

Arrêt N° 58/22 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du douze mai deux mille vingt-deux.

Numéro CAL-2020-00820 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Paul VOUEL, conseiller,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à D-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Marine HAAGEN, en remplacement de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette, du 1^{er} septembre 2020,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Nicolas BANNASCH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1) la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit HAAGEN,

appelante par incident,

comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit HAAGEN,

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 18 janvier 2022.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 25 avril 2019, A a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à.r.l. (ci-après la société SOC 1)) devant le tribunal du travail, pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis intervenu à son égard le 29 mars 2018 et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer, à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral, les montants respectifs de 15.000 euros et 5.000 euros, avec les intérêts légaux à partir de la date du licenciement, sinon de la fin du préavis, sinon de la demande en justice, jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, il a réclamé la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 3.074,96 euros, avec les intérêts légaux à partir de la date du licenciement, sinon de la fin du préavis, sinon de la demande en justice, jusqu'à solde, pour réparation du dommage résultant d'un licenciement irrégulier en la forme.

Il a sollicité la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification du jugement à intervenir, a réclamé une indemnité de procédure de 2.500 euros et a conclu à l'exécution provisoire du jugement.

Par la même requête, il a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi (ci-après l'ETAT).

Lors des plaidoiries de première instance, il a augmenté sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 46.350,24 euros, en principal.

A l'appui de sa demande, A a exposé avoir été engagé en tant que magasinier par la société SOC 1), suivant contrat à durée indéterminée, ayant pris effet au 1^{er} juillet

2016. Il aurait été licencié avec préavis par courrier du 29 mars 2018, dressé sur du papier entête de la société SOC 1).

Par courrier du 17 avril 2018, il aurait, pour autant que de besoin, demandé la communication des motifs du licenciement à la société SOC 1). Lesdits motifs lui auraient été fournis par courrier du 17 mai 2018, conçu comme suit :

A aurait contesté son licenciement par courrier de son mandataire du 30 mai 2018.

Il a fait plaider que le licenciement intervenu était abusif en raison de l'imprécision des motifs invoqués à sa base. Il a, par ailleurs, contesté le caractère réel et sérieux des motifs.

A titre subsidiaire, il a conclu à l'irrégularité formelle du licenciement sur base de l'article L.124-2 du Code du travail, en soutenant que le licenciement n'émanait pas de la société SOC 1) et que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de procéder à un entretien préalable.

La société SOC 1) a conclu au caractère justifié et régulier du licenciement et a demandé à voir débouter son ancien salarié de ses demandes. Elle a réclamé une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Par courrier du 19 mai 2020, l'ETAT a informé le tribunal qu'il n'avait pas de revendications à faire valoir.

Par jugement du 27 juillet 2020, le tribunal du travail, statuant contradictoirement, a déclaré la demande de A recevable en la forme, déclaré régulier le licenciement avec préavis du 29 mars 2018, déclaré non fondées les demandes de A en indemnisation de ses préjudices matériel et moral et en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement, déclaré non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure, mis hors cause l'ETAT, déclaré non fondée la demande en exécution provisoire du jugement et condamné A aux frais et dépens de l'instance.

La juridiction du premier degré a dit que les motifs du licenciement avaient été libellés avec la précision requise, en ce que l'employeur avait indiqué la nature des fautes reprochées au salarié ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs invoqués, le tribunal du travail a dit que, même à supposer qu'il se soit agi d'un acte involontaire, le fait d'avoir fait parvenir au client X un relevé contenant les prix d'achat des pièces détachées, était à considérer comme une négligence grave de la part du salarié, qui avait ainsi révélé au client les marges de profit de l'employeur.

Le tribunal a ensuite retenu qu'en sa qualité de magasinier, le salarié, dont la fonction essentielle était de gérer le stock des pièces détachées, ne saurait invoquer des agissements des mécaniciens pour excuser les problèmes constatés au niveau de cette gestion.

Relevant que depuis son engagement, le salarié avait fait l'objet de remontrances et de rappels à l'ordre par l'employeur en relation avec la qualité de son travail, le tribunal a considéré que l'ensemble des griefs prouvés constituait une cause réelle et sérieuse du licenciement intervenu. Ledit licenciement a donc été déclaré justifié.

Quant à la demande subsidiaire de A en indemnisation du chef d'irrégularité formelle du licenciement, le tribunal a dit que l'absence d'indication claire quant à l'auteur de la lettre de licenciement ne rendait pas le licenciement irrégulier en la forme. Il a encore retenu qu'une violation de l'article L.124-2 du Code du travail, relatif à l'entretien préalable au licenciement, laissait d'être établie. Il a noté, à cet égard, que, suivant relevé du Centre commun de la sécurité sociale, la société SOC 1) n'occupait pas plus de 150 salariés au moment du licenciement et que A ne

prouvait pas l'appartenance de ladite société à un groupe présentant une unité sur le plan économique et social.

De ce jugement, qui lui avait été notifié le 30 juillet 2020, A a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 1^{er} septembre 2020.

Par réformation du jugement entrepris, l'appelant demande à la Cour de déclarer abusif le licenciement intervenu. Au dernier état de ses conclusions, il demande à voir condamner la société SOC 1) à lui payer le montant de 30.975,44 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel et le montant de 5.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral, ces montants avec les intérêts légaux à partir de la date du licenciement, sinon de la date de la fin du préavis, sinon encore de la date de la demande en justice, jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois qui suit la signification de la décision à intervenir.

A titre subsidiaire, il demande à voir déclarer irrégulier en la forme le licenciement intervenu et sollicite la condamnation de l'intimée à lui payer le montant de 3.074,96 euros, avec les intérêts légaux à partir de la date du licenciement, sinon de la date de la fin du préavis, sinon encore de la date de la demande en justice, jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois qui suit la signification de la décision à intervenir.

A titre plus subsidiaire, il demande à la Cour d'enjoindre à la société SOC 1) de produire les extraits du Centre commun de la sécurité sociale indiquant le nombre de salariés de l'unité économique et sociale SOC 1) au jour du licenciement, sous peine d'une astreinte de 150 euros par jour de retard.

Il demande, en tout état de cause, à voir déclarer « *le jugement à intervenir* » commun à l'ETAT. Il réclame finalement une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance et une indemnité de procédure de 4.000 euros pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de l'intimée aux frais et dépens des deux instances.

A l'appui de son recours, l'appelant fait valoir que le courrier de licenciement du 29 mars 2018 était dressé sur du papier entête de la société SOC 1). Il y aurait, dès lors, lieu de constater que la société employeuse, en l'occurrence la société SOC 1), n'avait pas posé d'acte de licenciement. Dans la mesure où la lettre de licenciement ne contiendrait pas d'indication claire quant à son auteur, le licenciement serait abusif.

Le licenciement serait encore abusif au regard du manque de précision de la lettre de motivation. Par ailleurs, le caractère réel et sérieux des motifs invoqués ne serait pas établi.

Ainsi, l'intimée n'aurait pas prouvé avoir dû consentir des remises considérables au client X pour éviter de perdre ce client du fait que le salarié lui avait envoyé une liste de prix d'achat de pièces détachées.

L'employeur n'aurait, ensuite, pas établi de fautes commises par le salarié au niveau de l'enregistrement des pièces détachées dans le système informatique et de la gestion du stock.

Pour soutenir que le licenciement intervenu est irrégulier en la forme, A maintient que, contrairement aux dispositions de l'article L.124-3 du Code du travail, la société SOC 1) ne lui a pas notifié le licenciement par lettre recommandée.

Il réitère également son argument, suivant lequel la société SOC 1), qui ferait partie d'une unité économique et sociale employant plus de 150 salariés, aurait dû procéder à un entretien préalable au licenciement. Elle fait valoir que le groupe SOC 1) indique sur son site internet employer 1.300 salariés, qu'une autre société de ce groupe a estimé pouvoir licencier A en lieu et place de la société SOC 1), que suivant l'annexe au bilan pour l'exercice 2018 de cette dernière, les comptes des diverses sociétés membres du groupe SOC 1) sont consolidés et que les sociétés membres du groupe ont le même dirigeant.

La société SOC 1) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'appel en la pure forme.

Elle conclut à l'irrecevabilité de la demande tendant à voir déclarer abusif le licenciement du fait qu'il émanerait de la société SOC 1). Elle estime que cette demande constitue une demande nouvelle, prohibée en instance d'appel, en vertu de l'article 592 du Nouveau Code de procédure civile.

Au cas où la demande ne serait pas déclarée irrecevable, elle conteste que le licenciement ait été notifié au salarié par la société SOC 1). Sur la lettre de licenciement, comme sur tout document de la société SOC 1), aurait simplement figuré le logo « 48 SOC 1) – DRIVING DREAMS ».

L'intimée conclut ensuite à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré justifié et régulier le licenciement intervenu.

Elle conteste l'existence d'un groupe SOC 1) répondant aux critères d'une unité économique et sociale et conclut au rejet de la demande de l'appelant, relative à une injonction de produire des certificats du Centre commun de la sécurité sociale.

A titre subsidiaire, elle conteste les montants réclamés par l'appelant. Elle demande à la Cour de ne pas allouer à A de montant supérieur à un mois de salaire à titre de préjudice matériel et de constater le défaut de préjudice moral.

Elle réclame finalement une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance et une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de l'appelant aux frais et dépens des deux instances.

L'ETAT déclare ne pas avoir de revendications à faire valoir et conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a été mis hors cause. Il demande la condamnation de la partie mal fondée aux frais et dépens de l'instance.

Appréciation de la Cour

Quant au licenciement

- Quant au défaut d'indication de l'auteur du licenciement

A conclut, à titre principal, au caractère abusif du licenciement, au motif que la lettre de licenciement du 29 mars 2018 ne contiendrait pas d'indication quant à son auteur.

L'intimée soulève l'irrecevabilité de cette demande, pour avoir été formulée pour la première fois en instance d'appel.

Aux termes de l'article 592, alinéa 1^{er} du Nouveau Code de procédure civile, il ne sera formé, en cause d'appel, aucune nouvelle demande, à moins qu'il ne s'agisse de compensation, ou que la demande nouvelle ne soit la défense à l'action principale.

Il résulte du jugement entrepris et de la requête y annexée qu'en première instance, A avait demandé au tribunal du travail de déclarer abusif son licenciement en raison de l'imprécision de la lettre de motivation du 17 mai 2018, sinon de l'absence de caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

La demande tendant à voir déclarer abusif le licenciement pour défaut d'indication quant à l'auteur du licenciement dans le courrier recommandé du 29 mars 2018, se distingue, de par sa cause, de la demande présentée en première instance et il ne peut pas être considéré qu'elle était virtuellement comprise dans la requête introductive d'instance.

Cette demande constitue, dès lors, une demande nouvelle, irrecevable au regard des dispositions de l'article 592, alinéa 1^{er}, précité.

- *Quant à la précision des motifs du licenciement*

Aux termes de l'article L.124-5 du Code de travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement.

Ainsi, l'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges, mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté (cf. Cour de cassation 12 novembre 1992, n°30/92).

C'est à juste titre, qu'après avoir constaté que l'employeur avait décrit de façon circonstanciée l'incident concernant l'envoi d'une liste de prix confidentielle à un client important et avait fourni des exemples concrets quant aux fautes commises par le salarié dans l'enregistrement de pièces de rechange et de l'approvisionnement du stock, le tribunal du travail a retenu que la lettre de motivation répond aux critères de précision édictés par la loi et la jurisprudence.

- *Quant au caractère réel et sérieux des motifs invoqués*

A admet avoir envoyé un listing des pièces détachées, indiquant les prix d'achat et de revente, au client X. Il aurait agi par inadvertance. Il conteste cependant que cet incident ait été de nature à causer un préjudice financier et à porter atteinte à la réputation de l'employeur.

Il ne résulte pas des pièces figurant au dossier que l'envoi litigieux aurait suscité des réclamations de la part du client quant aux prix pratiqués et contraint la société SOC 1) à faire des concessions à l'égard de ce dernier, afin d'éviter une rupture des relations commerciales.

L'incidence de l'envoi du document confidentiel sur les relations avec le client X n'est pas non plus offert en preuve par la partie intimée.

Si la divulgation du listing par le salarié est partant établie, tel n'est pas le cas du préjudice que cet acte aurait causé à l'employeur.

L'employeur fait ensuite état d'une série de fautes que le salarié aurait commises concernant l'enregistrement des pièces dans le système informatique et l'approvisionnement du stock.

A l'appui des reproches libellés dans la lettre de motivation, il verse plusieurs courriels avec annexes, aux termes desquels la gestionnaire des commandes, B, demande à A de sortir du matériel (courriel du 30 novembre 2017, 7.30 h : « *Ware an Werkstatt raus geben/Motor ist schon halb eingebaut* »), de faire un enregistrement (courriel du 30 novembre 2017, 7.18 h : « *Abrechnen* ») et de recommander les pièces qu'il sort du stock (courriel du 28 novembre 2017 : « *ET raus gegeben ohne sie nach zu bestellen* ») et courriel du 7 décembre 2017 : « *bitte*

ET für STOCK nachbestellen »). Dans son courriel du 28 novembre 2017, elle affirme s'être occupée personnellement de la commande de quatre pièces en mode « *express* » et rend attentif A au fait que les commandes en mode « *express* » inutiles engendrent, en moyenne, la perte d'une marge de 2 à 3% pour la société.

Si ces courriels montrent que B a, à plusieurs reprises, rappelé à A de veiller à l'approvisionnement du stock, ils ne sont cependant pas suffisamment détaillés pour établir la réalité et l'ampleur des manquements décrits au second point de la lettre de motivation.

L'employeur verse ensuite trois attestations testimoniales émanant de T1, « *After-Sales Leiter* », T2, « *Teile-Dienstleiter* » et T3, magasinier et « *Betriebsratvorsitzender* ». Ces attestations ont trait à des entretiens personnels qui ont eu lieu entre T1, T2 et le salarié, en date des 22 septembre 2016 et 29 novembre 2017, ainsi qu'entre T1, T2, T3 et le salarié, en date du 23 janvier 2018.

Suivant les procès-verbaux des différents entretiens, également produits en cause, A a été informé que certains de ses collègues de travail s'étaient plaints de son manque de motivation et d'engagement au travail, du fait que le temps d'attente au comptoir de retrait était trop long et de ses manquements en matière d'approvisionnement du stock.

Les procès-verbaux d'entretien documentent les reproches qui ont été adressés au salarié, mais ne constituent pas une preuve du bien-fondé desdits reproches.

La société intimée ne verse, en effet, pas d'attestations testimoniales de personnes déclarant avoir personnellement constaté les manquements imputés à A. Elle n'offre pas davantage en preuve les faits repris au point 2 de la lettre de motivation.

Il en résulte que la partie intimée reste en défaut d'établir le caractère réel et sérieux des reproches tirés des fautes commises par l'appelant en matière d'enregistrement des pièces dans le système informatique et d'approvisionnement du stock.

L'unique manquement établi à charge du salarié consiste donc dans la divulgation, par inadvertance, de la liste de prix au client X. A lui seul, ce fait n'est pas à considérer comme suffisamment sérieux pour justifier le licenciement avec préavis intervenu.

Par réformation du jugement entrepris, le licenciement de A est donc à déclarer abusif.

Quant aux préjudices matériel et moral

- *Quant au préjudice matériel*

En application des principes généraux de la responsabilité civile, le salarié victime d'un licenciement abusif ne peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur.

C'est ainsi que le salarié licencié qui réclame l'indemnisation de son préjudice matériel, consistant dans une perte de revenus subie à la suite du licenciement, doit justifier des efforts entrepris pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne se trouverait pas en relation causale directe avec le licenciement abusif.

A soutient avoir sombré dans la dépression du fait du licenciement, ce qui l'aurait empêché de retrouver un nouvel emploi.

Il produit des rapports établis en date des 23 novembre 2018, 27 août 2019 et 13 février 2020 par le médecin spécialiste en psychiatrie et psychothérapie, C de Saarburg, dont il résulte qu'en raison de son état dépressif, l'appelant n'était pas en mesure de travailler à l'époque où les examens respectifs ont été effectués. Il verse également des certificats d'incapacité de travail couvrant la période du 1^{er} octobre 2019 au 3 avril 2020.

Il résulte d'un courrier du 14 février 2020, établi par la *Bundesagentur für Arbeit* de Trèves, que A a touché des indemnités de chômage du 24 mai au 31 décembre 2019.

Suivant jugement du Conseil arbitral de la sécurité sociale du 10 février 2021, le droit de A à une pension d'invalidité a été reconnu, avec effet au 12 juin 2019.

L'appelant demande, dès lors, à la Cour de fixer la période de référence à treize mois à compter de la fin des relations de travail, soit le 1^{er} juin 2018.

L'appelant ne verse pas de pièces relatives à des recherches d'emploi qu'il aurait effectuées à la suite de son licenciement et les certificats médicaux produits en cause ne font pas état d'une incapacité de travail dans son chef entre juin et octobre 2018, même s'il résulte d'un rapport du docteur D du 16 novembre 2020, auquel se réfère le jugement du Conseil arbitral de la sécurité sociale du 10 février 2021, que le concerné a souffert « *d'un épisode dépressif moyen avec symptômes somatiques (...) depuis 2014* ».

Il faut admettre que, même dans l'hypothèse où A aurait été en bonne santé et se serait activement remis à la recherche d'un emploi de remplacement dès la fin de la période de préavis, ses chances d'une réintégration rapide sur le marché du travail aurait été très réduites, eu égard au fait qu'il était âgé de 53 ans au moment du licenciement.

Au vu de ces considérations, la Cour fixe partant à trois mois à compter du 1^{er} juin 2018, la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus de A est à mettre en relation avec son licenciement abusif.

La demande en indemnisation du préjudice matériel est donc fondée à concurrence de la somme de $[3 \times 3.074,96 =] 9.224,88$ euros, correspondant au montant brut que A aurait touché auprès de la société SOC 1) entre juin et août 2018, s'il n'avait pas été licencié.

En prenant en considération les circonstances du licenciement et l'âge de l'appelant d'un côté, et son ancienneté relativement réduite auprès de la société SOC 1), de l'autre, le préjudice moral subi est à évaluer au montant de 1.000 euros.

La société SOC 1) doit, partant, être condamnée à payer à A le montant de $[9.224,88 + 1.000 =] 10.224,88$ euros, avec les intérêts légaux à compter du 25 avril 2019, date du dépôt de la requête introductive de première instance.

En application des articles 15 et 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004, il y a lieu de faire droit à la demande de l'appelant tendant à la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification du présent arrêt.

Le licenciement étant à déclarer abusif, au vu des développements qui précèdent, il n'y a pas lieu d'analyser les demandes subsidiaires de l'appelant, tendant à voir déclarer le licenciement irrégulier en la forme et à voir enjoindre à la société SOC 1) de produire des certificats du Centre commun de la sécurité sociale.

Quant aux indemnités de procédure

Eu égard à l'issue du litige, l'appel incident de la société SOC 1), tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance, n'est pas fondé.

La société intimée succombant à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas non plus fondée.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de A l'intégralité des frais non compris dans les dépens, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance est à déclarer fondée à concurrence de 500 euros, par réformation du jugement entrepris. Il convient, en outre, de condamner la société intimée à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

dit recevables les appels principal et incident,

dit irrecevable la demande de A, tendant à voir déclarer abusif le licenciement intervenu à son égard, pour défaut d'indication de son auteur dans le courrier de licenciement du 29 mars 2018,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal partiellement fondé,

réformant,

déclare abusif le licenciement avec préavis, intervenu le 29 mars 2018 à l'égard de A,

dit fondée la demande de A en indemnisation de son préjudice matériel, à concurrence de 9.224,88 euros,

dit fondée la demande de A en indemnisation de son préjudice moral, à concurrence de 1.000 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à.r.l. à payer à A le montant de 10.224,88 euros, avec les intérêts légaux à compter du 25 avril 2019, jusqu'à solde,

dit que le taux d'intérêt sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification du présent arrêt,

condamne la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à.r.l. à payer à A une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance,

condamne la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à.r.l. aux frais et dépens de la première instance,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

condamne la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à.r.l. à payer à A une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

déboute la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à.r.l. de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG qu'il n'a pas de revendications à formuler,

déclare le présent arrêt commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

condamne la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à.r.l. aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Nicolas BANNASCH et de Maître Lynn FRANK, sur leurs affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.