

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 284 /25

L-TRAV-76/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 23 JANVIER 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Michèle MERLE
Monia HALLER
Daisy PEREIRA

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à L-1611 Luxembourg, 1, Avenue de la Gare,

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,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.),

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.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Camille EUSTACHE, avocat, en remplacement de Maître Philippe NEY, avocat à la Cour, tous les deux demeurant à Strassen.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 1^{er} février 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 2 mars 2023 à 9 heures, salle JP.0.02.

Après plusieurs remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 12 décembre 2024, 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Marie MALDAGUE se présenta pour la partie demanderesse et Maître Camille EUSTACHE se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 1^{er} février 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 223.453,64 euros avec les intérêts légaux à partir du licenciement sinon à partir de la contestation des motifs sinon à partir de la demande en justice sinon encore à partir du jour du jugement à intervenir jusqu'à

solde et avec majoration de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification de la décision à intervenir.

En outre, l'exécution provisoire du jugement à intervenir est sollicitée.

Finalement, PERSONNE1.) sollicite encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande, régulière en la pure forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 12 décembre 2024, la société SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A la même audience, les débats ont été limités à la question de la compétence matérielle du tribunal du travail pour connaître de l'affaire.

FAITS

Un contrat de travail a été signé entre PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en date du 30 septembre 2019 avec effet au 12 décembre 2019.

Aux termes du contrat de travail, il a été engagé en qualité de « *Head of Luxembourg* » au rang de « *Director* ».

Par un courrier du 4 mai 2022, PERSONNE1.) a fait l'objet d'un licenciement avec préavis qui a commencé à courir le 15 mai 2022 pour se terminer le 14 juillet 2022.

Une dispense de toute prestation de travail pendant le délai de préavis lui a été accordée.

Par un courrier du même jour, il a démissionné de ses mandats de « *director and daily / authorised manager of SOCIETE1.) S.A.* ».

Par un courrier du 5 mai 2022, il a sollicité auprès la société SOCIETE1.) les motifs gisant à la base de son congédiement.

La lettre de motivation du licenciement datée du 3 juin 2022 est versée en cause par les parties.

Dans le courrier des motifs du licenciement, la société SOCIETE1.) indique qu'elle communique les motifs à PERSONNE1.) « sous toutes réserves et dans l'hypothèse où un tribunal reconnaîtrait l'existence d'une relation de travail entre vous et SOCIETE1.) S.A., ce que nous contestons formellement eu égard à votre statut hiérarchique et à votre mandat au sein du conseil d'administration.

PERSONNE1.) a, par un courrier de son mandataire ad litem du 29 juillet 2022, contesté les motifs de son licenciement.

A l'audience des plaidoiries du 12 décembre 2024, la société SOCIETE1.) a contesté la compétence matérielle du tribunal du travail pour connaître du litige en déniant la qualité de salarié à PERSONNE1.) qui aurait en réalité été un mandataire social de la société.

PERSONNE1.) considère avoir eu la qualité de salarié ayant exécuté des tâches techniques distinctes de celles relevant du mandat social et il conclut à la compétence *ratione materiae* du tribunal du travail.

MOTIFS DE LA DECISION

- *arguments des parties*

La société SOCIETE1.) conclut à l'incompétence matérielle du tribunal du travail pour connaître du litige en faisant plaider que PERSONNE1.) aurait en réalité été un mandataire social et non pas un salarié de la société défenderesse.

Il aurait été administrateur de la société, en charge de la gestion journalière de l'entité luxembourgeoise de la société SOCIETE1.).

Aucun lien de subordination n'aurait existé entre les parties.

PERSONNE1.) fait valoir qu'il aurait été salarié ce qui résulterait à suffisance du contrat de travail conclu entre parties.

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

La compétence exceptionnelle attribuée par l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile aux juridictions du travail se limite à la connaissance des contestations qui s'élèvent, d'une part, entre les employeurs et, d'autre part, leurs salariés, relatives notamment aux contrats de travail et aux contrats d'apprentissage y compris les contestations survenant après que l'engagement a pris fin.

L'incompétence du tribunal du travail pour statuer sur des affaires qui ne sont pas de sa compétence est d'ordre public.

Le contrat de travail s'analyse en effet en substance comme la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

De cette définition découlent trois éléments constitutifs irréductibles: la prestation de travail, la prestation de travail accomplie moyennant une rémunération ou un salaire et le lien de subordination avec le pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur.

Ces critères marquent la différence fondamentale entre le salarié et le travailleur indépendant.

En l'espèce, il existe un contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 30 septembre 2019 par lequel PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de « *Head of Luxembourg* » au rang de « *Director* ».

La partie défenderesse se réfère à la « *job description* » versée en pièce 2) de laquelle il résulterait que PERSONNE1.) aurait eu comme tâche la gestion de l'entité luxembourgeoise de la société SOCIETE1.). Il n'aurait eu aucune autre tâche technique distincte. La seule personne à laquelle il aurait dû rapporter aurait été l'administrateur de l'entité luxembourgeoise de la société SOCIETE1.), PERSONNE2.).

PERSONNE1.) aurait exercé le mandat d'administrateur délégué et aurait engagé la société SOCIETE1.). Il aurait eu pouvoir de signature en tant qu'administrateur délégué et en tant que personne autorisée agréée par la CSSF.

Il aurait encore participé à l'ensemble des réunions du conseil d'administration de la société.

Il aurait ainsi eu le pouvoir de signer les contrats de travail et les avenants pour le compte de la société SOCIETE1.), de même que de licencier des salariés et de signer d'autres contrats engageant la société.

La partie défenderesse conteste l'existence de tout lien de subordination entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.).

Par ailleurs, il n'aurait perçu qu'une seule rémunération distincte. Il n'aurait été soumis à aucun pouvoir de direction et n'aurait eu à craindre aucune sanction.

PERSONNE1.) fait plaider que la partie défenderesse aurait pour la première fois contesté sa qualité de salarié lors des plaidoiries et il estime qu'il s'agirait d'un moyen purement dilatoire.

Il rappelle la jurisprudence constante selon laquelle le cumul des fonctions salariales avec un mandat social dans une société serait possible.

Il estime qu'il existerait un faisceau de nombreux indices concordants permettant de retenir l'existence d'une relation de travail entre parties.

Il fait plaider qu'en présence d'un contrat de travail et au vu de tous les éléments factuels énumérés ci-avant, il appartiendrait à l'employeur de justifier que le contrat de travail est fictif, preuve qui ne serait pas rapportée en l'espèce.

Il résulterait de la « *job description* » qu'il aurait eu la fonction de directeur avec des tâches et responsabilités distinctes de son mandat social.

Cette description des tâches aurait été antérieure à sa nomination comme administrateur délégué de la société.

Il se réfère encore au contrat de travail signé entre parties.

Par ailleurs, il considère encore que le fait pour la partie défenderesse de le licencier avec préavis, en invoquant des motifs basés sur des prétendues fautes commises en sa qualité de salarié (problèmes de performance, non-encodage de congés, ne pas avoir atteint les objectifs fixés et avoir manqué à des réunions) constituerait un élément essentiel pour retenir qu'il se serait trouvé sous un lien de subordination. Dans la lettre de motifs longue de sept pages, il ne serait pas indiqué qu'il n'avait pas été salarié. Il y serait encore indiqué qu'il aurait dû rapporter à un « *line manager* ».

Il résulterait clairement de la lettre de motivation du licenciement que la société SOCIETE1.) lui fait des reproches en tant que salarié. La motivation du licenciement aurait été faite sans réserve.

PERSONNE1.) fait encore plaider qu'il aurait dû rendre compte à PERSONNE2.) qui aurait été son supérieur hiérarchique.

En outre, s'il a eu le pouvoir de signer des courriers ou encore des contrats, il l'aurait fait en sa fonction de directeur. Il en serait de même en ce qui concerne la fonction de personne autorisée agréée par la CSSF.

- *appréciation*

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

La preuve du contrat de travail peut résulter d'un ensemble d'éléments qui constituent des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination.

Le juge doit rechercher la nature juridique du contrat et vérifier, si les modalités d'exécution de la convention se caractérisent par l'existence ou l'absence d'un lien de subordination.

La subordination juridique consiste en ce que le salarié se trouve placé sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats.

Cette autorité du chef d'entreprise a comme contrepartie l'absence de tout risque économique assumé par le salarié dans son activité.

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

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

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

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

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

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

En cas de mandat social et de contrat de travail, il faut tel qu'il a énoncé ci-dessus que l'emploi salarié doit être effectif et recouvrir des fonctions techniques distinctes du mandat social. A ce titre, il convient de noter que l'exigence de technicité ne permet pas de distinguer clairement les fonctions salariées des fonctions dirigeantes. En bref, ce qui compte, c'est qu'au sein d'une même société, l'exercice du mandat social et les fonctions salariées ne soient pas confondues. Au demeurant, les fonctions techniques distinctes doivent encore être exercées en situation de subordination juridique. Plus les pouvoirs de direction sont généraux, moins ils laissent à l'intéressé la possibilité d'être en subordination juridique.

Conformément au principe général édicté par l'article 1315 du Code civil, il appartient à celui qui invoque l'existence d'un contrat de travail d'en établir la preuve.

Cependant, lorsque les parties sont en présence d'un contrat de travail apparent, il appartient à celui qui conteste l'existence d'un lien de subordination d'établir le caractère fictif du contrat.

En présence d'un contrat de travail écrit ne présentant aucun indice intrinsèque d'une éventuelle irrégularité produit par le salarié, c'est à l'employeur qui invoque le caractère fictif de ce contrat d'en rapporter la preuve (Cour 8^{ème} ch., 30 septembre 2004, rôle n° 28183).

Tel est le cas en l'espèce, de sorte que la charge de la preuve incombe à la société SOCIETE1.).

Concernant la spécificité des fonctions de salarié, il est ainsi généralement admis que celles-ci doivent être distinctes des fonctions relevant du mandat social, en ce sens qu'elles doivent être insusceptibles d'être considérées comme découlant du mandat social.

Pour prétendre à l'existence d'un contrat de travail, le seul critère déterminant est que la personne a exercé une fonction salariée réelle, à la fois subordonnée, délimitée et distincte de son mandat social.

Il résulte des éléments du dossier que PERSONNE1.) a été engagé suivant un contrat de travail à durée indéterminée signé le 30 septembre 2019 par la société SOCIETE1.) en la qualité de « *Head of Luxembourg* » et « *Director* » avec une rémunération annuelle de 175.000 euros.

Le contrat de travail ne contient pas de descriptif des tâches, de sorte qu'il y a lieu de se référer à la « *job description* ».

Il en résulte que la fonction du « *Head of Luxembourg Office* » est de représenter SOCIETE1.) et est qu'il est responsable « *for the governance of the Luxembourg office* ». Il y est encore prévu qu'il doit « *report into SOCIETE1.) board/committees on agreed basis* » et qu'il doit rapporter au Chief Executive Officer.

Dans ce document sont ensuite énumérés 16 points sous l'intitulé « *key responsibilities* » qui sont celles d'un directeur.

PERSONNE1.) a exercé le mandat d'administrateur délégué à la gestion journalière de de la société anonyme SOCIETE1.) depuis le 4 mai 2020.

Il a démissionné de son mandat en date du 4 mai 2022, soit à la même date que celle à laquelle son licenciement avec préavis est intervenu.

Or, le plus souvent, les fonctions salariales antérieures sont absorbées par le mandat social lorsque le salarié est nommé gérant.

Ensuite, il ne résulte d'aucune pièce versée en cause que PERSONNE1.) ait effectivement exercé une fonction différente de celle correspondant au mandat social qu'il a exercé à compter du 4 mai 2020.

Il n'est donc pas établi qu'il ait réellement accompli des tâches distinctes de celles de son mandat social. Il faut au contraire constater que les tâches qu'il aurait accomplies correspondent bien à celles d'un directeur opérationnel d'une société et se confondent avec celles énumérées dans la « *job description* ».

En ce qui concerne l'affiliation auprès du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE, il est admis qu'il s'agit d'une simple mesure administrative sans incidence, à défaut d'autres éléments, sur l'existence d'une relation de travail entre les parties.

Celle-ci n'est rien d'autre qu'une simple déclaration unilatérale qui n'est pas de nature à établir l'exercice effectif d'une activité salariée dans les conditions définies ci-dessus (cf. cour d'appel, 25.6.2015, n° du rôle 40805; 14.07.2015, n°40526 du rôle).

Par ailleurs, le fait que PERSONNE1.) se soit vu remettre des fiches de salaire ne saurait pas non plus porter à conséquence étant donné que le simple fait pour un mandataire d'être rémunéré, d'ailleurs prévu par l'article 1986 du Code civil et plus particulièrement par l'article 441-1 de la loi modifiée du 15 août 1915 sur les sociétés commerciales aux termes duquel « *Les sociétés anonymes sont administrées par des mandataires à temps, associés ou non, salariés ou gratuits* » ne suffit pas pour conférer aux relations la nature d'un contrat de travail.

Par ailleurs, PERSONNE1.) n'a touché qu'une seule rémunération.

Quant au fait pour la partie défenderesse d'avoir licencié le requérant avec préavis par courrier daté du 4 mai 2022 ne suffit en l'espèce pas pour retenir qu'il y a eu une relation de travail salariée entre les parties au litige.

En effet, contrairement à ce que le requérant a fait plaider, il résulte de la lettre de motivation du 3 juin 2022 que la société SOCIETE1.) lui a fourni les motifs du congédiement tout en contestant en premier lieu qu'il soit à considérer comme salarié de la société.

Bien au contraire, il appert à la lecture de la lettre contenant les motifs du licenciement que non seulement la société SOCIETE1.) remet en cause la relation de travail mais que surtout, les motifs du congédiement, donnés par la partie défenderesse dans l'hypothèse où une relation de travail serait reconnue, se rapportent à l'exécution du mandat social.

La lettre de motivation souligne que PERSONNE1.) est « *responsable du Luxembourg* » et gestionnaire autorisé et qu'il ne possède pas les compétences non techniques nécessaires afin de diriger et de gérer les activités quotidiennes d'une entité réglementée, y compris afin d'assurer la direction et la gestion des membres du personnel.

Après avoir exposé cela, la société SOCIETE1.) lui reproche, en résumé, des problèmes de comportement. Il lui est également reproché d'avoir manqué à une réunion du conseil d'administration de l'entreprise, des problèmes de performance qui sont en relation avec ses obligations envers le conseil d'administration de l'entreprise, des problèmes, notamment de communication dans le cadre de la relation avec PERSONNE2.), administrateur non exécutif de la société SOCIETE1.) au Luxembourg.

Force est de constater que tous les reproches prouvent que de PERSONNE1.) a agi comme dirigeant de société et qu'il n'a pas reçu d'ordres d'une autre personne.

Ainsi, la lettre de licenciement et surtout la lettre de motivation ne sauraient être considérées comme révélatrices de l'existence d'un lien de subordination.

Il appert encore des éléments du dossier soumis à l'appréciation du tribunal que PERSONNE1.) a exercé le mandat d'administrateur délégué et a engagé la société SOCIETE1.). Il a eu un pouvoir de signature en tant qu'administrateur délégué et en tant que personne autorisée agréée par la CSSF. Il a participé aux réunions du conseil d'administration de la société.

PERSONNE1.) a été administrateur délégué de la société SOCIETE1.) jusqu'au 4 mai 2022, jour de son licenciement avec préavis.

L'état de subordination, critère décisif d'une relation de travail, se caractérise par l'exécution d'instructions précises sous l'autorité et le contrôle d'une personne qui, le cas échéant, en sanctionne les manquements.

Il est rappelé à cet égard que tout mandataire social est soumis au contrôle de l'organe social qui l'a mandaté et qu'il doit à cet effet rendre compte de l'exécution de sa mission et, le cas échéant, solliciter l'approbation de son mandant quant aux démarches projetées ou encore se conformer à certaines directives de son mandant.

Par ailleurs, l'administrateur délégué d'une société anonyme, qui agit pour la société et en son nom, qui la représente et qui, dans l'exercice de ses fonctions, dispose de pouvoirs étendus et est astreint seulement à se conformer aux décisions du conseil d'administration dont il fait partie et de l'assemblée générale des actionnaires, n'est pas un salarié mais un mandataire.

Quant aux ordres lui donnés par le conseil d'administration, il a été décidé que l'administrateur délégué d'une société anonyme, qui agit pour la société et en son nom, qui la représente et qui, dans l'exercice de ses fonctions, dispose de pouvoirs étendus et est astreint seulement à se conformer aux décisions du Conseil d'Administration dont il fait partie et de l'assemblée générales des actionnaires, n'est pas un salarié mais un mandataire (cf. Cour d'appel, 20.01.2011, n°35004 du rôle).

En ce qui concerne donc plus particulièrement le lien de subordination, il fait défaut en l'espèce alors qu'il résulte de l'examen des éléments du dossier soumis à l'appréciation du tribunal du travail que PERSONNE1.) n'a pas eu de supérieur hiérarchique et n'a pas reçu d'instructions directes.

Il n'existe en effet aucune preuve susceptible d'établir qu'il ait reçu des instructions de la part d'une autre personne de l'entité luxembourgeoise SOCIETE1.) et qu'il ait dû rendre compte de l'exécution de son travail quotidien à une autre personne qui aurait eu autorité à son égard.

Il a eu des comptes à rendre au conseil d'administration dont il faisait partie ainsi qu'aux actionnaires. Or, il est normal que le mandataire social rende des comptes de sa gestion au conseil d'administration et à l'assemblée générale des actionnaires.

Selon l'organigramme de la société SOCIETE1.), le « *board of directors* » a été composé de quatre personnes, PERSONNE2.) étant renseigné en troisième position après PERSONNE1.) qui est seul « *executive director* ».

PERSONNE2.) était d'ailleurs basé à ADRESSE3.) en Angleterre et est le CEO de la société SOCIETE1.) basée à ADRESSE3.).

Or, un lien de subordination ne peut venir que d'un organe interne de la société employeuse.

Il n'est dès lors pas établi que PERSONNE1.) ait exercé une fonction salariée réelle, à la fois subordonnée et distincte de celle de son mandat social, auprès de la société SOCIETE1.), en dépit du contrat de travail signé en date du 30 septembre 2019.

En effet, le dirigeant qui exerce l'ensemble de ses activités, y compris ses fonctions techniques, en toute indépendance et en vertu de pouvoirs de direction dont il a été investi, sans être soumis aux instructions de la société, ne peut prétendre à l'existence d'une relation de travail.

En conséquence, la partie défenderesse a démontré que le contrat de travail que PERSONNE1.) a conclu avec la société SOCIETE1.) en date du 22 janvier 2019 a un caractère fictif.

Dès lors, l'existence d'une relation de travail requise pour justifier la compétence de la juridiction du travail pour connaître de la demande de PERSONNE1.) à l'égard de la société SOCIETE1.) n'étant partant pas établie, le tribunal du travail de ce siège doit se déclarer matériellement incompétent pour connaître du présent litige.

Quant aux demandes en allocation d'une indemnité de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Eu égard à l'issue du litige, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande à titre d'indemnité de procédure.

La société SOCIETE1.) n'établissant pas l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile, sa demande d'indemnité de procédure n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit la demande en la pure forme;

donne acte que les débats ont limité les débats à la question de la compétence matérielle du tribunal du travail pour connaître de la demande;

se déclare incompétent ratione materiae pour connaître de la demande de PERSONNE1.);

dit non fondées les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure Civile,

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

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Daisy PEREIRA