal à quinze salariés.

(2) Pour le calcul du nombre de licenciements prévus au paragraphe (1), sont assimilés aux licenciements les cessations du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des salariés, à condition que les licenciements proprement dits au sens du paragraphe (1) soient au moins au nombre de quatre ».

Or, les lettres de licenciement d'PERSONNE9.) et PERSONNE10.) ne contiennent pas d'indication quant à leurs motifs. Par ailleurs, aucun témoin ni aucun élément du dossier ne permet de conclure que PERSONNE10.) et/ou PERSONNE9.) ont été licenciés pour des motifs économiques. Le témoin PERSONNE7.) qui a fait état des licenciements d'PERSONNE9.) et de PERSONNE10.) a précisé qu'il ne connaissait pas les circonstances de ces deux congédiements.

Il n'est pas offert en preuve non plus que ces licenciements auraient reposé sur des motifs sans lien avec la personne des salariés concernés. En effet, ni l'offre de preuve présentée à l'audience du 22 septembre 2021 ni celle présentée à l'audience du 22 novembre 2021 ne vise à établir que les licenciements de PERSONNE9.) et de PERSONNE10.) reposaient sur des motifs non inhérents à leurs personnes.

Il s'y ajoute qu'il ne résulte pas non plus du dossier que le licenciement de PERSONNE14.) aurait reposé sur des motifs indépendants de sa personne. En effet, ce dernier a déclaré sous la foi du serment, lors de son audition en date du 27 avril 2021, qu'il n'avait pas demandé les motifs de son licenciement, mais qu'il était d'avis qu'il s'agissait de motifs d'ordre économique. Il a ajouté qu'au vu de la conjoncture, cela lui paraissait évident. Deux autres témoins, PERSONNE8.) et PERSONNE11.) ont indiqué lors de leurs auditions que le licenciement de PERSONNE14.) était d'ordre économique. Cependant, PERSONNE8.) a déclaré qu'il tenait cette information de la part de PERSONNE14.) lui-même et PERSONNE11.) a indiqué tenir cette information « d'une autre personne », de sorte que ces indications ne sont pas suffisamment précises et concluantes pour permettre au Tribunal de tenir pour établi que PERSONNE14.) a été congédié pour un motif non inhérent à sa personne.

Il suit des développements qui précèdent que la requérante n'a pas établi avoir fait l'objet d'un licenciement collectif sans que son employeur n'ait respecté la réglementation spécialement applicable à un tel cas. Il y a partant pas lieu d'annuler le licenciement dont PERSONNE1.), épouse (...) a fait l'objet.

Eu égard à l'issue du litige, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de la requérante en paiement d'une indemnité de procédure non plus.

Il n'y a pas davantage lieu de faire droit aux demandes reconventionnelles des parties défenderesse en paiement de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire et d'indemnité de procédure. Les sociétés défenderesses restent, en effet, en défaut d'établir que la requérante aurait agi par malice ou mauvaise foi ou qu'elle aurait commis une erreur grossière équipollente au dol, la simple circonstance de ne pas avoir obtenu gain de cause n'étant pas suffisante pour caractériser une erreur grossière. De même, au vu des circonstances de l'espèce, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'est pas établie non plus.

PAR CES MOTIFS :

Nous, Béatrice HORPER, Juge de paix, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant dans la matière réglée par les articles L.166-2(8) et L.166-5 du Code du travail, contradictoirement et en premier ressort ;

revues les ordonnances des 29 juillet 2020, 20 janvier 2021 et 29 septembre 2021 ;

revus les procès-verbaux d'enquêtes des 9 octobre 2020, 19 février 2021, 19 mars 2021, 31 mars 2021, 1^{er} avril 2021, 27 avril 2021 et 11 juin 2021 ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.), épouse (...) en annulation du licenciement intervenu le 8 avril 2020 et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.), épouse (...) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

déclare non fondées les demandes reconventionnelles de la société anonyme SOCIETE1.) S.A., la société anonyme SOCIETE2.) S.A., la société anonyme de droit suisse SOCIETE3.) HOLDING A.G, la société anonyme SOCIETE4.) S.A., la société à responsabilité limitée SOCIETE3.) SERVICES SARL et la société anonyme SOCIETE3.) HOLDING S.A. en paiement de dommages et intérêts et en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

condamne PERSONNE1.), épouse (...) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait, jugé et prononcé en audience publique par Béatrice HORPER, Présidente du Tribunal du travail, assistée de la greffière assumée Véronique JANIN, qui ont signé la présente ordonnance, le tout date qu'en tête.