

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 348 /25
L-TRAV-330/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 30 JANVIER 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLE, juge de paix
Charlotte LIES
Jean-Paul FRIEDRICH
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par en personne, assistée de l'interprète Madame Martine WEITZEL,

E T:

1) la société anonyme SOCIETE1.),

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

2) la société à responsabilité limitée SOCIETE2.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

PARTIES DÉFENDERESSES,

ayant initialement comparu par Maître Audrey BERTOLOTTI, avocat à la Cour, comparant actuellement 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 Daniel NERL, avocat à la Cour, 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 2 mai 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 6 juin 2024 à 9 heures, salle JP.0.02.

Après deux remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du mercredi, 11 décembre 2024 à 15 heures, salle JP.0.02.

La partie demanderesse se présenta en personne et Maître Daniel NERL se présenta pour les parties défenderesses.

Les parties furent entendus 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

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 2 mai 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.)

ainsi que la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) devant le tribunal du travail de Luxembourg.

Aux termes de sa requête, la demande de PERSONNE1.) se lit comme suit :

« Gemäß den einschlägigen Verfahren beantrage ich hiermit beim Arbeitsgericht Luxemburg das einleiten von Verfahren zur Untersuchung der Umstände meiner Entlassung, und um eine eine faire und unparteiische Lösung dieser Angelegenheit.

Die Behandlung meines früheren Arbeitgebers mir gegenüber, und insbesondere die moralische Belästigung mir gegenüber durch Herrn PERSONNE2.) de Putron und Herrn PERSONNE3.), haben mich in einem fragilen Zustand zurückgelassen, und mein Hausarzt hat eine beigefügte Bescheinigung zur Aufnahme in diesem Antrag ausgestellt.

In Anbetracht der oben beschriebenen Ereignisse und meines Alters, welches 62 Jahre nähert, fordere ich von meinem ehemaligen Arbeitgeber respektvoll eine Entschädigung in der Menge von 657.369,06 EUR. Das Summe umfasst Die folgende Komponenten:

1. *Verlust von Einkommen bis zu meinem regulären Rentenalter von 65 Jahren*
2. *Verlust der Rente nach Erreichen meines regulären Rentenalters von 65 Jahren*
3. *Verlust beim Verkauf eines Hauses, dessen Preis ich aufgrund von Verdienstauffällen am Markt senken muss*
4. *Entschädigung für erlittenes Leiden wegen,*
 - *Drei Datenschutzverstöße*
 - *Moralische Belästigung*
 - *Missbräuchliche Entlassung*

Ich möchte auch zukünftige Auslagen und Anwaltskosten geltend machen, die mir möglicherweise zusätzlich bis zu 5.000 EUR zugestehen sollten. »

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

A l'audience du 11 décembre 2024, la partie défenderesse a demandé reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros.

FAITS

Un contrat de travail à durée indéterminée a été signé entre PERSONNE1.) (ci-après PERSONNE1.) et les sociétés SOCIETE1.) S.A et SOCIETE2.) sàrl en date du 3 novembre 2015 avec effet au 1^{er} janvier 2016.

Aux termes du contrat de travail, elle a été engagée en qualité de « *Conducting Officer* », agréée par la CSSF.

A partir du mois de juin 2016, la société anonyme SOCIETE1.) aurait été son employeur.

Par un courrier du 14 février 2024, PERSONNE1.) a fait l'objet d'un licenciement avec préavis qui a commencé à courir le 15 février 2024 pour se terminer le 14 juin 2024.

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

Par un courrier du 19 février 2024, elle a sollicité auprès la société anonyme SOCIETE1.) les motifs gisant à la base de son congédiement.

La lettre de motivation du licenciement datée du 20 mars 2024 est versée en cause par les parties.

Il en résulte, en résumé, que les motifs sont d'ordre économique et que la société anonyme SOCIETE1.) indique ne plus avoir de client, de vouloir cesser son activité et mettre la société en liquidation.

PERSONNE1.) a, par un courrier du 28 mars 2024, contesté les motifs de son licenciement.

MOYENS DES PARTIES

En ce qui concerne son licenciement avec préavis, PERSONNE1.) conteste énergiquement la réalité et le sérieux des motifs d'ordre économique invoqués à la base du licenciement. Elle est également d'avis que les motifs ne seraient pas énoncés de façon suffisamment précise.

Elle aurait été une bonne salariée ayant exécuté ses tâches de façon professionnelle et elle aurait participé à toutes les décisions concernant la société jusqu'à son licenciement.

Elle considère qu'il résulterait à suffisance des pièces qu'elle a versées en cause que la société se serait financièrement bien portée et aurait généré des bénéfices.

PERSONNE1.) invoque encore les dispositions de l'article L.127-3 du Code du travail alors qu'elle estime que son contrat de travail conclu avec la société SOCIETE2.) aurait été repris par la société SOCIETE3.).

Elle soutient ainsi ce qui suit : « Bei einem Eigentümerwechsel eines Unternehmens bleiben gemäß Artikel L. 127-3 des luxemburgischen Arbeitsgesetzbuches alle zum Zeitpunkt der Änderung bestehenden Arbeitsverträge zwischen dem neuen Arbeitgeber und den Arbeitnehmern des Unternehmens bestehen. Daher betrachte ich meine Entlassung aus folgenden Gründen als rechtswidrig:

i) Die Gründe für meine Entlassung sind unwahr und unzureichend erklärt ii) Mein Vertrag mit GROUPE1.) hätte weiterhin bestehen sollen und mein

Arbeitgeber hatte die Sorgfaltspflicht, dafür zu sorgen, dass die Übertragung meines Vertrags auf die neue Verwaltungsgesellschaft erfolgte.

SOCIETE2.) S.à r.l. hat einen Kaufvertrag abgeschlossen, um ein Unternehmen auf Mauritius an SOCIETE4.) zu verkaufen und das Geschäft der SOCIETE1.) SA an GROUPE1.) zu übertragen.

Die Commission de Surveillance du Secteur Financier hat den Wechsel der Verwaltungsgesellschaft für die betreffenden Investmentfonds von SOCIETE1.) SA zu GROUPE1.) genehmigt. »

PERSONNE1.) conclut donc au caractère abusif du licenciement avec préavis intervenu.

Elle considère encore avoir été protégée suivant les dispositions de l'article L.246-4 du Code du travail pour retenir qu'un salarié ne peut pas faire l'objet de représailles en raison de ses protestations à un comportement de harcèlement moral.

Elle soutient en effet avoir été victime d'agissements de harcèlement moral qu'elle a dénoncés à l'employeur par un courrier daté du 3 février 2024.

En outre, elle invoque trois faits de violation des dispositions en matière de protection des données commises par son ancien employeur.

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) a encore sollicité que la partie défenderesse lui remette un certificat de travail rectifié.

Le tribunal renvoie à la requête introductive d'instance qui contient un exposé exhaustif de la version des faits et des contestations de la requérante ainsi que de ses développements au sujet du harcèlement moral qu'elle aurait subi avant son licenciement.

Actuellement, selon un décompte produit à l'audience du 11 décembre 2024, les revendications de PERSONNE1.) se chiffrent comme suit :

(scan)

A titre principal, la partie défenderesse a conclu à l'incompétence matérielle du tribunal du travail pour connaître du litige.

D'autre part, la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) soulève un défaut de qualité dans son chef.

A cet égard, elle renvoie à l'article 1.a) du contrat de travail signé le 3 novembre 2015 qui dispose qu'à partir du moment où la société SOCIETE1.) sera

enregistrée et établie, la relation de travail existe seulement avec la société SOCIETE1.) (SOCIETE1.)).

A l'appui du moyen d'incompétence matérielle soulevé, elle fait plaider que PERSONNE1.) n'aurait jamais eu de supérieur hiérarchique au sens du droit du travail. Elle aurait en réalité été membre du conseil d'administration de la société SOCIETE2.).

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

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) est d'avis que la lettre de motivation remplirait le critère de précision requis et elle considère encore que les motifs invoqués à la base du licenciement de la requérante seraient réels et sérieux.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, l'employeur estime qu'ils seraient établis au vu des pièces du dossier et d'une attestation testimoniale produites en cause.

En ce qui concerne les revendications financières de PERSONNE1.) du chef des préjudices subis suite au licenciement, la société SOCIETE1.) les conteste tant en principe que quant au quantum.

Par ailleurs, la société SOCIETE1.) conteste énergiquement qu'un transfert d'entreprise soit intervenu.

Quant à la demande formulée au titre de harcèlement moral subi, la partie défenderesse la conteste également.

Ainsi, elle conteste tout acte d'harcèlement moral en faisant valoir que les allégations de la requérante ne seraient nullement établies. Elle donne à considérer que les prétendus faits qualifiés de harcèlement moral seraient survenus quelques jours avant le licenciement. La requérante aurait probablement vécu une situation de stress, mais il n'y aurait jamais eu un quelconque acte d'intimidation commis à son égard.

La société SOCIETE1.) soulève encore l'incompétence matérielle du tribunal du travail pour statuer sur les demandes au paiement de dommages et intérêts pour des prétendus violations de données personnelles.

Finalement, elle s'oppose encore à la demande tendant à la communication d'un certificat de travail rectifié. Cette demande, présentée pour la première fois lors de l'audience des plaidoiries, constituerait une demande nouvelle.

MOTIFS DE LA DECISION

- *quant à la qualité d'employeur de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.)*

En l'espèce, il existe un contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 3 novembre 2015 par lequel PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) et par la société SOCIETE2.) en qualité de « *Conducting Officer* ».

Aux termes de l'article 1 du contrat de travail, il a été convenu ce qui suit :

« *after incorporation of SOCIETE2.) (...) the parties agree following:*

a) SOCIETE1.) and the Employee agree to terminate their employment relationship by mutual consent with effective date, the day of incorporation of SOCIETE1.), and

b) SOCIETE1.) employs the Employee and the Employee agrees to be employed by SOCIETE1.) for undetermined duration starting as of incorporation of SOCIETE1.) (...), as "Conducting Officer" (...) »

Au vu de ce qui précède, aucune relation de travail n'a dès lors subsisté entre la requérante à la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), de sorte que le tribunal du travail doit dès lors déjà retenir que les demandes dirigées par PERSONNE1.) contre la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) doivent être déclarées irrecevables pour défaut de qualité dans le chef de cette dernière.

• *quant au moyen d'incompétence matérielle soulevé*

A l'audience des plaidoiries du 11 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 elle conclut à la compétence *ratione materiae* du tribunal du travail.

Elle fait valoir avoir été salariée ce qui résulterait à suffisance du contrat de travail conclu entre parties.

Elle aurait eu la fonction de « *conducting officer* » à côté de son mandat social et elle aurait fait l'objet d'un licenciement avec préavis.

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 3 novembre 2015 par lequel PERSONNE1.) a été engagée en qualité de « *Conducting Officer* ». Elle a été la personne agréée par la CSSF.

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.).

En ce qui concerne le moyen d'incompétence *ratione materiae* du tribunal du travail soulevé par la société SOCIETE1.), celle-ci fait valoir que PERSONNE1.) n'aurait jamais eu de supérieur hiérarchique. Elle aurait été « *director* » et administrateur de la société. En cette qualité, elle n'aurait jamais reçu des instructions. En outre, elle aurait toujours représenté la société.

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.

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.

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.

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.

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que PERSONNE1.) a occupé la fonction de « *conducting officer* » et elle a été un des administrateurs de la société SOCIETE1.).

Elle a signé ses courriers en tant que « Director & Conducting Officer. »

Les fonctions résultant du contrat de travail sont énumérées comme suit : regulatory compliance monitoring (operations, activity reporting), maintenance of shareholder register, distribution of income, unit issues and redemptions, contract settlements, record keeping, company accounting, relationship, controls, KPI etc, Internal audit, Setting up and managing of the SOCIETE1.)'s office and employees.

Or, le plus souvent, les fonctions salariales antérieures sont absorbées par le mandat social lorsque le salarié occupe un mandat social.

De plus, les fonctions telles que reprises ci-avant sont celles d'un directeur d'une société et sont difficilement compatibles dans une relation subordonnée.

PERSONNE1.) a en outre exercé le mandat d'administrateur de de la société anonyme SOCIETE1.) depuis le 23 octobre 2018.

Ce mandat a été révoqué en date du 5 février 2024.

Il n'est donc pas établi qu'elle 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 le contrat de travail.

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 en effet 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.

En outre, PERSONNE1.) n'a touché qu'une seule rémunération.

Quant au fait pour la partie défenderesse d'avoir licencié la requérante avec préavis par courrier daté du 14 février 2024 ne suffit en l'espèce pas pour retenir qu'il y a eu une relation de travail salariée entre les parties au litige.

Ainsi, il résulte de la lettre de motivation du 20 mars 2024 que les motifs invoqués par la société SOCIETE1.) sont d'ordre économique et liés à la liquidation de la société.

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

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'elle ait reçu des instructions de la part d'une autre personne et qu'elle ait dû rendre compte de l'exécution de son travail quotidien à une autre personne qui aurait eu autorité à son égard.

Elle a eu des comptes à rendre au conseil d'administration dont elle 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.

En conséquence, 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 3 novembre 2015.

Tel que l'a fait plaider la partie défenderesse à juste titre, il résulte des pièces versées que PERSONNE1.) n'était soumis à aucune autorité supérieure, si ce n'était le conseil d'administration dont elle faisait elle-même partie.

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.

Il s'ensuit que la partie défenderesse a démontré le caractère fictif du contrat de travail signé en date du 3 novembre 2015.

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

Aux termes de sa requête, PERSONNE1.) a évalué des dépenses pour des frais et honoraires d'avocat (zukünftige Auslagen und Anwaltskosten) à 5.000 euros.

Ayant succombé au litige, cette demande est à rejeter.

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;

déclare irrecevables les demandes formulées par PERSONNE1.) contre la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) ;

se déclare incompétent ratione materiae pour connaître des demandes de PERSONNE1.) à l'égard de la société anonyme SOCIETE1.);

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) formulée au titre de « *zukünftige Auslagen und Anwaltskosten* » ;

dit non fondée la demande 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 assumée Nathalie SALZIG, 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 PELLÉS

s. Nathalie SALZIG