

Arrêt N° 42/19 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-huit mars deux mille dix-neuf.

Numéro 44381 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Marie-Laure MEYER, premier conseiller,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 27 décembre 2016,

comparant par Maître Stéphane BOHR, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée S1 établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit CALVO,

comparant par Maître Pierre FELTGEN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 30 octobre 2018.

Où le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 9 octobre 2015, A a fait convoquer devant le tribunal du travail de Luxembourg son ancien employeur, la société à responsabilité limitée S1 (ci-après la société S1) pour le voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif, le montant total de 21.410,06 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, montant se composant comme suit :

1) dommage matériel :	3.461,34 euros
2) dommage moral :	2.500,00 euros
3) indemnité compensatoire de préavis :	4.615,12 euros
4) arriérés de salaire :	3.563,78 euros
5) heures supplémentaires :	5.654,51 euros
6) travail de nuit :	437,24 euros
7) jours fériés travaillés :	519,68 euros
8) indemnité compensatoire pour congés non pris :	658,39 euros

À l'appui de sa demande, A soutint avoir été engagé par la société S1 suivant contrat de travail à durée indéterminée du 31 janvier 2014, en qualité de barman. Par lettre recommandée du 15 février 2015, notifiée le 17 février 2015, A a été licencié avec effet immédiat, pour des motifs liés à des faits qui auraient eu lieu en date des 13 et 14 février 2015, qui auraient trait à des injures et diffamations à l'égard de la chef de cuisine, B, des critiques quant à l'organisation du restaurant, des refus de travail et à un comportement qui aurait causé un climat de travail exécrationnel.

A contesta tant la précision que la réalité et le sérieux des motifs indiqués et conclut au caractère abusif dudit licenciement.

Il estima encore ne pas avoir été payé comme un salarié qualifié, alors qu'il aurait suivi les cours pour être barman et, qu'au moment de son embauche, il aurait disposé d'une ancienneté professionnelle de plus de 10 ans : il base ce chef de sa demande sur l'article L.222-4 (3) du code du travail.

Il requit le paiement d'heures supplémentaires qu'il aurait prestées tout au long de l'exécution du contrat de travail ; il demanda d'appliquer les majorations pour travail de nuit et travail exécuté pendant des jours fériés.

A sollicite finalement le paiement de 6,17 jours de congés.

Par jugement du 15 novembre 2016, le tribunal du travail a déclaré non fondées les demandes de A en paiement:

- du salaire social minimum qualifié ;
- d'heures supplémentaires ;
- d'heures travaillées de nuit;
- d'une indemnité compensatoire pour congés non pris.

Le tribunal a déclaré fondée la demande de A en paiement de jours fériés légaux travaillés à concurrence de 373,09 euros et condamné la société S1 au paiement dudit montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Pour le surplus, le tribunal a, avant tout autre progrès en cause, admis la société S1 à prouver par l'audition de cinq témoins les faits à la base du licenciement avec effet immédiat du 17 février 2015 et réservé toutes les autres demandes ainsi que les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a retenu que les motifs du licenciement ont été indiqués avec suffisamment de précision dans la lettre de congédiement.

Quant au caractère réel et sérieux desdits motifs, il a jugé que les faits reprochés, pris dans leur ensemble et à les supposer établis, justifient son congédiement. Pour les établir, il a admis la société S1 à les rapporter par l'audition de témoins.

Alors que A n'a pas établi avoir informé son ancien employeur de sa qualification, ni de sa pratique professionnelle constante de plus de 10 ans au moment de son engagement, le tribunal a déclaré non fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaire.

Concernant la demande en paiement d'heures supplémentaires, le tribunal a décidé que A est resté en défaut de prouver ce chef de sa demande, tant dans son principe, que dans son quantum, parce qu'il n'a pas démontré avoir presté les heures supplémentaires alléguées, ni que ce fut le cas à la demande de son ancien employeur.

Le tribunal a retenu que les « fiches de travail » constituent des documents unilatéralement établis par le salarié, que les attestations testimoniales versées ne sont ni précises, ni pertinentes, ni concluantes et que son offre de preuve n'est pas non plus précise, dans la mesure où elle n'indique pas les jours auxquels il aurait

presté quelles heures supplémentaires et qu'elle ne précise pas les faits qui auraient permis au tribunal de déduire que ces heures supplémentaires ont été prestées à la demande ou avec l'accord de la partie défenderesse.

Pour la demande relative à la majoration pour travail presté de nuit, les juges de première instance l'ont dite non fondée, faute de précision quant au nombre d'heures prestées de nuit et la date de leur prestation.

Quant au travail effectué lors de jours fériés légaux, le tribunal a déclaré ce chef de la demande fondée à concurrence du montant de 373,09 euros, représentant à chaque fois 8 heures de travail, tant pour le 15 août 2014 que pour le 1^{er} novembre 2014, en l'absence de contestation de l'employeur quant à leur prestation.

Pour l'indemnité compensatoire pour congés non pris, en présence des contestations de la société S1, le tribunal a retenu que le salarié n'a pas rapporté la preuve de l'accord de son employeur quant au report de ses congés pour l'année 2014 et qu'il résulte des propres plaidoiries de A qu'il ne pouvait plus prétendre à des congés pour l'année 2015.

De ce jugement lui notifié en date du 18 novembre 2016, A a régulièrement relevé appel par exploit d'huissier du 27 décembre 2016.

L'appelant demande, par réformation du jugement entrepris :

- de déclarer fondées et justifiées ses demandes en paiement d'arriérés de salaire pour non-respect du salaire social minimum qualifié, pour heures supplémentaires, du chef de majoration pour travail presté de nuit et d'indemnité compensatoire pour congés non pris ;
- de condamner la société S1, au titre des demandes ci-devant reprises, au paiement des montants de 3.563,78 euros, de 5.654,51 euros, de 437,24 euros et de 658,39 euros, à chaque fois avec les intérêts légaux à compter de l'introduction de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- de déclarer le licenciement intervenu abusif ;
- de condamner la société S1 au paiement des montants suivants :
 - réparation du préjudice matériel 2.500,00 euros
 - réparation du préjudice matériel 3.461,34 euros
 - indemnité compensatoire de préavis 4.615,12 euros
- de condamner la société S1 aux frais et dépens des deux instances;
- de condamner la société S1 à une indemnité de procédure de 1.000 euros.

L'appelant fait d'une part grief au tribunal du travail de ne pas l'avoir considéré comme salarié qualifié et d'avoir faussement retenu qu'il lui aurait incombé d'en informer son employeur. L'employeur aurait dû s'enquérir de sa qualification.

L'appelant fait d'autre part grief aux juges de première instance de ne pas avoir pris en compte tant les attestations testimoniales que les fiches de travail, qui prouveraient qu'il a presté des heures supplémentaires au vu et au su de la société S1. Sur base des mêmes attestations et fiches de travail, il estime avoir prouvé la prestation d'heures de travail la nuit et avoir ainsi droit à la majoration de 25 % pour ces heures.

Pour ces deux derniers chefs de sa demande, A dit entendre « *reformuler, en cours d'instance, son offre de preuve par témoignage* ».

L'appelant fait encore grief aux juges de première instance de l'avoir débouté de sa demande en obtention du paiement des jours de congé non pris. Il réitère ses moyens développés en première instance.

L'appelant estime finalement que c'est à tort que le tribunal du travail a admis la société S1 à établir les motifs gisant à la base de son licenciement par l'audition de témoins, alors que ces faits, même à les supposer établis, ne sauraient justifier un licenciement avec effet immédiat. Il conteste encore que le gérant de la société S1 puisse être entendu comme témoin.

L'intimée demande acte qu'elle se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'acte d'appel. Quant au fond, elle demande la confirmation pure et simple du jugement entrepris et requiert une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

L'appelant a, par conclusions déposées le 4 juin 2018 au greffe de la Cour, formulé deux offres de preuve par témoins, quant aux chefs de ses demandes relatives à la prestation d'heures supplémentaires et d'heures de nuit. Il demande, en dernier ordre de subsidiarité, que la Cour fixe « *ex aequo et bono le montant de la condamnation à prononcer contre la partie intimée au titre des heures supplémentaires prestées et au titre de la majoration des heures de nuit prestées* ».

L'intimée conteste ces offres de preuve et les demandes de statuer ex aequo et bono. Elle demande acte qu'elle offre de prouver sa version des faits quant aux motifs du licenciement et quant aux fiches de travail par l'audition de témoins.

Suite à la demande expresse de la Cour, du 23 janvier 2019, de prendre des conclusions quant à la recevabilité de l'acte d'appel, la société S1 a conclu à l'irrecevabilité de l'acte d'appel quant au volet relatif au bien-fondé du licenciement, alors que le jugement entrepris est un jugement mixte, qui ne s'est pas prononcé sur le bien-fondé du licenciement, mais a ordonné des mesures d'instruction.

A a quant à lui, par conclusions déposées au greffe de la Cour le 7 février 2019, demandé à voir déclarer « *précoce, et partant irrecevable le volet de l'acte d'appel relatif au bien-fondé du licenciement a quo et de déclarer recevables et fondées les autres volets de l'acte d'appel* ».

Appréciation de la Cour

Recevabilité de l'acte d'appel

Aux termes des articles 579 et 580 du nouveau code de procédure civile, peuvent être immédiatement frappés d'appel, outre les jugements qui tranchent tout le principal, ceux qui statuent sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident mettant fin à l'instance, les jugements dits mixtes qui tranchent dans leur dispositif une partie du principal et ordonnent une mesure d'instruction ou une mesure provisoire, ces deux conditions devant être cumulativement remplies.

Les autres jugements ne peuvent être frappés d'appel, indépendamment des jugements sur le fond, que dans les cas spécifiés par la loi.

Il en résulte que l'appel est irrecevable lorsque le jugement ne met pas fin à l'instance et ne tranche, dans son dispositif, rien au principal, cette irrecevabilité étant d'ordre public. Il n'y a pas lieu dans ce contexte, de tenir compte des motifs de la décision, fussent-ils décisifs, ni des dispositions non contenues dans le dispositif.

En l'espèce, le tribunal du travail s'est prononcé, dans le dispositif du jugement entrepris, sur les demandes suivantes de A :

- celle relative au paiement du salaire minimum qualifié ;
- celle relative au paiement des heures supplémentaires ;
- celle relative au paiement d'heures travaillées de nuit et pendant des jours fériés légaux ;
- celle relative au paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris.

Pour le surplus, et avant tout progrès en cause, le tribunal a admis l'employeur à rapporter la preuve des motifs du licenciement par l'audition de témoins.

Toutes les demandes indemnitaires en relation avec le licenciement, ainsi que les frais et dépens de l'instance ont été réservées, en attendant le résultat de la mesure d'instruction.

Il s'ensuit qu'en l'espèce l'appel est recevable, alors que le jugement déferé est un jugement mixte. La Cour ne peut toutefois connaître que des demandes qui ont été tranchées par le jugement. L'appel est partant prématuré, et irrecevable pour l'ensemble des volets liés au caractère abusif ou justifié du licenciement avec effet immédiat du 15 février 2015.

Quant aux arriérés de salaire

- Le paiement du salaire social minimum qualifié

A reproche à son ancien employeur de ne pas lui avoir payé le salaire social minimum qualifié.

Il explique que pendant toute la durée de son embauche, il a effectué le travail pour lequel il a été engagé, à savoir celui de barman. Il aurait acquis les compétences de barman dans un premier temps par des cours suivis au Portugal, pour devenir barman, sinon serveur, et dans un deuxième temps par l'exercice de ce métier pendant une vingtaine d'années avant son embauche auprès de la société S1.

Il base ce chef de sa demande sur l'article L.222-4 du code du travail.

Conformément à l'article L. 222-4 paragraphe (1) du code du travail, les salariés qualifiés ont droit à un salaire majoré de 20% par rapport au salaire social minimum tel que déterminé en application de l'article L. 222-2 du même code.

D'après l'article L.222-4 (2), (3) et (4) du code du travail:

« (2) Est à considérer comme salarié qualifié au sens des dispositions du présent chapitre, le salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel.

(Loi du 17 décembre 2010)

«Sont à considérer comme certificats officiels au sens de l'alinéa qui précède, les certificats reconnus par l'État luxembourgeois et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) ou le diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) de l'enseignement secondaire technique. L'équivalence des certificats qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle ou du niveau du diplôme d'aptitude professionnelle ou du diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) au sens des dispositions du présent alinéa est

reconnue par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions, sur avis du ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Le détenteur du certificat de capacité manuelle (CCM) ou d'un certificat de capacité professionnelle (CCP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1er du présent paragraphe après une pratique d'au moins deux années dans le métier dans lequel le certificat a été délivré.»

Le détenteur du certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe après une pratique d'au moins cinq années dans le métier ou la profession dans lesquels le certificat a été délivré.

(3) Le salarié qui exerce une profession répondant aux critères énoncés au paragraphe (2) sans être détenteur des certificats prévus à l'alinéa 2 de ce même paragraphe, doit justifier d'une pratique professionnelle d'au moins dix années dans ladite profession pour être reconnu comme salarié qualifié.

(4) Dans les professions où la formation n'est pas établie par un certificat officiel, le salarié peut être considéré comme salarié qualifié lorsqu'il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante. »

Il s'ensuit qu'est considéré comme salarié qualifié au sens de la loi :

- le détenteur d'un des certificats visés par la loi, sanctionnant un enseignement ou une formation professionnelle, qui exerce réellement la profession dont l'enseignement ou la formation est sanctionné par le certificat (cas visé par le paragraphe 2 de l'article),
- le salarié qui exerce depuis au moins dix années une profession dont l'enseignement ou la formation est sanctionné par un des certificats visés par la loi, sans être détenteur d'un tel certificat (cas visé par le paragraphe 3 de l'article),
- le salarié qui exerce une profession dont la formation n'est pas établie par un certificat officiel lorsqu'il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante (cas visé par le paragraphe 4 de l'article).

Il appartient dès lors au salarié qui prétend avoir droit au salaire social minimum qualifié de rapporter la preuve soit que la fonction exercée en fait auprès de son employeur est de celles pour lesquelles il existe un enseignement et une formation sanctionnés par un CATP et qu'il dispose de

l'expérience pratique le cas échéant requise, soit - lorsque la formation pouvant aboutir à cette fonction n'est pas sanctionnée par un tel certificat - qu'il a exercé pendant au moins six ans dans ladite profession.

Il est encore admis que le salarié ne doit pas seulement prouver qu'il a informé l'employeur de sa qualification au moment de l'embauche, mais que cette qualification doit encore se rapporter à la profession effectivement exercée.

En l'espèce, il convient de relever que pour les certificats tels que ceux délivrés par une autorité d'un pays autre que le Grand-Duché de Luxembourg et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude professionnelle technique, la loi sur le contrat de travail exige une équivalence reconnue par le Ministère de l'Éducation nationale sur avis du Ministre du Travail.

Or, le salarié verse deux « *Certificat de Formation Professionnelle* » émis par l'École d'Hôtellerie et Tourisme de Coimbra en 2003 et 2004, certifiant qu'il a été jugé « *apte* » et réussi l'Action de Formation Professionnelle de « *BAR* » et « *BAR 2^{ième}* », portant en tout sur 300 heures, ainsi qu'une carte professionnelle de l'industrie hôtelière, émise en 2007 par le Ministère pour la qualification de l'Emploi, dans la catégorie « *BARMAN 2^{ième}* ». Aucune équivalence par les autorités luxembourgeoises compétentes ne figure au dossier remis à la Cour.

Il en découle, qu'au moment de son engagement par la société S1 le 31 janvier 2014 et durant toute la période d'engagement, le salarié, d'une part n'était pas en possession d'un certificat homologué au Luxembourg pour être reconnu comme salarié qualifié et, d'autre part, n'a dès lors pas pu informer son employeur, volontairement ou sur demande de celui-ci, qu'il était détenteur d'un certificat équivalent au CATP luxembourgeois.

Quant à l'exercice de la profession, les pièces versées en cause n'établissent pas une telle pratique ininterrompue en qualité de barman pendant les années précédant son embauche par la société S1, respectivement pendant une durée totale de dix ans.

La période d'engagement du salarié ne portant que sur une période inférieure à un an, l'article L.222-4 (3) et (4) ne trouve pas non plus application.

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a retenu que la demande de majoration de A basée sur l'article L.222-4 du code du travail n'est pas fondée.

- Les heures supplémentaires

A allègue qu'il aurait généralement travaillé plus que huit heures par jour, commençant son travail à 16.00 heures, pour ne le quitter qu'entre 1.00 et 3.00 heures du matin.

À l'appui de sa demande, il verse un décompte, des fiches de travail et des attestations testimoniales. À titre subsidiaire, il formule une offre de preuve par l'audition de témoins. En dernier ordre de subsidiarité, il requiert à voir fixer ex aequo et bono le montant de la condamnation à prononcer.

La société S1 conteste la prestation d'heures supplémentaires et leur exécution dans le cadre du contrat de travail. Elle indique que les fiches de travail auraient été établies par la partie appelante et jamais contresignées ou tamponnées par elle. La partie intimée offre sa version des faits en preuve par l'audition de témoins.

Il est constant en cause que A a été engagé à raison de 40 heures par semaine, avec un horaire normal de travail de 11.00 à 14.00 heures et de 18.00 à 23.00 heures. Le contrat de travail signé entre parties précise quant à cet horaire : « *Il pourra varier en fonction des besoins de l'entreprise* ». Aucune des fiches de salaire de A ni l'attestation patronale du 17 avril 2015 ne renseigne sur le paiement d'heures supplémentaires.

A verse des fiches qu'il qualifie « de travail », mais qui sont en réalité des plannings mensuels, qui se présentent tous de la même façon et sont remplis avec la même écriture, pour chaque jour travaillé. Parfois la mention « *Folga* », c'est-à-dire congé y figure, ainsi que « *Feriado* », soit férié.

Les horaires qui y sont indiqués ne correspondent jamais à ceux prévus au contrat de travail, parce qu'ils sont exécutés en continu. L'heure de commencement se situe entre 15.00 et 17.00 heures et celle de fin entre 00.00 et 4.00 heures.

A a encore remis trois attestations testimoniales.

Celle de T1 renseigne sur la prestation de nombreuses heures supplémentaires par mois de l'appelant, à raison d'au moins quarante heures par mois pour la période entre le 17 avril 2014 et le 16 janvier 2015.

Celle de T2 précise que « A » faisait beaucoup d'heures supplémentaires non payées, comme ce fut aussi le cas pour l'attestateur. Il rajoute que A

était le seul à avoir la clef pour fermer l'établissement dans la mesure où aucun autre salarié ne voulait assumer cette responsabilité. Le témoin précise que A faisait au moins sept heures supplémentaires par week-end, mais également en semaine. En cas de fêtes privées, A travaillait 12.00 heures par jour, parce qu'il arrivait vers 15.00/16.00 heures pour repartir entre 2.00/4.00 heures. Il termine en disant avoir souvent travaillé en même temps que A, à partir de mai 2014.

Celle de T3, qui a travaillé avec « A » depuis le 6 mai 2014, indique que ce dernier exécutait au moins deux à trois heures de plus par jour, surtout le week-end. Elle termine en disant qu'elle non plus n'a pas été rémunérée pour les heures supplémentaires.

Le contenu de ces fiches de travail, certes unilatérales, est précis et détaillé quant à l'horaire de travail du salarié et se trouve corroboré par les déclarations des trois témoins dont les dépositions concordent avec les allégations de A.

Il vient s'y ajouter que A, qui détenait la clef pour fermer l'établissement le soir en fin de service, devait forcément, même si implicitement, avoir reçu l'accord de son employeur pour la prestation des heures supplémentaires.

Il s'en suit que A a établi avoir presté, avec l'accord de son employeur, une moyenne de 30 heures supplémentaires par mois de février 2014 à mi-février 2015. Il a partant droit à : $12,5 \text{ (mois)} \times 30 \text{ (heures supplémentaires)} \times 12,2269 = 4.585,08 \text{ euros}$.

Les offres de preuve de la partie appelante et de la partie intimée sont partant superfétatoires.

Il convient de réformer le jugement sur ce point.

- Les heures travaillées de nuit

Au vu de ce qui précède, il convient de retenir que la majoration pour chaque heure de travail prestée de nuit (131,25 heures) reste réduite à A, pour un total de $(131,25 \times 25/100=)$ 401,20 euros.

Les offres de preuve de la partie appelante et de la partie intimée sont partant superfétatoires.

Il y a lieu de réformer la décision entreprise sur ce point.

- Indemnité compensatoire de congés non pris

À ce titre, A réclame le paiement de 6,17 jours de congé.

La société S1 conteste avoir accordé le report des congés non pris pour l'année 2014. Pour l'année 2015, A n'aurait droit qu'à 4,17 jours de congé, mais il en aurait pris 15 jours. Il ne pourrait donc prétendre à une indemnité compensatoire pour congé non pris.

Il ressort des fiches de salaire de janvier et février 2015, qu'aucun report de congé n'a été accordé à A.

Comme il est en aveu d'avoir déjà bénéficié de 15 jours de congé pour l'année 2015, pour laquelle il n'a toutefois acquis que 4,17 jours de congé, ce chef de sa demande est non fondé.

Le jugement déferé est à confirmer sur ce volet.

Les indemnités de procédure

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Elles restent cependant en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à leur charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens, de sorte qu'il échet de rejeter ces demandes.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

déclare l'appel irrecevable pour autant qu'il porte sur le licenciement avec effet immédiat du 15 février 2015,

le déclare recevable pour le surplus,

le dit partiellement fondé,

réformant :

dit la demande de A en paiement d'heures supplémentaires fondée pour le montant de 4.585,08 euros,

dit la demande de A en paiement de la majoration pour heures prestées de nuit fondée pour le montant de 401,20 euros,

partant, condamne la société à responsabilité limitée S1 Sàrl à payer à A la somme de 4.986,28 euros avec les intérêts au taux légal du jour de la demande, 9 octobre 2015, jusqu'à solde,

confirme le jugement pour le surplus,

rejette les demandes A et de la société à responsabilité limitée S1 Sàrl sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne la société à responsabilité limitée S1 Sàrl aux frais et dépens de l'instance, avec distraction au profit de Maître Stéphane BOHR, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, en remplacement de Maître Stéphane BOHR, affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.