

Texte pseudonymisé

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

Jugement civil no 2024TALCH20/00032

Audience publique du jeudi sept mars deux mille vingt-quatre.

Numéros TAL-2021-10195 et TAL-2022-04844 du rôle

Composition :

Françoise HILGER, vice-président,
Emina SOFTIC, premier juge,
Melissa MOROCUTTI, juge,
Daisy MARQUES, greffier.

I) TAL-2021-10195

ENTRE

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

partie demanderesse aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Christine KOVELTER en remplacement de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg, du 1^{er} et 2 décembre 2021,

partie défenderesse sur reconvention,

comparaissant par Maître Claude BLESER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET

1. Maître PERSONNE2.), avocat à la Cour, établie à L-ADRESSE2.),

2. La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite sur la liste V du Tableau de l'ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

parties défenderesses aux fins du prédit exploit KOVELTER,
parties demanderesses par reconvention,

comparaissant par Maître Emmanuelle RUDLOFF, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

3. La société anonyme SOCIETE2.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

partie défenderesse aux fins du prédit exploit KOVELTER,

comparaissant par la société anonyme SCHILTZ & SCHILTZ S.A., inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO3.), établie et ayant son siège social à L-1610 Luxembourg, 24-26, avenue de la Gare, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Franz SCHILTZ, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

II) TAL-2022-04844

ENTRE

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

partie demanderesse aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Christine KOVELTER en remplacement de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg, du 20 juin 2022,

comparaissant par Maître Claude BLESER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET

1. La société européenne SOCIETE3.), établie et ayant son siège social à B-ADRESSE4.), inscrite au Registre de Commerce Belge, la Banque Carrefour des

Entreprises (BCE) sous le numéro d'entreprise NUMERO4.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

2. La société anonyme SOCIETE4.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE5.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO5.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

parties défenderesses aux fins du préjudice exploité KOVELTER,

comparaissant par la société anonyme SCHILTZ & SCHILTZ S.A., inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg, sous le numéro NUMERO6.), établie et ayant son siège social à L-1610 Luxembourg, 24-26, avenue de la Gare, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Franz SCHILTZ, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

LE TRIBUNAL

1. Procédure

Par exploits d'huissier de justice des 1^{er} et 2 décembre 2021, PERSONNE1.) a fait donner assignation à Maître PERSONNE2.), à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. (ci-après : « l'Étude SOCIETE1.) ») et à la société anonyme SOCIETE2.) S.A. (ci-après « la société SOCIETE2.) ») à comparaître devant le tribunal de ce siège pour s'entendre condamner solidairement, sinon *in solidum*, sinon chacun pour sa part, à lui payer la somme de 66.310,27 euros à titre de dommage matériel et de 15.000.- euros à titre de dommage moral, soit en tout la somme de 81.310,27 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Elle demande également la condamnation solidaire, sinon *in solidum*, sinon chacune pour sa part, des parties assignées à lui payer une indemnité de procédure de 3.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que leur condamnation à tous les frais et dépens de l'instance, avec distraction au profit de son avocat constitué, qui affirme en avoir fait l'avance.

L'affaire a été inscrite sous le numéro TAL-2021-10195 du rôle et soumise à l'instruction de la XXe section.

Par exploit d'huissier de justice du 20 juin 2022, PERSONNE1.) a encore fait donner assignation à la société européenne SOCIETE3.) (ci-après : « la société SOCIETE3.) ») et à la société anonyme SOCIETE4.) S.A. (ci-après : « la SOCIETE4.) ») à

comparaître devant le tribunal de ce siège, pour s'entendre condamner solidairement, sinon *in solidum*, sinon chacune pour sa part, à lui payer la somme totale précitée de 81.310,27 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde. Elle demande également la condamnation solidaire, sinon *in solidum*, sinon chacune pour sa part, des parties assignées, à lui payer une indemnité de procédure de 3.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que leur condamnation à tous les frais et dépens de l'instance, avec distraction au profit de son avocat constitué, qui affirme en avoir fait l'avance.

L'affaire a été inscrite sous le numéro TAL-2022-04844 du rôle et soumise à l'instruction de la XXe section.

Par ordonnance du 11 août 2022, les affaires inscrites sous les numéros TAL-2021-10195 et TAL-2022-04844 du rôle ont été jointes dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice.

Les mandataires des parties ont été informés par bulletin du 18 décembre 2023 de la composition du tribunal.

Par ordonnance du 4 janvier 2024, l'instruction de l'affaire a été clôturée.

À l'audience du 18 janvier 2024, le juge rapporteur a été entendu en son rapport oral.

Entendu PERSONNE1.) par l'organe de Maître Claude BLESER, avocat constitué.

Entendu Maître PERSONNE2.) et l'Étude SOCIETE1.) par l'organe de Maître Emmanuelle RUDLOFF, avocat constitué.

Entendu la société SOCIETE2.), la société SOCIETE3.) et la SOCIETE4.) par l'organe de Maître Lison MERGAUX, avocat, en remplacement de Maître Franz SCHILTZ, avocat constitué.

Vu l'accord des parties de procéder conformément à l'article 227 du Nouveau Code de procédure civile.

L'affaire a été prise en délibéré par Madame le juge de la mise en état à l'audience des plaidoiries du 18 janvier 2024.

2. Prétentions et moyens des parties

PERSONNE1.)

Quant aux faits d'espèce, PERSONNE1.) expose qu'elle aurait été engagée en tant que « *Transactional Operations and Customer Relation Specialist* » sur base d'un contrat de

travail à durée indéterminée signé le 15 février 2017, avec effet au 1^{er} mars 2017, auprès de la société anonyme de droit luxembourgeois SOCIETE5.) S.A. (ci-après : « la société SOCIETE5. »), établie et ayant son siège social à Luxembourg-Ville.

Par courrier recommandé avec avis de réception du 26 avril 2021, elle aurait été licenciée avec effet immédiat, aux prétendus motifs d'insubordination et de refus de travail.

En date du 29 avril 2021, elle aurait consulté, ensemble avec son conjoint PERSONNE3.), une première fois Maître PERSONNE2.), consultation qu'elle aurait payée en espèces.

Lors de cette entrevue, elle aurait informé Maître PERSONNE2.) qu'elle était enceinte en lui soumettant une ordonnance médicale émise le 28 avril 2021 par le Docteur D. du HÔPITAL1.).

Dans son attestation testimoniale du 24 avril 2022, son conjoint PERSONNE3.), qui l'aurait accompagnée lors de cette première consultation, confirmerait la remise de l'ordonnance médicale à Maître PERSONNE2.), en les termes suivants : « *Am 29.04.2021 hat die Dame PERSONNE1.), den Me. PERSONNE2.) über ihre fristlose Kündigung sowie über die Schwangerschaft informiert und den Schwangerschaftsnachweis vorgelegt.* »

Suite à cette première consultation du 29 avril 2021 et sur conseils de Maître PERSONNE2.), qui lui aurait proposé de rédiger et d'envoyer elle-même une lettre à son employeur, elle aurait informé la société SOCIETE5.) de son état de grossesse en date du 30 avril 2021, estimant que cette information était suffisante pour la protéger du licenciement dont elle a fait l'objet.

Le contenu de la lettre du 30 avril 2021 lui aurait été dicté par Maître PERSONNE2.) qui aurait ajouté qu'elle devait encore indiquer que « *my lawyer, Maître PERSONNE2.), has been informed of everything* », tel que le confirme d'ailleurs le témoin PERSONNE3.) dans son attestation testimoniale précitée du 24 avril 2022.

Ce courrier aurait été réceptionné par la société SOCIETE5.) en date du 4 mai 2021, tel que cela ressortirait du formulaire *track and trace*.

Faute d'avoir obtenu une réponse au prédit courrier du 30 avril 2021, PERSONNE1.) aurait alors recontacté Maître PERSONNE2.) par un courriel du 10 mai 2021.

En date du 12 mai 2021, elle aurait été invitée à une entrevue au sein de l'étude, fixée initialement au 14 mai 2021 mais reportée par la suite au 17 mai 2021.

Lors de la consultation du 17 mai 2021, Maître PERSONNE2.) aurait alors proposé de préparer une lettre de contestation, sans pour autant revenir sur l'état de grossesse de la requérante, ni au courrier d'information adressé à la société SOCIETE5.) le 30 avril 2021.

Aucune information, voire mise en garde concernant un délai de recours n'aurait été évoquée par Maître PERSONNE2.) lors de cette entrevue.

Suite à cette entrevue, Maître PERSONNE2.) aurait dans un courrier adressé à PERSONNE1.) en date du 19 mai 2021, expliqué qu'elle avait deux options, à savoir introduire une requête en licenciement abusif devant le tribunal du travail, sinon faire jouer la protection des femmes enceintes contre le licenciement pour obtenir la nullité du licenciement du 26 avril 2021.

Aucune information quant au délai pour introduire un tel recours, n'y serait toutefois indiquée. Au contraire, il y serait erronément expliqué que : « *Thus With this protection, the judge will immediately pronounce the annulment of the dismissal With immediate effect and you will thus return to the company as if nothing happened* ».

PERSONNE1.) expose ensuite qu'un dernier rendez-vous au sein de l'Étude SOCIETE1.) aurait été fixé au 25 mai 2021.

Par la suite, une lettre de contestation aurait été envoyée à la société SOCIETE5.) en date du 24 juin 2021 par Maître PERSONNE2.) qui aurait également émis, en date du 29 juin 2021, une demande de provision pour un montant de 1.750.- euros.

Après avoir reçu la demande en provision, elle aurait de nouveau contacté l'Étude SOCIETE1.) afin d'obtenir de plus amples explications quant à la demande de paiement et pour se voir confirmer la prise en charge des frais et honoraires d'avocat par son assurance protection juridique.

Dans la mesure où elle se serait cependant vue vertement traiter par Maître PERSONNE2.), elle aurait décidé de contacter l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg par un courriel du 4 juillet 2021, ce qui aurait déclenché une procédure en taxation des honoraires réclamés par Maître PERSONNE2.).

En date 6 juillet 2021, Maître PERSONNE2.) lui aurait adressé un courrier de la teneur suivante :

*« Sehr geehrte Frau PERSONNE1.),
Ich lege direkt das Mandat nieder.
Sie sollen Sich andere Anwälte suchen.
Ich werde nichts mehr für Sie tun. »*,

suivie d'une note d'honoraires datée du 8 juillet 2021.

Par télécopie du 14 juillet 2021, son nouveau mandataire se serait adressé à Maître PERSONNE2.) en lui demandant s'il avait déposé une requête en nullité devant le juge de paix dans les délais légaux prévus à l'article L-337-1(1) du Code du travail, à savoir endéans les 15 jours suivant la résiliation du contrat de travail ; le dernier délai pour déposer la requête en nullité ayant été le 11 mai 2021.

À défaut de recevoir une réponse de la part de Maître PERSONNE2.), un deuxième courrier aurait été adressé à celui-ci en date du 23 juillet 2021, l'invitant également à transmettre le dossier à son assureur en responsabilité professionnelle.

Par courrier du 26 juillet 2021, Maître PERSONNE2.) aurait confirmé avoir transmis le dossier à son assureur, sans préciser le nom de la compagnie d'assurance.

S'en seraient suivis des courriers adressés de part et d'autre.

PERSONNE1.) explique qu'en informant la société SOCIETE5.) de son état de grossesse par lettre du 30 avril 2021, réceptionnée le 4 mai 2021, le délai de huit jours, légalement prévu, aurait été parfaitement respecté en cause.

Elle fait valoir qu'elle n'aurait jamais reçu une information complète quant aux démarches judiciaires et/ou extrajudiciaires à entreprendre, respectivement quant aux délais de forclusion à respecter en la matière, et plus précisément qu'elle était tenue endéans les 15 jours du licenciement, autrement dit jusqu'au 11 mai 2021 au plus tard, d'introduire une requête en nullité sous peine de forclusion, Maître PERSONNE2.) l'ayant uniquement conseillée d'informer la société SOCIETE5.) de son état de grossesse.

Contrairement aux assertions adverses, elle n'aurait jamais reconnu expressément, sinon implicitement, avoir été mise en connaissance du délai de forclusion de 15 jours.

Non seulement elle n'aurait pas été informée qu'une procédure devait être introduite pour que son licenciement soit déclaré nul, mais elle n'aurait pas non plus été avertie des conséquences résultant pour elle du non-dépôt d'une requête en nullité endéans le délai légal.

S'il est certes vrai que dans son courriel du 10 mai 2021, elle se réfère à un délai qui devait venir à échéance, ce serait en effet par rapport au délai de la lettre de contestation du licenciement, dont elle ne connaissait toutefois pas la durée exacte.

Lors de la première consultation et des entrevues qui s'en seraient suivies, Maître PERSONNE2.) ne l'aurait ainsi jamais prévenue qu'un délai de forclusion de 15 jours avait commencé à courir à partir de la date de son licenciement, endéans lequel une demande en nullité du licenciement devait être introduite.

Elle conteste l'affirmation adverse suivant laquelle elle aurait choisi de faire elle-même des démarches en ce sens.

Non seulement il serait peu crédible qu'elle ait pu choisir de faire elle-même des démarches, mais il ressortirait sans équivoque du courriel adressé à Maître PERSONNE2.) en date du 10 mai 2021 qu'elle se serait expressément enquis auprès de ce dernier quant aux prochaines étapes, après avoir informé la société SOCIETE5.) de son état de grossesse, et si une « *Kündigungsschutzklage* » devait être introduite.

Lors de la seconde entrevue ayant eu lieu le 17 mai 2021, il aurait été convenu qu'une lettre de protestation soit envoyée à la société SOCIETE5.) par Maître PERSONNE2.).

Toutefois, au lieu de l'envoi d'une telle lettre de contestation, elle aurait reçu, en date du 19 mai 2021, un courrier de la part de Maître PERSONNE2.) indiquant qu'elle dispose de deux options, à savoir la possibilité d'introduire une requête en licenciement abusif devant le tribunal du travail et/ou de faire jouer la protection des femmes enceintes contre le licenciement pour obtenir la nullité du licenciement du 26 avril 2021.

Non seulement cette lecture de la loi par Maître PERSONNE2.) aurait été erronée, étant donné que le Code du travail impose expressément le respect d'un double délai de forclusion, à savoir le délai de 8 jours pour informer l'employeur de l'état de grossesse et le délai de 15 jours pour introduire une requête en nullité devant le président du tribunal du travail, siégeant en référé, mais, au moment de l'envoi du courrier précité du 19 mai 2021, le délai de 15 jours endéans lequel il aurait fallu agir en nullité aurait d'ores et déjà expiré.

La lettre de protestation telle que convenue n'aurait, par ailleurs, été envoyée à la société SOCIETE5.) qu'en date du 24 juin 2021.

PERSONNE1.) fait valoir que Maître PERSONNE2.) se serait vu confier un mandat général de défendre ses droits et intérêts dès le premier entretien du 29 avril 2021. Cela ressortirait également de la note d'honoraires du 8 juillet 2021 qui ferait état des honoraires couvrant des prestations réalisées tant par Maître PERSONNE2.) que par l'Étude SOCIETE1.) entre la première entrevue du 29 avril 2021 et le 6 juillet 2021. Parmi ces prestations figureraient, d'une part, la « *préparation, rédaction du PROJET de requête devant le Tribunal du Travail de et à Luxembourg, siégeant en référé* », et, d'autre part, la rédaction de la lettre de contestation adressée le 24 juin 2021 à la société SOCIETE5.) ; prestations qui n'auraient pas été réalisées si Maître PERSONNE2.) et/ou l'Étude SOCIETE1.) avaient effectivement été d'avis de ne pas avoir été mandatés.

PERSONNE1.) fait valoir que Maître PERSONNE2.) avait l'obligation de l'informer non seulement du fait qu'elle devait avertir la société SOCIETE5.) de son état de grossesse dans un délai de 8 jours à partir de son licenciement, mais surtout lui conseiller d'introduire une requête en nullité du licenciement endéans un délai de 15 jours, soit jusqu'au 11 mai 2021 au plus tard, sous peine de forclusion. Si elle avait sur conseil de Maître PERSONNE2.), pris soin de communiquer le certificat attestant de son état de grossesse à la société SOCIETE5.), celui-ci aurait omis d'informer la requérante de l'existence d'un double délai de forclusion, et plus précisément l'obligation de demander la nullité du licenciement par le dépôt d'une requête auprès du président de la juridiction du travail endéans le délai légal de 15 jours à compter de la réception de la lettre de licenciement.

Faute de requête en annulation, le licenciement de PERSONNE1.) serait devenu définitif de sorte que la seule option dont elle aurait disposé par la suite aurait consisté à introduire une requête en licenciement abusif devant le tribunal de travail.

Or, l'introduction d'une requête en nullité du licenciement aurait sans nul doute abouti à sa réintégration aux services de la société SOCIETE5.). Elle aurait par ailleurs été protégée contre tout licenciement jusqu'à la fin de son congé postnatal, voire même jusqu'à la fin de son congé parental.

Ayant omis de donner les conseils qui s'imposaient et surtout, à défaut d'avoir lancé la procédure judiciaire en nullité du licenciement endéans le délai légal, Maître PERSONNE2.) ainsi que l'Étude SOCIETE1.) auraient engagé leur responsabilité contractuelle.

Étant donné qu'il aurait été en l'espèce question d'introduire une procédure endéans un délai légal préfix, l'obligation incombant à Maître PERSONNE2.) et à l'Étude SOCIETE1.) aurait constitué une obligation de résultat.

En raison des fautes professionnelles commises par Maître PERSONNE2.) et l'Étude SOCIETE1.), PERSONNE1.) se serait retrouvée sans emploi, partant sans revenus, avec un enfant, né le DATE1.), à sa charge.

Le dommage qui en résulterait consisterait en la perte d'un salaire mensuel depuis la date de son licenciement, soit le 26 avril 2021, jusqu'à la fin de son congé postnatal, soit le 2 mars 2022.

Elle n'aurait pareillement pas non plus pu bénéficier, lors de son congé parental de six mois à plein temps, d'une indemnité de remplacement de son revenu à hauteur de 3.669,88 euros brut par mois.

À supposer qu'une requête en nullité ait été introduite endéans le délai légal de 15 jours à partir de la lettre de licenciement du 26 avril 2021, elle aurait été en droit de percevoir un salaire mensuel pendant 12 mois, de mai 2021 à avril 2022, y inclus le congé postnatal de 12 semaines, à hauteur de la somme totale brute de 44.167,68 euros ; le salaire mensuel brut s'étant élevé à 3.680,64 euros.

PERSONNE1.) explique que suite à son licenciement, elle aurait été obligée de s'inscrire à la *Bundesagentur für Arbeit* qui lui aurait versé des indemnités de chômage pendant la période du 20 juillet 2021 au 23 novembre 2021 pour une somme totale de 6.688,75 euros.

Au cours de son congé de maternité du 24 novembre 2021 au 2 mars 2022, elle aurait encore perçu la somme totale de 5.297,49 euros.

À défaut d'activité salariale pendant douze mois continus avant la naissance de son enfant, tel que prévu par l'article L. 234-43(1) du Code du travail, elle n'aurait cependant pas pu prétendre aux indemnités allouées par la CAE.

Elle aurait perdu six mois d'indemnités de la part de la CAE, soit un montant total de 22.019,28 euros.

Pendant la période du congé parental, ayant commencé le 2 mars 2022 et pris fin au 1^{er} janvier 2023, elle se serait néanmoins vue allouer la somme de 11.423,43 euros.

S'y ajouterait que suite à son licenciement avec effet immédiat, elle aurait dû s'affilier auprès du Centre commun de la sécurité sociale à ses frais.

Afin d'être assurée et que les frais médicaux liés à la grossesse soient couverts, elle aurait versé depuis le 1^{er} août 2021 mensuellement la somme de 123,31 euros.

Le préjudice matériel lui accru s'élèverait partant à la somme totale de 66.310,27 euros.

PERSONNE1.) soutient encore avoir subi un préjudice moral qu'elle évalue à 15.000.- euros. En effet, le fait d'apprendre qu'elle était forclosée à agir lui aurait causé un choc et ses angoisses se seraient, au fil du temps, aggravées.

Au dernier stade de ses conclusions, PERSONNE1.) demande acte qu'elle réduit sa demande au titre du préjudice matériel à 42.900,60 euros (= 66.310,27 - 23.409,67), en tenant compte des montants qu'elle a reçus depuis son licenciement s'élevant à la somme totale de 23.409,67 euros (6.688,75 + 5.297,49 + 11.423,43).

Face au moyen tiré du libellé obscur tel que soulevé par les parties adverses, PERSONNE1.) soutient que les conditions de l'article 264 du Nouveau Code de procédure civile ne seraient pas remplies en cause.

En réplique aux protestations adverses quant à l'existence d'un préjudice dans son chef, PERSONNE1.) fait valoir que la procédure en licenciement abusif actuellement pendante devant le tribunal du travail serait sans lien avec le dommage matériel qu'elle a subi suite aux fautes commises par Maître PERSONNE2.) et l'Étude SOCIETE1.).

Par ailleurs, le dommage résultant pour elle du défaut d'introduction d'une requête en nullité par Maître PERSONNE2.) et/ou l'Étude SOCIETE1.), serait largement plus important que l'indemnité qu'elle pourrait le cas échéant percevoir dans le cadre de la procédure en licenciement abusif.

La demande en licenciement abusif introduite par son nouveau mandataire différerait du présent litige de par son objet et sa cause et, n'aurait dès lors aucune incidence sur la présente procédure, de sorte que la demande en surséance à statuer telle que formulée par les parties adverses, ne serait ni justifiée, ni fondée.

PERSONNE1.) conteste pour le surplus la demande reconventionnelle formulée par Maître PERSONNE2.) et l'Étude SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire tant en son principe qu'en son *quantum* et indique au

dernier stade de ses écrits, accepter la demande de mise hors de cause de la société SOCIETE2.).

L'Étude SOCIETE1.) et Maître PERSONNE2.)

L'Étude SOCIETE1.) et Maître PERSONNE2.) contestent formellement, en fait et en droit, les allégations adverses, ainsi que les montants revendiqués par PERSONNE1.) tant en leur principe qu'en leur *quantum*.

Quant aux faits d'espèce, ils expliquent que PERSONNE1.) aurait consulté le cabinet d'avocat le 29 avril 2021 après avoir réceptionné une lettre de licenciement avec effet immédiat pour faute grave datée du 26 avril 2021 de la part de son employeur.

Cette entrevue aurait eu lieu entre Maître PERSONNE2.) et PERSONNE1.), aucun collaborateur n'y aurait été présent et/ou n'aurait été rencontré par PERSONNE1.) avant le 17 mai 2021.

PERSONNE1.) reconnaîtrait d'ailleurs expressément avoir été, lors de la consultation du 29 avril 2021, renseignée des démarches adéquates à entreprendre, tel que cela résulterait tant des pièces adverses que de l'acte d'assignation indiquant ce qui suit : « 4. *Sur conseils de Maître SOCIETE1.), Madame PERSONNE4.) avait alors informé la SOCIETE5.) de son état de grossesse en date du 30 avril 2021 (pièce n° 5 de Maître BLESER) ».*

PERSONNE1.), dûment renseignée lors de la consultation du 29 avril 2021, aurait en effet choisi de ne pas donner mandat à cette date ni à l'Étude SOCIETE1.), ni à Maître PERSONNE2.) pour agir contre le licenciement du 26 avril 2021, objet de la consultation, mais d'entreprendre elle-même des démarches.

Il résulterait de la pièce adverse n° 5 que, non seulement PERSONNE1.) n'aurait pas mandaté l'Étude SOCIETE1.) et Maître PERSONNE2.), mais que ces derniers n'auraient pas accepté le mandat. En effet, dans le cas contraire, le courrier de contestation du licenciement aurait constitué un courrier d'avocat.

L'attestation testimoniale de PERSONNE3.), en sus d'être discutable pour émaner de l'époux de PERSONNE1.), soit d'une personne en communauté d'intérêts, confirmerait l'absence de mandat puisqu'elle y indiquerait que :

« Nach einem kurzen Gespräch, wurde der Dame PERSONNE1.) vom Me PERSONNE2.) geraten, selbst einen Brief mit folgendem Inhalt zu verfassen ... ».

Dans son courriel du 10 mai 2021, PERSONNE1.) aurait d'ailleurs précisé que : « *Da wohl auch die Frist langsam abläuft* », ce qui prouverait en tout état de cause qu'elle aurait été informée « *des délais* ».

Suite à ce courriel, PERSONNE1.) aurait été priée par courriel en réponse du 12 mai 2021, de prendre un rendez-vous et serait finalement venue en consultation le 17 mai 2021.

L'Étude SOCIETE1.) et Maître PERSONNE2.) font en l'espèce valoir que les courriers officiels du *litismandataire* de PERSONNE1.) ne feraient aucunement état d'un manquement dans l'information quant aux délais applicables en matière de licenciement d'une femme enceinte mais imputeraient aux défendeurs le fait d'avoir « *omis d'introduire la requête en nullité endéans le délai légal de quinze jours* », notamment d'avoir « *omis d'introduire en temps utile une requête pour voir annuler le licenciement de [PERSONNE1.]* », autrement dit une inaction *in specie*.

Aucun reproche d'omission d'information ne serait contenu dans les courriers officiels adverses.

Un tel reproche ne serait pas non plus justifié dès lors que PERSONNE1.) n'aurait pas, au moins jusqu'au 17 mai 2021, donné mandat d'agir.

Non seulement PERSONNE1.) reconnaîtrait en cause avoir été informée des délais applicables en la matière, mais encore qu'elle n'aurait pas le 29 avril 2021 et, au moins jusqu'au 17 mai 2021 « *mais encore après* » donné mandat à l'Étude SOCIETE1.) et/ou Maître PERSONNE2.) d'agir contre le licenciement du 26 avril 2021, encore moins de porter le litige en justice, et que lors de la consultation du 29 avril 2021, le cabinet d'avocat n'aurait pas accepté de mandat, puisque PERSONNE1.) aurait « *écrit elle-même* » la lettre de contestation à l'attention de son ex-employeur.

Il serait également constant que le certificat de grossesse aurait été remis par PERSONNE1.) à l'Étude SOCIETE1.) le 19 mai 2021 seulement.

À titre principal, l'Étude SOCIETE1.) et Maître PERSONNE2.) demandent à voir constater et dire que PERSONNE1.) n'a pu, à l'occasion de sa consultation du 29 avril 2021, conclure de contrat qu'avec Maître PERSONNE2.) ou l'Étude SOCIETE1.), et non pas avec les deux entités à la fois.

Ils demandent ainsi à voir dire que la demande de PERSONNE1.), qui n'identifierait pas son cocontractant, est frappée d'*obscuri libelli*, sinon qu'elle est irrecevable.

À titre subsidiaire, ils demandent à voir dire :

- qu'à la date du 29 avril 2021, sinon du moins jusqu'au 17 mai 2021, aucun mandat n'a été donné par PERSONNE1.) d'agir contre le licenciement, celle-ci ayant uniquement procédé à deux consultations ponctuelles en date des 29 avril et 17 mai 2021 ;
- que PERSONNE1.) ne rapporte ni la preuve d'avoir donné dans la période du 29 avril 2021 au 17 mai 2021 au moins à l'une des deux parties assignées un mandat d'agir en justice contre le licenciement du 26 avril 2021, ni la preuve de l'acceptation du prétendu mandat par l'une des parties assignées ;

- qu'il n'appartient pas à un avocat de décider des suites judiciaires sans instruction du client, y compris si des délais de forclusion courent sous peine de dépasser le cadre même du mandat ;
- que le mandat d'agir contre le licenciement n'a été donné que *post* 17 mai 2021, donc *post* quinze jours après le licenciement du 26 avril 2021.

À titre plus subsidiaire, ils demandent à voir dire que PERSONNE1.) a reconnu, non seulement expressément tel que cela résulterait de la pièce n° 5 du dossier ainsi que de son assignation civile du 1^{er} décembre 2021 et du courriel du 10 mai 2021 dans lequel elle y indiquerait que : « *Da wohl auch die Frist solangsam abläuft* », mais encore implicitement mais nécessairement, tel que cela résulterait des courriers officiels de son *litismandataire* des 23 juillet et 4 août 2021, avoir été informée lors de la consultation du 29 avril 2021 des règles spécifiques applicables au licenciement d'une femme enceinte, les prédicts courriers officiels faisant état d'une omission d'introduction d'une requête et non d'une omission d'information.

Ils demandent par conséquent à voir dire que le principe de l'interdiction de se contredire au détriment d'autrui s'applique en cause et fait obstacle à ce que PERSONNE1.) puisse se défaire au gré de ses besoins du fait reconnu par elle d'avoir été informée des délais propres au licenciement d'une femme enceinte.

À titre encore plus subsidiaire, l'Étude SOCIETE1.) et Maître PERSONNE2.) contestent tant en principe qu'en *quantum* le préjudice allégué par PERSONNE1.) ainsi que tout lien causal entre une prétendue faute et le préjudice allégué. Le préjudice ne serait pas certain et « *s'y oppose notamment l'article 337-1 (2) du Code du Travail* ». Aucune certitude d'une réintégration définitive de PERSONNE1.) n'aurait existé en cause.

À titre infiniment subsidiaire, l'Étude SOCIETE1.) et Maître PERSONNE2.) font valoir que PERSONNE1.) aurait l'obligation de modérer son dommage, ce que celle-ci refuserait de faire puisqu'elle ne plaiderait pas son recours en licenciement abusif contre la société SOCIETE5.). La somme de de 44.167,68 euros ne saurait en tout état de cause constituer le préjudice matériel de PERSONNE1.) alors qu'elle reconnaît « *avoir perçu 6.688,75 €* ».

Eu égard à ce qui précède, il y aurait partant lieu de débouter PERSONNE1.) de ses demandes, sinon de suspendre le présent rôle en attendant la décision définitive à rendre par le tribunal de travail.

À titre reconventionnel, l'Étude SOCIETE1.) et Maître PERSONNE2.) demandent à voir condamner PERSONNE1.) à leur payer une indemnité de 15.000.- euros pour procédure abusive et vexatoire, aux motifs que PERSONNE1.) se fonderait sur des « *faits faux* » au regard de l'absence de mandat et des informations données, « *mais encore précède la requête en droit du travail du chef de licenciement abusif - dont la recevabilité est au demeurant assurément discutable : en cas d'irrecevabilité, il appartiendra à Maître BLESER d'indemniser les dommages et intérêts nés de sa faute éventuelle ; or, il refuse*

actuellement de plaider et fait peser ainsi ce risque sur les concluants - ce n'est pas admissible ».

La société SOCIETE2.), la société SOCIETE3.) et la SOCIETE4.) (ci-après : « les assureurs »)

Les assureurs se rapportent à prudence de justice en ce qui concerne la recevabilité des demandes de PERSONNE1.) en la forme et quant au délai.

Ils demandent la mise hors cause de la société SOCIETE2.) pour défaut de qualité ; la société SOCIETE2.) étant le courtier et non l'assureur en responsabilité civile du Barreau de Luxembourg.

Ils concluent à l'absence de responsabilité dans le chef de l'Étude SOCIETE1.) et de Maître PERSONNE2.).

À l'instar de ce qui est soutenu par ces derniers, il y aurait lieu de constater que PERSONNE1.) n'identifierait pas clairement son « *adversaire* », visant en l'espèce à la fois Maître PERSONNE2.) et son étude d'avocats, sans autres explications.

Quant au prétendu manquement dans le chef des avocats, les assureurs indiquent se rallier intégralement aux développements pris par l'Étude SOCIETE1.) et Maître PERSONNE2.) sur ce point.

Indépendamment de l'existence ou non d'un manquement dans le chef de l'avocat, il conviendrait d'analyser si PERSONNE1.) a subi un préjudice en lien causal avec les manquements allégués. En l'espèce, même à supposer que PERSONNE1.) n'ait pas eu la possibilité d'agir en nullité de son licenciement en raison de l'expiration du délai prévu par l'article L. 337-1 alinéa (1) du Code du travail, elle aurait eu, sinon aurait encore toujours, la possibilité d'agir judiciairement en licenciement abusif.

En effet, depuis un arrêt n° C-63/08 de la CJCE du 29 octobre 2009 rendu dans l'affaire PERSONNE5.) c/ SOCIETE6.) S.A., il serait tout à fait possible pour la femme enceinte d'agir également en dommages-intérêts pour licenciement abusif.

En l'espèce, il serait constant en cause que PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat en date du 26 avril 2021 et qu'un courrier de contestation a été envoyé à son employeur par Maître PERSONNE2.) en date du 24 juin 2021, soit dans les trois mois qui suivent la notification du licenciement. Aux termes de l'article L. 124-11 (2) du Code du travail, cette réclamation écrite entraînerait une interruption du délai de trois mois et ferait courir un nouveau délai d'une année à partir de ladite réclamation.

Par conséquent, PERSONNE1.) aurait disposé d'un délai jusqu'au 24 juin 2022 pour agir judiciairement en licenciement abusif. Or, la présente assignation aurait été lancée en date du 1^{er} décembre 2021, soit à une date où il aurait été encore possible d'agir en dommages-intérêts pour licenciement abusif.

Compte tenu de ces éléments, PERSONNE1.) ne saurait actuellement se prévaloir d'un préjudice en lien causal avec la faute alléguée.

À cela s'ajouterait qu'il serait de jurisprudence constante que la victime a l'obligation de modérer et contenir autant que possible son dommage en prenant toutes les mesures raisonnables à cet effet.

Il résulterait des éléments du dossier que PERSONNE1.) aurait agi en dommages-intérêts devant le tribunal du travail, mais que l'affaire n'aurait à ce jour toujours pas été plaidée.

Il s'ensuivrait qu'à défaut de préjudice en lien causal, la responsabilité de l'avocat ne saurait être engagée en cause, de sorte que la demande de PERSONNE1.) serait à rejeter comme étant non fondée.

À titre subsidiaire, les assureurs contestent tant en leur principe qu'en leur *quantum* l'ensemble des préjudices allégués par PERSONNE1.), qui ne seraient aucunement établis ou documentés et seraient sans lien causal avec les reproches formulés à l'encontre des avocats.

Par ailleurs, les revendications indemnitaires de PERSONNE1.) seraient largement surfaites, alors qu'elle solliciterait, au titre d'un prétendu dommage matériel, la somme de 42.900,60 euros, et au titre d'un prétendu préjudice moral, la somme de 15.000.- euros.

Pour le surplus, les assureurs se rallient à la demande de l'Étude SOCIETE1.) et de Maître PERSONNE2.) tendant à la surséance à statuer en attendant l'issue du litige en matière de droit du travail, qui aurait une incidence sur l'éventuelle indemnisation à faire valoir par PERSONNE1.) dans le présent litige.

Les assureurs demandent encore acte qu'ils sollicitent la production de la requête en licenciement abusif intentée à l'encontre de la société SOCIETE5.) devant le tribunal de travail et concluent à voir enjoindre à PERSONNE1.), respectivement au *litismandataire* de la requérante, de produire ladite requête en licenciement abusif.

Ils demandent en tout état de cause la condamnation de PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance, avec distraction au profit de leur avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.

3. Motifs de la décision

- *quant à la mise hors de cause de la société SOCIETE2.)*

Les parties assignées concluent à la mise hors de cause de la société SOCIETE2.) qui ne serait pas l'assureur de Maître PERSONNE2.) et de l'Étude SOCIETE1.) mais uniquement leur courtier en assurance.

Selon le dernier état de ses conclusions, PERSONNE1.) ne s'oppose pas à la mise hors de cause de la société SOCIETE2.).

Le tribunal rappelle qu'une demande de mise hors de cause tend à voir dire qu'un plaideur est étranger à un procès dans lequel il s'est trouvé engagé à tort ou qui ne le concerne plus (cf. Vocabulaire juridique, PERSONNE6.), *verbo* : mise hors de cause ; TAL, 4 mai 2018, n^{os} 165096 et 174602).

La qualité de courtier dans le chef de la société SOCIETE2.) n'étant pas contestée en l'espèce, il y a partant lieu de la mettre hors de cause et de laisser les frais y afférents à charge de PERSONNE1.).

- *quant à l'exception de libellé obscur*

Aux termes de l'article 264 du Nouveau Code de procédure civile, toute nullité d'exploit ou d'acte de procédure est couverte si elle n'est pas proposée avant toute défense ou exception autre que les exceptions d'incompétence.

Il est généralement admis que l'exception du libellé obscur, un moyen de pure forme, qui a pour but d'aboutir à l'annulation de l'acte considéré, doit être soulevée *in limine litis*, c'est-à-dire avant tout autre moyen, défense ou exception.

La défense au fond se définit comme tout moyen qui tend à faire rejeter comme non justifiée, après examen au fond du droit, la prétention de l'adversaire.

Il s'agit donc de se confronter directement à la prétention adverse pour obtenir son rejet définitif par une démonstration de la dénégation de son droit. La particularité de ce moyen est de porter le débat sur le fond du litige et non sur la forme de l'action. La qualification de défense au fond devra ainsi s'imposer dès lors que le moyen tend à faire écarter la demande comme infondée.

L'intérêt de cerner la notion de défense au fond est de portée pratique en droit processuel : dès lors qu'un tel moyen aura été soulevé, toute exception de procédure devient irrecevable si elle ne l'a été au préalable, ce qui implique de pouvoir à la fois identifier une défense mais aussi le moment où elle est soulevée (cf. Jurisclasseur, Procédure civile, v^o moyen de défense, fascicule 128, n^o13 à 15).

En l'espèce, force est de constater que dans la partie intitulée « *EN FAIT* » de leurs conclusions récapitulatives notifiées en date du 25 octobre 2023, Maître PERSONNE2.) et l'Étude SOCIETE1.) ne relèvent pas uniquement les faits d'espèce mais abordent les débats au fond en contestant à plusieurs reprises avoir disposé d'un mandat (cf. « *Aucun*

mandat ne fut donc donné » ; « Aucun mandat d'agir ne fut donc accepté le 29 avril 2021 », « Madame PERSONNE4.) n'a pas, au moins jusqu'au 17 mai 2021 (même après), donné mandat d'agir à l'exclusion cependant de tout reproche d'omission d'information (qui de toute manière n'existe pas puisque Madame PERSONNE4.) reconnaît avoir été invitée à informer son employeur aussitôt de son état de grossesse et que des brefs délais couraient). [...] », avant d'invoquer le moyen tiré du libellé obscur de l'acte introductif d'instance du 1^{er} décembre 2021 dans le dispositif de leurs conclusions.

Par conséquent, il échet de retenir que Maître PERSONNE2.) et l'Étude SOCIETE1.) n'ont pas soulevé l'exception du libellé obscur avant toute défense au fond, de sorte qu'ils sont forclos à invoquer le moyen tiré de la nullité de l'acte d'assignation, respectivement de l'irrecevabilité de la demande.

Dans leurs conclusions récapitulatives notifiées en date du 28 juillet 2023, les assureurs indiquent sous le point intitulé « III. Absence de responsabilité dans le chef de Me PERSONNE2.) et de SOCIETE1.) Sàrl », « 1) Remarque préliminaire », ce qui suit : « A l'instar de ce qui a été soulevé par Me Rudloff dans ses écritures récapitulatives [...], les parties concluant constatent que la partie PERSONNE1.) n'identifie pas clairement son « adversaire » dans le cadre du présent litige, visant à la fois Me PERSONNE2.) et l'entité SOCIETE1.) Sàrl, sans le moindre mot d'explication à ce sujet. »

Aux termes du dispositif de leurs conclusions, les assureurs demandent acte qu'ils « se rallient intégralement aux développements de Me Rudloff pour ce qui est du prétendu manquement dans le chef de Me PERSONNE2.) et/ou de SOCIETE1.) Sàrl ».

Le tribunal constate que les assureurs ne soulèvent pas eux-mêmes l'exception du libellé obscur mais se contentent de renvoyer aux conclusions de Maître PERSONNE2.) et de l'Étude SOCIETE1.) aux termes desquelles PERSONNE1.) n'identifierait pas clairement son adversaire.

Dans la mesure où il a été retenu ci-avant que Maître PERSONNE2.) et l'Étude SOCIETE1.) n'ont pas soulevé l'exception du libellé obscur *in limine litis* et à défaut pour les assureurs de soulever expressément ce moyen, il n'y a pas lieu de tenir compte des conclusions des assureurs sur ce point.

Par conséquent, les exploits introductifs d'instance des 1^{er} et 2 décembre 2021 sont réguliers et les demandes en indemnisation sont recevables.

- *quant au bien-fondé de la demande en condamnation de PERSONNE1.)*

Le tribunal rappelle qu'en vertu de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, « [i]/ incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention ».

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que « [c]elui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver [...] ».

En application de ces principes directeurs, aux fins de pouvoir prospérer dans sa demande, il appartient à PERSONNE1.) de rapporter la preuve des faits nécessaires au succès de ses prétentions.

PERSONNE1.) fonde son action sur la responsabilité contractuelle.

Selon les missions dont il est chargé par son client, l'avocat est lié à celui-ci soit par un mandat soit par un louage d'ouvrage (cf. CA, 16 avril 1997, n° 18060 ; TAL, 7 mai 2008, n° 11/08, CA, 30 octobre 2013, n° 38692).

La responsabilité civile de l'avocat est gouvernée par les règles de droit commun du Code civil en matière de responsabilité. Cette responsabilité de l'avocat à l'égard de son client est de nature contractuelle (cf. CA, 30 octobre 2013, n° 38692; CA, 22 janvier 2014, n° 39645).

Il est de principe qu'en cas de violation des obligations découlant du contrat le liant à son mandant, la responsabilité de l'avocat est contractuelle à l'égard de ce dernier du moment que le préjudice allégué résulte de l'inexécution d'une obligation née du contrat.

L'avocat engage sa responsabilité contractuelle et est tenu à indemnisation au cas où il a commis une faute, que le mandant a subi un préjudice et s'il existe un lien de cause à effet entre la faute commise par l'avocat et le préjudice (cf. TAL, 24 février 2012, n° 136235).

De manière générale, les missions de l'avocat sont essentiellement l'assistance et la représentation en justice du mandant et l'activité de conseil.

La mission d'assistance et de représentation emporte pouvoir et devoir de conseiller la partie ainsi que de présenter sa défense. Lorsqu'il a accepté de défendre les intérêts d'une personne, il doit effectuer avec diligence, sans retard, de sa propre initiative, tous les actes de la procédure nécessaires à la défense des intérêts de son mandant, voire de le mettre en demeure de lui fournir les éléments d'information nécessaires à sa défense.

Les obligations que l'avocat assume sont en général de moyens, en raison du caractère aléatoire de l'activité qu'il est appelé à déployer. Conformément au droit commun, toute faute, quelle que soit sa gravité, appréciée *in abstracto*, par comparaison avec la conduite d'un avocat avisé engage sa responsabilité.

Ne comportant pas d'aléa, l'exercice des voies de recours dans les délais constitue une obligation de résultat atténuée permettant à l'avocat de s'exonérer par l'absence de faute (cf. RAVARANI (G), La responsabilité civile des personnes privées et publiques, 3ème édition, Pasicrisie luxembourgeoise 2014, n° 541 et suivants).

Les principes régissant la matière étant posés, il convient d'analyser le bien-fondé des reproches formulés à l'encontre de Maître PERSONNE2.) et de l'Étude SOCIETE1.) par PERSONNE1.) sur le fondement de la responsabilité contractuelle.

En l'espèce, PERSONNE1.) soutient que Maître PERSONNE2.), respectivement l'Étude SOCIETE1.), aurait disposé d'un mandat de représenter ses intérêts dès la première consultation en l'étude ayant eu lieu en date du 29 avril 2021, de sorte que ceux-ci étaient tenus d'introduire une requête en nullité du licenciement intervenu pendant sa grossesse, avant la date butoir du 11 mai 2021.

En outre, PERSONNE1.) reproche à Maître PERSONNE2.), respectivement à l'Étude SOCIETE1.), de ne l'avoir pas informée des démarches à entreprendre, voire des délais à respecter en matière de recours en nullité d'un licenciement d'une femme enceinte et plus précisément du fait qu'un recours aurait dû être introduit endéans un délai de quinze jours suite au licenciement sous peine de forclusion et en l'occurrence, jusqu'au 11 mai au plus tard.

En ce qui concerne tout d'abord la question de savoir si Maître PERSONNE2.), respectivement l'Étude SOCIETE1.), avaient dès l'entrevue du 29 avril 2021 mandat d'introduire une requête en nullité du licenciement dont a fait l'objet PERSONNE1.), il convient de relever qu'au vu des contestations formelles de Maître PERSONNE2.), respectivement de l'Étude SOCIETE1.) quant à l'acceptation d'un tel mandat de leur part à l'égard de PERSONNE1.), il appartient à cette dernière de rapporter la preuve du mandat allégué.

En l'espèce, force est de constater qu'aucun écrit n'a été signé entre Maître PERSONNE2.), respectivement l'Étude SOCIETE1.), et PERSONNE1.).

Il convient partant d'examiner si, eu égard aux éléments soumis à l'appréciation du tribunal, un contrat oral existait entre ces parties à cette fin dès l'entrevue du 29 avril 2021.

Il est constant en cause pour résulter des pièces du dossier que suite au licenciement de PERSONNE1.) avec effet immédiat, notifié par courrier du 26 avril 2021 libellé comme suit : « [...] *Your manner of behavior, your insubordination, your refusal to work and your manner in proclaiming it in public within the company and face to face to all your colleagues and by distributing your workload to other colleagues, without having secured any authorization, is an attitude which has led to a loss of confidence with immediate effect towards you and thus we did not have any other choice than to terminate your contract with immediate effect. This termination with immediate effect could only been notified to your attention by now as on March 3, 2021, at 4.01 pm you have reported ill. Your incapacity for work has been prolonged by various medical certificates until yesterday [...]* », PERSONNE1.) a été reçue en consultation par Maître PERSONNE2.) en date du 29 avril 2021.

Ce fait est également confirmé par l'époux de PERSONNE1.) dans son attestation testimoniale dressée le 24 avril 2022, qui étaye les circonstances ayant entouré la prise de rendez-vous au sein de l'Étude SOCIETE1.), dans les termes suivants :

« Am 28.04.2021, haben wir erstmals den Fall der Dame PERSONNE1.), der Kanzlei von Me. PERSONNE2.) geschildert und um einen Termin beim Me. PERSONNE2.) gebeten. Am selben Tag, wurde uns dringlich geraten, einen Schwangerschaftsnachweis zu besorgen. Diesen hat die Dame PERSONNE1.) unverzüglich am gleichen Tag im Krankenhaus PERSONNE7.) über eine Blutanalyse erhalten. Auch am 28.04.2021 haben wir einen Termin für den 29.04.2021 beim Me. PERSONNE2.) erhalten [...].

Le tribunal constate dès l'ingrès que PERSONNE1.) a été reçue par Maître PERSONNE2.) le lendemain de sa demande d'entrevue, en sus d'avoir été invitée à faire procéder à la constatation médicale de son état de grossesse.

Quant au déroulement de l'entrevue au sein de l'Étude SOCIETE1.), l'époux de PERSONNE1.), dont il n'est pas contesté que celui-ci était présent au moment de l'entrevue, atteste ce qui suit : *« Am 29.04.2021 hat die Dame PERSONNE1.), den Me. PERSONNE2.) über ihre fristlose Kündigung sowie über die Schwangerschaft informiert und den Schwangerschaftsnachweis vorgelegt.*

Nach einem kurzen Gespräch, wurde der Dame PERSONNE1.) vom Me. PERSONNE2.) geraten, selbst einen Brief mit folgendem Inhalt zu verfassen :

*-dass die Dame PERSONNE1.) mir der fristlosen Kündigung wegen den exzessiven Anschuldigungen nicht einverstanden ist,
-dass die Frist seitens der SOCIETE5.) nicht eingehalten wurde
-dass sie zum Zeitpunkt der Kündigung schon schwanger war.*

Dazu sollte ausdrücklich, vom Me. PERSONNE2.) geraten, vermerkt sein, dass Me. PERSONNE2.) in Kopie von diesem Schreiben an die SOCIETE5.), gesetzt worden ist.

In erster Linie, sollte dieser Brief von der Dame PERSONNE1.) an die SOCIETE5.) gesendet werden und auf weitere Informationen seitens der SOCIETE5.) gewartet werden ».

Quant aux démarches effectuées postérieurement à cette entrevue, il résulte des pièces du dossier que PERSONNE1.) a, en date du 30 avril 2021, soit le lendemain de l'entrevue avec Maître PERSONNE2.), adressé un courrier de contestation à son ancien employeur, la société SOCIETE5.), qui se lit comme suit :

« On April 26, 2021 I received your letter of termination with immediate effect by declaring the immediate termination of our employment relationship.

I hereby reject this termination with immediate effect for following reasons :

- *With the excessive allegations that you refer to in the letter of termination with immediate effect and with which you justify the termination. I do not agree. These are also in no relation to my work I have done.*
- *The point in time at which you could have terminated me without notice was not given, which makes the termination without notice effective.*
- *A pregnancy is also under the special protection of the Basic Law. The « ORDONNANCE MEDICALE » sent along confirms my pregnancy.*

My lawyer, Maître PERSONNE2.), has been informed of everything ».

Onze jours après la première entrevue en l'étude de Maître PERSONNE2.), PERSONNE1.) s'adresse de nouveau à Maître PERSONNE2.), cette fois-ci par un courriel du 10 mai 2021, en y indiquant plus précisément ce qui suit :

« Sehr geehrter Herr PERSONNE2.),

In Bezug auf die fristlose Kündigung die ich am 26.04.2021 erhalten habe, war ich am 29.04.2021 bei Ihnen zur Beratung.

Am 30.04.2021 habe ich folgendes Schreiben auf die Kündigung, per Einschreiben an die SOCIETE5.) verschickt. [...]

Dieser Brief ist am 04.05.2021 angekommen.

Allerdings habe ich bis dato keine Rückmeldung von der SOCIETE5.) erhalten und möchte Sie fragen, wie ich am besten vorgehen soll.

Soll eine Kündigungsschutzklage erhoben werden und wie hoch wären die Kosten im Falle, wenn es vor Gericht nicht zugunsten für mich ausgehen würde.

Meine Rechtsschutzversicherung möchte zudem auch wissen, ob die Angelegenheit mir der Beratung beendet ist oder eine Kündigungsschutzklage erhoben wird, da wohl auch die Frist so langsam abläuft, um diese Kündigungsschutzklage einzureichen ».

En l'espèce, le tribunal constate que ni l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), du 24 avril 2022, ni le courriel précité du 10 mai 2021 tel qu'envoyé par PERSONNE1.) à Maître PERSONNE2.) onze jours après la première consultation ne font état d'un quelconque mandat donné à l'avocat pour agir en justice à l'encontre de la société SOCIETE5.).

Au contraire, il y est uniquement indiqué que PERSONNE1.) s'était présentée en l'étude afin d'y obtenir des conseils « *Beratung* », suite au licenciement avec effet immédiat dont elle a fait l'objet en date du 26 avril 2021.

Les déclarations du témoin PERSONNE3.) suivant lesquelles son épouse PERSONNE1.) s'est vue recommander d'adresser un courrier de contestation à son

ancien employeur confirment de surcroît le fait que PERSONNE1.) s'est au départ limitée à solliciter des conseils auprès de l'avocat et non une assistance, voire une représentation en justice de ses intérêts à l'égard de la société SOCIETE5.).

L'argumentaire de PERSONNE1.) tendant à soutenir qu'il serait « *peu crédible* » qu'elle ait pu choisir de faire elle-même des démarches aux fins de contester son licenciement est littéralement contredit par le courrier de contestation adressé par ses soins à son ancien employeur en date du 30 avril 2021, de sorte qu'il est à écarter.

Il ne résulte de surcroît d'aucun élément du dossier que suite à l'entrevue du 29 avril 2021, PERSONNE1.) ait communiqué une quelconque pièce à Maître PERSONNE2.), respectivement à l'Étude SOCIETE1.), en vue de l'introduction d'un recours en nullité à l'encontre du licenciement avec effet immédiat du 26 avril 2021.

Contrairement à ce qui est soutenu par PERSONNE1.), il ne résulte pas non plus de la note d'honoraires du 8 juillet 2021, que Maître PERSONNE2.), respectivement l'Étude SOCIETE1.), aient effectué une quelconque prestation entre la date du 29 avril 2021, date de la première entrevue, et du 12 mai 2021, date à laquelle PERSONNE1.) a obtenu une réponse suite à son courriel précité du 10 mai 2021.

D'ailleurs, dans la mesure où PERSONNE1.) s'interroge, dans le courriel précité du 10 mai 2021, sur les coûts engendrés par une éventuelle action judiciaire en contestation du licenciement ainsi que sur l'opportunité d'un recours en justice dans son cas, il est clair qu'à cette date, aucun mandat d'agir en justice n'ait pu exister dans le chef de Maître PERSONNE2.), respectivement l'Étude SOCIETE1.).

Le simple fait que PERSONNE1.) indique dans son courrier de contestation du licenciement adressé à son employeur en date du 30 avril 2021 que « *My lawyer, Maître PERSONNE2.), has been informed of everything* », même à supposer qu'une telle mention ait été faite sur conseil de Maître PERSONNE2.), ne permet en tout état de cause pas de retenir que Maître PERSONNE2.) disposait dès la date de la première consultation par PERSONNE1.), d'un mandat de représentation en justice.

Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, force est de constater que face aux contestations circonstanciées émises par les assignés sur ce point, PERSONNE1.), à qui incombe la charge de la preuve, n'établit pas que Maître PERSONNE2.), respectivement l'Étude SOCIETE1.), avaient disposé d'un mandat de représenter ses intérêts dans la cause l'opposant à son ancien employeur dès la première consultation en l'étude ayant eu lieu le 29 avril 2021.

Il s'ensuit qu'aucun contrat d'assistance juridique ne s'était formé entre les parties litigantes à la date du 29 avril 2021, de sorte que le reproche suivant lequel Maître PERSONNE2.), respectivement l'Étude SOCIETE1.), auraient été tenus d'introduire une requête en nullité du licenciement jusqu'au 11 mai 2021, au plus tard, est à écarter pour ne pas être fondé.

Les conclusions de part et d'autre quant aux démarches ultérieurement entreprises par Maître PERSONNE2.), respectivement l'Étude SOCIETE1.), à savoir après l'envoi par PERSONNE1.) du courriel du 10 mai 2021 dans lequel elle demande s'il est opportun d'introduire un recours à l'encontre du licenciement avec effet immédiat dont elle a fait l'objet, sont irrelevants en cause dès lors qu'il est reproché à Maître PERSONNE2.), respectivement l'Étude SOCIETE1.) de ne pas avoir introduit une requête en nullité du licenciement avant la date butoir du 11 mai 2021 ; étant à cet égard relevé que le projet de requête en nullité du licenciement dont le non-dépôt est reproché par PERSONNE1.), est intervenu postérieurement à la période litigieuse, soit après la date du 11 mai 2021.

En ce qui concerne ensuite le second reproche formulé par PERSONNE1.), à l'encontre de Maître PERSONNE2.), respectivement l'Étude SOCIETE1.), consistant dans le fait de ne pas l'avoir informée des démarches à suivre, voire des délais à respecter en matière de recours en nullité d'un licenciement d'une femme enceinte, et plus précisément du fait qu'un recours devait être introduit endéans un délai de quinze jours à compter du licenciement sous peine de forclusion, le tribunal constate que dans son courriel du 10 mai 2021 adressé à Maître PERSONNE2.) onze jours après la première consultation en l'étude, PERSONNE1.) indique ce qui suit : « *da wohl auch die Frist so langsam abläuft, um diese Kündigungsschutzklage einzureichen* », partant fait état d'un délai de forclusion pour agir contre le licenciement.

Dans la mesure où il est établi en cause que PERSONNE1.) a procédé à la constatation médicale de son état de grossesse sur conseil obtenu dès le premier entretien téléphonique avec le ou les représentants de l'Étude SOCIETE1.), qu'elle a indiqué dans sa lettre de contestation de son licenciement « *A pregnancy is also under the special protection of the Basic Law. The « ORDONNANCE MEDICALE » sent along confirms my pregnancy* », tout en faisant parvenir le certificat médical attestant de son état de grossesse à son ancien employeur, il ne fait nul doute qu'en mentionnant dans son courriel précité du 10 mai 2021, l'expiration imminente d'un délai de forclusion, PERSONNE1.) s'était nécessairement référée au bref délai endéans lequel une requête en nullité du licenciement intervenu pendant la grossesse devait être introduite, dont il est par ailleurs admis que la femme enceinte salariée peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, le cas échéant, sa réintégration, sans que cette procédure comporte la comparution obligatoire par un avocat.

Si PERSONNE1.) soutient dans le cadre du présent litige qu'elle faisait, dans le prédit courriel du 10 mai 2021, allusion au délai endéans lequel la lettre de contestation du licenciement devait être envoyée tout en précisant qu'elle ne connaissait cependant pas la durée exacte endéans lequel un tel recours devait être introduit, cet argumentaire ne convainc pas et ce pour deux raisons.

Tout d'abord, parce que le prédit courriel du 10 mai 2021 intervient postérieurement à l'envoi de la lettre de contestation du licenciement adressée par PERSONNE1.) à son ancien employeur le 30 avril 2021, de sorte que dans ce cas de figure, soit après envoi

endéans un délai de trois mois d'un courrier de contestation, un nouveau délai d'un an commence à courir à compter du jour de la contestation écrite. À supposer que PERSONNE1.) ait entendu viser le délai de recours suite à l'envoi de la lettre de contestation, elle n'aurait, dans cette hypothèse, pas fait état d'un délai venant bientôt à échéance « *da wohl auch die Frist so langsam abläuft* », pour introduire un recours « *um diese Kündigungsschutzklage einzureichen* ».

Ensuite, parce que s'il est certes vrai qu'il incombe à l'avocat d'informer et de conseiller son client, il n'est pas moins vrai qu'en cas de doute quant au(x) délai(s) applicable(s) en la matière, il aurait en tout état de cause appartenu à PERSONNE1.), qui n'était, au vu des termes employés dans son courriel précité du 10 mai 2021, pas sans ignorer l'existence d'un délai de forclusion, de solliciter le cas échéant des précisions complémentaires quant au champ d'application et la durée exacte desdits délais, dont elle allègue à ce stade ne pas en avoir eu connaissance.

Eu égard aux considérations qui précèdent, le tribunal retient que PERSONNE1.) reste en défaut d'établir le bien-fondé du reproche émis à l'encontre de Maître PERSONNE2.), respectivement de l'Étude SOCIETE1.), ayant trait à la violation de l'obligation d'information et de conseil à son égard lors de la première entrevue ayant eu lieu le 29 avril 2021.

Il s'ensuit que PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en indemnisation telle que dirigée à l'encontre de Maître PERSONNE2.), respectivement de l'Étude SOCIETE1.), et de leurs assureurs respectifs.

- *quant à la demande reconventionnelle pour procédure abusive et vexatoire*

L'Étude SOCIETE1.) et Maître PERSONNE2.) sollicitent reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à leur payer une indemnité de 15.000.- euros pour procédure abusive et vexatoire.

L'exercice des droits processuels, en intentant une action, en répondant à une telle action, en exerçant une voie de recours ou en utilisant une voie d'exécution, même fait de bonne foi, constitue un acte illicite si l'action est intentée dans des conditions qui révèlent une légèreté dont se serait gardé tout homme prudent et réfléchi ou une erreur d'appréciation à ce point évidente qu'elle devait être aperçue et évitée.

L'action en justice est un droit dont l'exercice dégénère en faute si l'attitude du plaideur révèle une intention malicieuse ou vexatoire, une volonté mauvaise ou dolosive ou encore une faute lourde, grossière ou inexcusable. Il en est également ainsi lorsque le titulaire du droit a agi avec une légèreté blâmable.

En l'espèce, aucune faute caractérisée dans le chef de PERSONNE1.), aucune intention vexatoire ou malicieuse, aucune faute lourde, grossière ou inexcusable ne se trouvent établies en cause.

L'opiniâtreté à défendre sa thèse devant les juridictions et de montrer de l'obstination à vouloir que ses droits - ou du moins ce que PERSONNE1.) considère comme tels - soient reconnus légitimes, ne la constitue pas en faute.

La demande en dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire telle que formulée par l'Étude SOCIETE1.) et Maître PERSONNE2.) à l'encontre de PERSONNE1.) est partant à déclarer non fondée.

- *quant aux demandes accessoires*

En l'espèce, PERSONNE1.) demande l'octroi d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Aux termes de l'article 240 précité, « *lorsqu'il apparaît inéquitable de laisser à la charge d'une partie les sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens, le juge peut condamner l'autre partie à lui payer le montant qu'il détermine.* »

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

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) ne peut prétendre à une indemnité de procédure, de sorte qu'elle est à débouter de sa demande formulée en ce sens.

Aux termes des articles 238 et 242 du Nouveau Code de procédure civile, toute partie qui succombera sera condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision spéciale et motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie et les avocats à la Cour pourront, dans les instances où leur ministère est obligatoire, demander la distraction des dépens à leur profit.

Par application des prédits articles et dans la mesure où PERSONNE8.) succombe à l'instance, il y a lieu de laisser la totalité des frais et dépens des deux instances à sa charge, avec distraction, pour la part qui la concerne, au profit de la société anonyme SCHILTZ & SCHILTZ S.A., étude d'avocats constituée, qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.

PAR CES MOTIFS

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

met la société anonyme SOCIETE2.) S.A. hors de cause,

rejette le moyen tiré du libellé obscur de l'acte d'assignation des 1^{er} et 2 décembre 2021,

dit la demande en indemnisation de PERSONNE1.) telle que dirigée à l'encontre de Maître PERSONNE2.), de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., de la société européenne SOCIETE3.) et de la société anonyme SOCIETE4.) S.A., non fondée,

partant, en déboute,

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

partant, en déboute,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens des instances inscrites sous les numéros TAL-2021-10195 et TAL-2022-04844 du rôle, avec distraction, pour la part qui la concerne, au profit de la société anonyme SCHILTZ & SCHILTZ S.A., étude d'avocats constituée, qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.