

Texte pseudonymisé

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

## **Jugement civil 2023TALCH01 / 00161**

Audience publique du mardi treize juin deux mille vingt-trois.

### **Numéro TAL-2022-06021 du rôle**

#### **Composition :**

Malou THEIS, premier vice-président,  
Séverine LETTNER, premier juge,  
Elodie DA COSTA, juge délégué,  
Luc WEBER, greffier.

#### **E n t r e**

PERSONNE1.), demeurant à ADRESSE1.),

partie demanderesse aux termes d'un exploit d'assignation de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 27 juillet 2022,

comparaissant par Maître Patricia JUNQUEIRA DE OLIVEIRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**e t**

PERSONNE2.), demeurant à ADRESSE2.),

partie défenderesse aux fins du prédit exploit.

comparaissant par Marisa ROBERTO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**en présence de :**

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat actuellement en fonction, établi à L-1352 Luxembourg, 2, Place Clairefontaine,

partie défenderesse aux fins du prédit exploit.

comparaissant par Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

**Le Tribunal :**

I. Faits constants et indications de la procédure :

En date du 30 mars 2021, PERSONNE1.) a signé avec PERSONNE2.) et l'Agence pour le développement de l'emploi (ci-dessous l'ADEM) un contrat intitulé « contrat d'initiation à l'emploi » (ci-dessous le CIE).

Il résulte du prédit CIE qu'il a été conclu pour une période de 12 mois, prenant cours le DATE1.) et se terminant le DATE2.).

Suivant courrier recommandé daté au DATE3.), PERSONNE2.) a procédé à la résiliation du CIE.

Suivant exploit du 27 juillet 2020 PERSONNE1.) a fait donner assignation à PERSONNE2.) à comparaître devant le Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg aux fins de la voir condamner au paiement de la somme de 28.625,10 euros correspondant à l'indemnité jusqu'à la fin prévue du contrat ou tout autre montant même supérieur à arbitrer par le tribunal sinon par dires d'experts, avec les intérêts légaux à partir de la demande n justice jusqu'à solde.

Elle demande également à voir condamner PERSONNE2.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros au vœu de l'article 240 du nouveau code de procédure civil, ainsi qu'au paiement des frais et dépens avec distraction au profit de son mandataire, le tout assorti de l'exécution provisoire.

A l'audience publique du 2 mai 2023, l'instruction a été clôturée et le juge rapporteur a été entendu en son rapport oral.

Maître Mélanie LOPEZ BARRADAS, avocat, en remplacement de Maître Patricia JUNQUEIRA DE OLIVEIRA, avocat constitué, a conclu pour PERSONNE1.).

Maître Nathalie BORON, avocat, en remplacement Maître Marisa ROBERTO, avocat constitué, a conclu pour PERSONNE2.).

Maître Marianna PALMINI, avocat, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, avocat constitué, a conclu pour l'ETAT.

## II. Appréciation de la demande :

### A) La compétence matérielle du tribunal :

PERSONNE2.) et l'ETAT se rapportent à prudence de justice quant à la recevabilité de l'assignation en la pure forme.

Dans la mesure où le fait pour une partie de se rapporter à prudence de justice équivaut à une contestation, il convient d'examiner la question de la compétence matérielle du tribunal saisi.

Aux termes de l'article 20 du nouveau code de procédure civile, le tribunal d'arrondissement est juge de droit commun et connaît de toutes les matières pour lesquelles la compétence n'est pas attribuée spécialement à une autre juridiction, en raison de la nature ou du montant de la demande.

En l'occurrence, il résulte de l'article 8 du contrat d'initiation à l'emploi versé en cause, de même que de l'article L-543-22 du code du travail, que « les dispositions du Titre II du Livre premier du Code de Travail [relatives au contrat de travail et dont les contestations relèvent de la compétence exclusive des juridictions du travail] ne sont pas applicables au contrat d'initiation à l'emploi».

Il est constant en cause qu'entre les parties PERSONNE1.), PERSONNE2.) et l'ADEM il a été conclu un CIE qui spécifie en son article 8 que « *Les dispositions du Titre II du Livre premier du Code du Travail ne sont pas applicables au contrat d'initiation à l'emploi.* »

Cette même disposition se retrouve à l'article L.543-22 (1) du code du travail.

Au vu des considérations qui précèdent et étant donné que le présent litige a trait à la question de savoir si le CIE a valablement été résilié et à l'indemnisation pour prétendue résiliation abusive, il y a lieu de retenir en conséquence que le tribunal saisi est matériellement compétent pour connaître du présent litige.

#### B) Considérations préliminaires :

Le tribunal se doit de constater que PERSONNE2.) verse un échange de SMS parmi ses pièces qui sont rédigés en langue portugaise et qu'aucune traduction n'a été jointe.

La loi du 24 février 1984 sur le régime des langues prévoit en son article 3 sous l'intitulé « Langues administratives et judiciaires » qu'en matière administrative, contentieuse ou non contentieuse, et en matière judiciaire, il peut être fait usage des langues française, allemande ou luxembourgeoise, sans préjudice des dispositions spéciales concernant certaines matières. Cette disposition vise l'usage des langues pratiquées au prétoire et dans les écrits judiciaires tels notamment les jugements et les conclusions échangées entre parties au litige. Elle ne saurait s'appliquer aux pièces, par définition préexistantes au lancement d'une action judiciaire devant les juridictions luxembourgeoises. En ce qui concerne les pièces, l'ordre public du régime des langues cède la place à l'ordre privé et le seul critère pour l'admission de pièces en une langue différente de celles énumérées à l'article 3 de la loi du 24 février 1984 est la bonne compréhension de leur contenu par tous les intervenants au procès, c'est-à-dire les membres de la juridiction saisie, les avocats et leurs parties (voir Trib. d'Arr. Lux, 2ème chambre, 19 mai 2006, n°97527 du rôle).

En l'occurrence, l'échange litigieux est rédigé en langue portugaise, langue dont la bonne compréhension n'est pas maîtrisée par l'ensemble de la composition du tribunal. A défaut de disposer d'une traduction desdites pièces dans une langue maîtrisée par tous les intervenants au procès, il y a lieu de les écarter des débats.

#### C) La prétendue résiliation abusive du CIE

##### Moyens et prétentions des parties :

PERSONNE1.) explique tout d'abord qu'en application de l'article 543-22 du code du travail stipulant que les dispositions du titre II du livre premier ne seraient pas applicables au CIE, la résiliation du contrat ne saurait alors suivre les dispositions du code du travail relatives à la résiliation individuelle du contrat de travail et la résiliation abusive du contrat de travail par l'employeur, qui ne sauraient dès lors être invoqué à l'appui des prétentions respectives des parties.

Elle estime qu'en application de l'article 1134 du code civil, le CIE comporterait tout de même une obligation de bonne foi à charge de toutes les parties.

En ce sens, elle fait valoir que PERSONNE2.) aurait manqué à son obligation de bonne foi en ce qu'elle aurait usé de manœuvres frauduleuses pour avoir l'accord de l'ADEM en vue de la rupture du CIE conclu entre parties.

PERSONNE2.) explique que l'article L.543-22 du code du travail prévoirait trois hypothèses dans le cadre desquelles le CIE pourrait être résilié à savoir :

- avant les 6 premières semaines,
- au-delà des 6 premières semaines et,
- en cas de motifs graves.

Elle explique que dans le cadre de la première hypothèse le promoteur pourrait procéder à la résiliation du CIE sans l'accord de l'ADEM, ce serait uniquement dans le cadre de la deuxième hypothèse que l'accord de l'ADEM serait nécessaire.

Elle précise tout de même que le législateur n'aurait pas prévu l'obligation de fournir de motivation à l'ADEM ni au demandeur d'emploi, de sorte qu'elle n'aurait pas été obligée de fournir une quelconque motivation pour justifier sa résiliation du CIE.

Elle explique encore que PERSONNE1.) aurait commencé sa formation le DATE1.). Le DATE4.) au matin, PERSONNE1.) se serait rendue à la visite médicale d'embauche auprès du service de la médecine du travail qui l'aurait déclarée apte au poste.

Le DATE4.), au soir, le médecin traitant de PERSONNE1.) l'aurait déclarée incapable de travailler le DATE5.).

Le DATE6.), PERSONNE1.) aurait informé PERSONNE2.) qu'elle serait en incapacité de travail pendant quinze jours au mois de juin 2021 en vue d'une opération chirurgicale au niveau de la gorge, qui aurait prétendument déjà été programmée et aurait également demandé son congé de récréation pour le mois d'août.

PERSONNE2.) fait valoir qu'elle aurait pris contact une première fois avec l'ADEM en date du DATE7.), pour connaître des modalités de résiliation du CIE.

Elle soutient qu'elle aurait pu résilier le CIE à ce moment alors qu'aucun accord de l'ADEM n'aurait été nécessaire à ce moment, mais qu'elle aurait préféré donner une seconde chance à PERSONNE1.).

En raison d'une seconde absence endéans les deux premiers mois à savoir le DATE8.), elle aurait repris contact avec la gestionnaire du CIE par courriel le même jour au soir, afin de connaître les modalités de résiliation du CIE.

La gestionnaire du CIE auprès de l'ADEM l'aurait alors informée qu'au vu du fait que les 6 semaines se seraient écoulées, un accord de la directrice de l'ADEM serait nécessaire, de sorte que la gestionnaire se serait proposé de transmettre à la directrice de l'ADEM les deux courriels de PERSONNE2.), à savoir les courriels du DATE7.) et du DATE8.) comme explications.

Ce serait suite à l'accord de la directrice de l'ADEM, intervenu en date du DATE9.), qu'elle aurait procédé à la résiliation du CIE par courrier recommandé en date du DATE10.).

Elle fait valoir que n'ayant pas d'autres obligations légales à respecter, la résiliation serait conforme et valable.

A titre subsidiaire, PERSONNE2.) fait valoir que contrairement aux allégations de PERSONNE1.) elle n'aurait jamais « menti » dans ses communications avec l'ADEM, elle n'aurait jamais exagéré sur le nombre de jours d'absence de PERSONNE1.), précisant qu'elle aurait uniquement décrit son manque de confiance envers PERSONNE1.), ce qui serait une cause légitime de résiliation du CIE, au même titre que les absences répétées.

A titre encore plus subsidiaire, PERSONNE2.) fait valoir que si une quelconque faute était retenue dans son chef suite à la résiliation du CIE, PERSONNE1.) serait à débouter de ses demandes indemnitaires alors qu'elle resterait en défaut de justifier son préjudice en lien causal avec la résiliation du CIE.

Elle fait valoir qu'elle n'aurait en tout état de cause procédé à la résiliation du CIE qu'avec l'accord de l'ADEM, de sorte que l'ADEM serait à condamner conjointement.

L'Etat soulève l'irrecevabilité de la demande formulée par PERSONNE2.), motif pris qu'aucune demande principale ne serait formulée par PERSONNE1.) à l'encontre de l'Etat, de sorte que PERSONNE2.) ne saurait demander à voir condamner l'Etat à une condamnation conjointe.

Il estime en tout état de cause qu'aucune faute ne saurait être reprochée à l'Etat en relation causale avec la résiliation du CIE, sinon en relation avec un prétendu préjudice résultant de la résiliation du CIE, alors que ce serait sur base des explications fournies par l'employeur, montrant que l'employeur aurait perdu

confiance en la fiabilité du salarié que l'ADEM aurait donné son accord à la résiliation.

L'Etat conteste en tout état de cause tout préjudice dans le chef de PERSONNE1.), d'une part, motif pris qu'il n'aurait pas été sûr que le CIE serait arrivé à son terme en l'absence de la résiliation intervenue en date du DATE10.) et, d'autre part, le dossier aurait été clôturé auprès de l'ADEM, en date du DATE11.), suite à la non-présentation de PERSONNE1.) à un rendez-vous fixé au DATE12.).

PERSONNE1.) estime qu'on ne saurait se prévaloir de la visite médicale d'embauche du DATE4.) auprès de la médecine du travail, qui l'aurait déclarée apte à exercer son travail, alors que son incapacité du soir était liée aux effets du vaccin contre la Covid-19, arrêt de maladie qui aurait été demandée par PERSONNE2.).

L'attitude de PERSONNE2.) serait d'autant plus choquante en ce qu'en tant que professionnel de santé elle serait à même de connaître la procédure de l'examen d'embauche et les effets du vaccin, de sorte que le motif invoqué pour appuyer la demande de résiliation à l'ADEM ne serait ni réel ni sérieux et les absences auraient été justifiées et limitées.

Elle estime que rien que sur cette base, la résiliation serait à considérer comme abusive.

PERSONNE1.) fait valoir que PERSONNE2.) aurait invoqué d'autres motifs de résiliation dans le cadre de sa lettre de motivation et invoquerait actuellement encore d'autres motifs, à titre d'exemple, PERSONNE2.) ferait état dans le cadre de ses écrits de sa demande en congé de récréation du mois d'août, or ceci ne serait pas pertinent pour justifier une résiliation. PERSONNE2.) soutiendrait par la suite qu'elle aurait été obligée de procéder à la résiliation du CIE, motif pris qu'elle aurait été inquiète de la formation qu'elle donnerait à PERSONNE1.) au vu des absences en début de formation.

Elle précise qu'en tout état de cause l'ensemble de ces déclarations seraient en contradiction avec la lettre de recommandation datée au DATE13.), qui lui aurait été remise par PERSONNE2.), lettre de recommandation dans le cadre de laquelle PERSONNE2.) lui aurait fait des éloges.

L'attestation testimoniale versée par PERSONNE2.), serait également en contradiction avec la lettre de recommandation du DATE13.).

PERSONNE1.) estime que même à supposer que le législateur n'aurait pas prévu l'obligation de l'employeur de disposer d'une motivation précise, réelle et sérieuse pour résilier le CIE, cela n'impliquerait pas que le contrat puisse être résilié pour des motifs fallacieux.

PERSONNE2.) conteste l'ajout de nouveaux motifs, elle réitère le fait qu'elle n'aurait pas menti à l'ADEM et qu'à aucun moment elle aurait enduit l'ADEM en erreur.

La décision de l'ADEM reposerait bien sur trois jours d'absence de PERSONNE1.).

Elle fait valoir que même dans le cadre de la rédaction de sa lettre d'« explication » de résiliation du CIE, elle aurait été assistée par Madame PERSONNE3.), conseillère de l'ADEM, qui aurait donné son aval au courrier.

#### Appréciation :

Aux termes de l'article 1134 du code civil « *Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi* ».

Suivant l'article 1134 précité, les contrats doivent être exécutés de bonne foi. Il en découle notamment qu'une partie devra s'abstenir dans l'exécution du contrat de tout acte qui porte délibérément préjudice à son co-contractant, cette interdiction découlant du devoir de loyauté que chaque partie doit respecter. Cette obligation de loyauté est mise à la charge de chacune des parties ( Cour d'Appel, 6 juin 2018, Pas. 39, p. 44).

La bonne foi impose aux parties un triple devoir de loyauté, de collaboration et de modération, en vue de la bonne fin du contrat. Ces exigences de la bonne foi sont déterminées en fonction des circonstances de fait, des besoins concrets et des jugements de valeur sociaux.

Suivant l'article L. 543-22 du code du travail : « (1) *Les dispositions du titre II du livre premier ne sont pas applicables au contrat d'initiation à l'emploi.*

(2) *Le jeune demandeur d'emploi peut résilier le contrat d'initiation à l'emploi moyennant notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours lorsqu'il peut faire valoir des motifs valables et convaincants.*

(3) *Le promoteur peut résilier le contrat d'initiation à l'emploi moyennant notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours au cours des six premières semaines du contrat initial.*

*Au-delà des six premières semaines, le promoteur peut, avec l'accord de l'Agence pour le développement de l'emploi, résilier le contrat moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours.*

*En cas de motifs graves, le préavis de huit jours n'est pas applicable. »*

Le tribunal constate que l'article L.543-22 du code du travail n'exige pas que le prometteur, à savoir l'employeur, indique dans le cadre de sa lettre de résiliation du CIE les motifs inhérents à la résiliation.

L'obligation de soumettre des motifs valables et convaincants revient uniquement au jeune demandeur d'emploi, qui doit en cas de démission justifier pour quel motif il entend mettre fin au CIE.

Le tribunal estime que malgré le défaut d'obligation à l'égard de l'employeur de soumettre des motifs valables et convaincants, la « garantie » de l'emploi à l'égard du jeune demandeur d'emploi reste préservée en ce que l'employeur doit au-delà du délai des six semaines, obtenir l'accord de l'ADEM préalablement à la résiliation.

Il est constant en cause que PERSONNE2.) a respecté l'ensemble des conditions légales en vue de la résiliation du CIE en ce qu'elle a dans un premier temps sollicité l'accord de l'ADEM et suite à l'accord de l'ADEM, procédé à la résiliation du CIE par lettre recommandée tout en respectant un délai de préavis de 8 jours.

PERSONNE1.) reproche néanmoins à PERSONNE2.) d'avoir obtenu l'accord de l'ADEM en invoquant des moyens fallacieux, ce qui serait de nature à vicier la régularité de la résiliation.

Il résulte des pièces au dossier que suivant courriel du DATE7.), PERSONNE2.) a adressé un premier courriel à la conseillère de l'ADEM une dénommée PERSONNE3.), en charge du dossier de PERSONNE1.).

Dans le cadre de ce courriel, PERSONNE2.) indique dans un premier temps être dans le cadre de la période légale de 6 semaines durant laquelle elle serait en droit de mettre un terme au CIE sans l'accord de l'ADEM.

Elle explique dans ce courriel que PERSONNE1.) aurait, après les deux premières semaines de travail, d'ores et déjà été deux jours en congé de maladie et l'aurait informée d'une opération au courant du moins de juin qui nécessiterait un congé de maladie de deux semaines.

Elle explique encore que PERSONNE1.) se serait plainte de mal de dos et aurait demandé les modalités relatives à son congé du mois d'août. L'ensemble de ces éléments l'inquièteraient et elle serait encline à résilier le CIE.

PERSONNE2.) finalise son courriel en sollicitant les conditions dans le cadre desquelles elle pourrait mettre un terme au CIE, motif pris qu'elle ne souhaiterait pas perdre son temps à enseigner une personne qui ne serait pas « dédiée » au travail.

En date du DATE14.), PERSONNE3.), conseillère de PERSONNE1.), réplique qu'il faudrait « *donner une lettre de licenciement à Mme PERSONNE1.)* » et qu'uniquement un délai de préavis de 8 jours serait à respecter.

PERSONNE3.) précise expressément dans le cadre de son courriel du DATE14.) que si la lettre de licenciement intervenait après le DATE15.), le délai changerait.

Par courriel du DATE8.), PERSONNE2.) s'adresse à nouveau à PERSONNE3.) en expliquant que PERSONNE1.) ne se serait pas présentée au travail en date du DATE8.) au matin seulement qu'elle aurait été avertie de l'absence de PERSONNE1.) qu'une heure avant le début de son horaire de travail et qu'il s'agirait de la deuxième absence pour cause de maladie endéans les deux premiers mois de travail.

Suivant courriel du DATE16.), PERSONNE3.) indique qu'elle aurait transmis les mails (« *vos mails* ») à titre de motifs et qu'elle lui reviendrait dans les meilleurs délais.

Par courrier du DATE9.), la directrice de l'ADEM a autorisé PERSONNE2.) à procéder au licenciement de PERSONNE1.).

Le tribunal constate que PERSONNE1.) indique que PERSONNE2.) aurait menti à l'ADEM en vue de l'obtention de l'accord et se base pour ce faire sur la lettre de recommandation qui aurait été remise par PERSONNE2.) à la demande de PERSONNE1.) et qui serait en contradiction flagrante avec les motifs rédigés par PERSONNE2.) dans le cadre de son courrier daté au DATE13.), tout en concluant que sa première absence serait imputable à PERSONNE2.) qui lui aurait demandé de se mettre en arrêt de travail.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que d'autres courriels auraient été adressés à PERSONNE3.), de sorte que le tribunal estime qu'uniquement les courriels du DATE7.) et du DATE8.) ont été transmis à la directrice de l'ADEM.

Egalement, PERSONNE1.) ne rapporte pas la preuve qu'elle aurait été contrainte de se mettre en arrêt de travail les DATE5.) à la demande de PERSONNE2.).

Le tribunal relève que malgré le fait qu'aucune obligation de motivation à la résiliation du CIE ne soit nécessaire, PERSONNE2.) a malgré cela, par courrier DATE13.), indiqué les motifs l'ayant conduite à mettre un terme au CIE.

Il résulte du prédit courrier intitulé « *raisons pour la résiliation du contrat d'initiation à l'emploi* » que PERSONNE2.) indique expressément que les motifs concernent les deux absences de PERSONNE1.) depuis son entrée en fonction.

Egalement, elle reproche à PERSONNE1.) d'avoir d'ores et déjà sollicité « un congé » pour une période de deux semaines en vue d'une opération à la gorge.

PERSONNE2.) explique dans le cadre de son courrier de résiliation qu'outre ces absences elle aurait consenti à lui accorder un congé pendant tout le mois d'août et ce malgré le fait que la responsable en charge de sa formation serait absente à la mi-juillet.

Le tribunal constate que l'ensemble de ces éléments sont en concordance avec les explications soumises à l'ADEM et qui ont suffi à l'ADEM pour émettre son aval à la résiliation du CIE par PERSONNE2.).

S'il est vrai que PERSONNE2.) énonce dans le cadre de son courrier du DATE13.) des motifs supplémentaires en ce qu'elle reprocherait un manque de flexibilité de la part de PERSONNE1.) pendant la journée, plus particulièrement pendant ses pauses de midi en ce qu'elle refuserait d'ouvrir la porte pendant sa pause, ce fait est cependant sans pertinence, étant donné que l'ADEM s'est uniquement appuyée sur les absences de PERSONNE1.) pour mettre un terme au CIE.

Il ne résulte pas des travaux parlementaires de la loi du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi et définissant des mesures spéciales en matière de sécurité sociale et de politique de l'environnement, loi ayant instauré le CIE, pour quel motif le législateur a souhaité exclure le CIE des dispositions du titre II du livre premier du code du travail.

En tout état de cause, bien que les motifs ayant conduit à ce que l'ADEM donne son accord à la résiliation au CIE semblent moindres, l'idée du législateur dans le cadre de la création du CIE était de rétablir l'équilibre sur le marché de l'emploi.

Il résulte ainsi des travaux parlementaires que le contrat d'initiation à l'emploi a comme objectif d'assurer au jeune demandeur d'emploi une formation pratique, pendant les heures et sur le lieu de travail, tout en libérant l'employeur de contraintes administratives en matière de licenciement, rendant ainsi plus attrayant pour l'employeur d'engager un jeune demandeur d'emploi n'ayant pas nécessairement l'expérience et la formation requise pour occuper un poste.

Le législateur a ainsi souhaité, dans le cadre de la création du CIE, favoriser l'emploi de jeunes demandeur d'emploi avec l'obligation de l'employeur de leur soumettre les bases nécessaires au poste.

Au vu des éléments qui précèdent, il y a lieu de retenir que PERSONNE2.) a régulièrement et conformément aux dispositions de l'article L.543-22 du code du travail, mis un terme au CIE.

Partant, il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de ses demandes en indemnisations.

La demande de PERSONNE2.) dirigée contre l'ETAT devient dès lors sans objet.

### III. Les demandes accessoires

#### *i. L'indemnité de procédure*

PERSONNE1.) demande à voir condamner PERSONNE2.) au paiement d'une indemnité de 1.500 euros aux vœux de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

PERSONNE2.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

L'application de l'article 240 du nouveau code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cour de cassation 2 juillet 2015, Arrêt N° 60/15, JTL 2015, N° 42, page 166).

Il permet au juge de condamner l'une des parties à payer à l'autre une indemnité lorsqu'il paraît inéquitable de laisser à la charge de cette partie les sommes réellement exposées par elle et non comprises dans les dépens (Cass. 27 février 1992, no 7/92).

Pour cerner la notion d'équité, il est nécessaire que le juge se réfère à des critères objectifs qui tiennent soit à la situation financière des parties, soit à l'attitude

procédurale de la partie adverse, soit aux agissements précontentieux du défendeur (T. HOSCHEIT, Le droit judiciaire privé au Grand-Duché de Luxembourg, Luxembourg, éditions Paul Bauler, 2012, p.551 et s, n°1116), étant précisé que l'application de l'article 240 du nouveau code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass., 16 mars 2017, n° 26/17, n° 3763).

Eu égard à l'issue du litige, la demande en obtention d'une indemnité de procédure formulée par PERSONNE1.) est à déclarer non fondée.

PERSONNE2.) étant contrainte de charger un avocat en vue de la défense de ses intérêts, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des sommes non comprises dans les dépens qu'elle a dû exposer.

Compte tenu des éléments de la cause, il y a lieu de lui allouer à ce titre le montant de 1.500 euros.

*ii. La demande en exécution provisoire :*

PERSONNE1.) demande à voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Il convient de rappeler qu'aux termes de l'article 244 du nouveau code de procédure civile, l'exécution provisoire, sans caution, sera ordonnée même d'office, s'il y a titre authentique, promesse reconnue, ou condamnation précédente par jugement dont il n'y a point appel. Dans tous les autres cas, l'exécution provisoire pourra être ordonnée avec ou sans caution.

Lorsque l'exécution provisoire est facultative, son opportunité s'apprécie selon les circonstances particulières de la cause, en tenant notamment compte des intérêts respectifs des parties, du degré d'urgence, du péril en la demeure ainsi que des avantages ou inconvénients que peut entraîner l'exécution provisoire pour l'une ou l'autre des parties (CSJ 8 octobre 1974, P. 23, p. 5).

En l'espèce, aucune des conditions de l'exécution provisoire obligatoire n'est donnée.

L'exécution provisoire facultative ne se justifie pas non plus, au vu des circonstances de la cause.

Il n'y a dès lors pas lieu d'assortir le présent jugement de l'exécution provisoire.

*iii. Les frais et dépens*

Aux termes des articles 238 et 242 du nouveau code de procédure civile, toute partie qui succombera sera condamnée aux dépens et les avocats à la Cour pourront, dans les instances où leur ministère est obligatoire, demander la distraction des dépens à leur profit.

L'ensemble des demandes formulées par PERSONNE1.) ayant été déclarées non fondées, PERSONNE1.) est à condamner aux frais et dépens de l'instance.

**Par ces motifs**

le Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, première chambre, siégeant en matière civile, statuant contradictoirement,

reçoit la demande en la forme,

se déclare compétent pour connaître des demandes formulées par PERSONNE1.) dirigée contre PERSONNE2.) et L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

dit non fondée les demandes formulées par PERSONNE1.),

partant, déboute PERSONNE1.) de l'intégralité de ses demandes,

déclare sans objet la demande de PERSONNE2.) dirigée contre L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure,

condamne PERSONNE1.) à payer à PERSONNE2.) une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

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

laisse les frais de l'instance à charge de PERSONNE1.),

*Ce jugement a été prononcé à l'audience publique indiquée ci-dessus par Mme le premier juge Séverine LETTNER, en remplacement de Mme Malou THEIS,*

*premier vice-président, légitimement empêchée, en présence de M. Luc WEBER, greffier.*

*Mme le premier vice-président Malou THEIS étant empêchée à la signature, le jugement est signé par le magistrat le plus ancien en rang Mme le premier juge Séverine LETTNER.*