

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 142/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trente novembre deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2023-00037 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Marc WAGNER, conseiller,
Thierry SCHILTZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

e n t

r e :

appelante 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 13 décembre 2022,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Sylvain L'HOTE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit KOVELTER,

appelant par incident,

comparant par Maître Felix GREMLING, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Saisi le 11 novembre 2020 d'une requête déposée par PERSONNE1.), tendant notamment à voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont il a fait l'objet et à la condamnation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui payer diverses indemnités de ce chef, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, par jugement contradictoire du 8 novembre 2022, après avoir rejeté le moyen de forclusion opposé par l'employeur et dit que le licenciement est intervenu en date du 14 mai 2020, a déclaré ledit licenciement abusif, dit non fondées les demandes du salarié en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ et d'une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris, dit fondées les demandes relatives à l'indemnisation des préjudices matériel et moral subis et condamné l'employeur au paiement des montants de 2.020,80 et 2.500 euros de ces chefs. Le salarié s'est encore vu accorder une indemnité de procédure de 750 euros.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance, a notamment retenu :

- que les allégations du requérant aux termes desquelles la lettre aurait été signée à la date du 11 juillet 2020 et qu'il ne se serait pas aperçu de la fausse date sur la lettre de licenciement ne sont pas crédibles,
- que PERSONNE1.) a respecté les délais prévus à l'article L.124-11 du Code du travail,
- qu'au moment du licenciement, le 14 mai 2020, PERSONNE1.) s'est trouvé en congé pour raisons familiales dans le cadre de la limitation de

la propagation d'une épidémie (COVID-19) et que l'employeur en a été informé en bonne et due forme,

- que l'existence d'un transfert d'une entité économique qui maintient son identité et qui constitue un ensemble organisé de moyens, notamment personnels et matériels, permettant la poursuite d'une activité économique essentielle ou accessoire, au sens de la loi et de la jurisprudence, n'est pas établie en l'espèce.

Au vu des éléments du dossier et en tenant compte des démarches effectuées par le requérant, le tribunal a fixé à trois mois après la fin des relations de travail, la période de référence pendant laquelle la perte de revenus subie par le requérant est en relation causale avec son licenciement abusif.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a interjeté appel contre ce jugement par exploit d'huissier du 13 décembre 2022.

Elle reprend, à titre principal, son moyen de forclusion tiré de l'article L.124-11, paragraphe (2), du Code du travail. Elle considère qu'à défaut de demande de motifs par le salarié ou de réponse respectivement de non-réponse par l'employeur, le point de départ du délai de trois mois pour agir en justice est le jour de la notification du licenciement, soit le 14 mai 2020, de sorte que l'action judiciaire introduite le 11 novembre 2020 serait à déclarer irrecevable. A cet égard, une réclamation contre le licenciement antérieure à la demande de motifs serait sans effet.

Elle est d'avis que le tribunal du travail a fait une appréciation erronée et opéré un renversement de la charge de la preuve en considérant que le certificat du 30 mars 2020 couvrait la date du 14 mai 2020. Elle demande à la Cour de dire que le congédiement litigieux n'est pas intervenu en violation des dispositions légales relatives au congé pour raisons familiales.

A titre subsidiaire, l'appelante conteste tout dommage matériel ou moral dans le chef de l'intimé, en relation avec son licenciement.

Elle sollicite une indemnité de procédure de 2.000 euros pour chacune des deux instances.

PERSONNE1.) relève appel incident du jugement du 8 novembre 2022 concernant la date du licenciement retenu, le défaut de preuve du transfert d'entreprise allégué, les indemnités retenues et non retenues, ainsi que le montant de l'indemnité de procédure accordé.

Il soutient avoir été licencié oralement le 11 juillet 2020 et avoir fait l'objet d'un transfert d'entreprise ; l'appelante aurait repris l'entreprise commencée par PERSONNE2.) en son nom personnel. A ce sujet, il offre de prouver par voie d'enquête « *qu'entre le mois d'août 2017 et novembre 2017, les salariés de l'employeur PERSONNE2.), au sein du restaurant la ADRESSE3.), dont PERSONNE1.) et PERSONNE3.), ont aidé bénévolement à restaurer le nouveau restaurant l'ADRESSE4.)* ».

Il conclut au rejet du moyen de forclusion et affirme avoir contesté son renvoi en temps utile, le 31 juillet 2020.

Il considère que le licenciement en cause est abusif pour avoir été prononcé en période de congé pour raisons familiales, sinon en période de chômage partiel et pour ne pas reposer sur des causes précises, sérieuses et réelles.

En raison de son ancienneté, calculée à compter de son engagement par le commerçant PERSONNE2.), il estime avoir droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de salaires, soit la somme de 14.112,54 euros et à une indemnité de départ de 4.704,18 euros.

Il réclame encore le montant de 1.413,97 euros à titre d'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris, une indemnité de 10.000 euros pour le préjudice moral subi, ainsi qu'une indemnité de procédure de 3.000 euros pour la première instance et de 3.500 euros pour l'instance d'appel.

Il demande la confirmation du jugement entrepris par rapport au montant lui alloué à titre de dommage matériel.

Dans ses conclusions en réplique, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) formule une offre de preuve par enquête tendant à établir la remise de la lettre de licenciement au salarié en main propre, en date du 14 mai 2020.

Elle fait valoir que, dans la mesure où le salarié n'a pas demandé les motifs de son licenciement, il reviendrait à ce dernier d'en établir le caractère abusif.

Elle conteste tout transfert d'entreprise, motif pris de l'absence de transfert de tout outil de travail, de salariés et de reprise de la clientèle.

Appréciation de la Cour

L'appel principal, interjeté le 13 décembre 2022 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) contre le jugement du 8 novembre 2022, lui notifié le 10 novembre 2022, est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

L'appel, qu'il soit principal ou incident, doit toujours être dirigé contre un point tranché au dispositif du jugement entrepris. Une partie n'est pas admise à former appel contre les motifs du jugement en vue d'assurer une substitution de motifs en instance d'appel, faute de lésion de ses droits par la décision attaquée.

Il s'ensuit que l'appel incident de PERSONNE1.) tendant à voir dire établi un transfert d'entreprise est à déclarer irrecevable.

Néanmoins, étant donné qu'un intimé dont un moyen a été rejeté en première instance, peut reproduire ce même moyen en instance d'appel, à l'appui de sa demande initiale ou de sa défense, les arguments développés par le salarié à cet égard seront analysés ci-dessous.

En effet, en l'occurrence, l'existence ou non d'un transfert d'entreprise a une incidence sur l'ancienneté de services du salarié dans l'entreprise et partant sur ses droits par rapport à la durée du préavis et à l'obtention d'une indemnité de départ.

L'appel incident de PERSONNE1.) est recevable pour le surplus.

Pour des raisons de logique juridique, il convient, en premier lieu, de déterminer la date du licenciement et, ensuite, d'examiner le moyen de forclusion soulevé.

Quant à la date du licenciement

PERSONNE1.) soutient que l'employeur lui aurait remis et fait contresigner, en date du 11 juillet 2020, un courrier de licenciement antidaté au 14 mai 2020. Il affirme ne s'être aperçu de ce fait qu'une fois de retour chez lui.

Il qualifie ce courrier de faux en écriture et estime que celui-ci ne saurait produire d'effets juridiques.

Il conviendrait partant de considérer que son licenciement a été notifié verbalement en date du 11 juillet 2020.

Il serait de ce fait abusif.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conteste ces allégations et formule une offre de preuve par enquête tendant à établir la remise de la lettre de licenciement au salarié en main propre, en date du 14 mai 2020.

La Cour rejoint les juges de première instance en ce qu'ils ont retenu que le fait que les frontières étaient fermées à cette époque de confinement dû à la pandémie sanitaire du Covid-19, ne prouve pas que PERSONNE1.) ne se soit pas déplacé au Luxembourg en date du 14 mai 2020, l'entrée des travailleurs frontaliers au Luxembourg étant permise sous certaines conditions, et qu'en outre la fermeture des restaurants au Luxembourg à ce moment ne prouve pas non plus que la remise de la lettre n'ait pas pu se faire à la date du 14 mai 2020.

C'est encore à juste titre que le tribunal du travail a estimé que le fait que l'épouse de PERSONNE1.) n'a eu connaissance du licenciement qu'à la date du 11 juillet 2020, n'établit pas que la lettre de congédiement a été signée à cette date.

La lettre de licenciement, qui porte la date du 14 mai 2020, non seulement dans l'angle supérieur droit, mais encore à l'endroit destiné à la signature de l'employeur, fait, en outre, état du préavis légal courant du 15 mai 2020 au 14 juillet 2020.

Il n'est pas crédible que le salarié ait signé ladite lettre sans en remarquer la date ni le fait que le délai de préavis courait à compter du 15 mai 2020.

Si le salarié se trouvait certes en congé pour raisons familiales à ce moment, il ne peut être exclu qu'il se soit rendu à cette date, pour une raison ou une autre, auprès de son employeur.

Dès lors, c'est à juste titre que la juridiction de première instance a considéré que le licenciement a été prononcé à la date du 14 mai 2020 par lettre remise en main propre et qu'il n'y a donc pas eu licenciement oral en l'espèce.

L'offre de preuve par l'audition de témoins, formulée par l'employeur, est par conséquent à rejeter comme superfétatoire.

L'appel incident sur ce point doit dès lors être rejeté.

Quant à la forclusion

L'article L.124-11, paragraphe (2), du Code du travail dispose : « *L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L.124-5, paragraphe (2).*

Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année. »

En l'occurrence, le salarié n'a pas demandé les motifs du licenciement. Il a cependant, par courrier daté du 31 juillet 2020 et réceptionné par l'employeur le 3 août 2020, fait contester celui-ci.

Comme le délai de forclusion de trois mois commence à courir à compter du jour de la notification du licenciement – en l'espèce le 14 mai 2020 lorsque le salarié n'a pas demandé les motifs du renvoi, – mais que ce délai a été interrompu par la lettre de réclamation expédiée le 31 juillet 2020, faisant courir un nouveau délai d'un an, la requête déposée le 11 novembre 2020 a été déclarée recevable à bon droit.

L'appel principal sur ce point est dès lors non fondé.

Quant au bien-fondé du licenciement

Il résulte des certificats de congé pour raisons familiales, versés en cause, que PERSONNE1.) était en congé pour raisons familiales de manière ininterrompue du 16 mars au 15 juillet 2020.

La Caisse nationale de santé a encore confirmé, suivant courriel du 9 janvier 2023 (pièce n°16 de M^e Gremling), sur demande du salarié, ce qui suit « *nous avons enregistré un congé pour raisons familiales dans votre dossier du 16.03.2020 jusqu'au 30.06.2020 et la même période a été déclarée par votre employeur au Centre Commun de la Sécurité Sociale "Mutualité des employeurs" ».*

Le certificat daté du 30 mars 2020 a été régulièrement transmis à l'employeur, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté. Le fait qu'il mentionne qu'il est applicable à partir de cette date, sans préciser sa fin de validité, trouve sa cause dans le modèle dudit certificat existant à ce moment et ne saurait préjudicier au salarié.

De plus, ce certificat renseigne expressément qu'il vaut certificat médical au sens des articles L.234-53 et L.234-54 du Code du travail à l'égard de l'employeur et de la CNS et indique que « *la fin de la présente mesure est arrêtée par le gouvernement luxembourgeois* ».

Au vu de ces éléments, l'employeur ne pouvait ignorer que PERSONNE1.) était toujours en congé pour raisons familiales au moment du licenciement, en date du 14 mai 2020.

Aux termes de l'article L.234-54 du Code du travail, « *la période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident* », et « *l'employeur averti conformément à l'article L.234-53 n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail* », sauf « *pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié* ». Le même article dispose que « *la résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive* ».

Le jugement déferé est dès lors à confirmer en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement avec préavis intervenu le 14 mai 2020, soit au cours de la période de congé pour raisons familiales, et dit que PERSONNE1.) peut, en principe, prétendre à indemnisation.

Quant à l'indemnisation

Le transfert d'entreprise

PERSONNE1.) affirme qu'un transfert d'entreprise se serait réalisé dans le cadre du projet de PERSONNE2.) de fermer son restaurant « ADRESSE4.) » à ADRESSE5.), pour ouvrir un nouveau restaurant à ADRESSE6.), sous le nom commercial de « L'atelier SOCIETE2.) ». Il fait notamment valoir à cet égard que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aurait repris l'activité de restauration existante, sous un autre nom commercial, et que l'équipe de salariés et la clientèle auraient été reprises.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) estime qu'il ne saurait être question d'un tel transfert, en l'absence de transfert d'un outil de travail, de salariés ou de clientèle.

L'article L.127-2 du Code du travail définit le transfert d'entreprise comme *« celui d'une entité économique qui maintient son identité et qui constitue un ensemble organisé de moyens, notamment personnels et matériels, permettant la poursuite d'une activité économique essentielle ou accessoire »*.

Le transfert doit porter sur une entité économique organisée de manière stable. La notion d'entité renvoie à un ensemble organisé de personnes et d'éléments permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre.

Pour déterminer si les conditions d'un transfert d'une telle entité sont remplies, il faut encore prendre en considération l'ensemble des circonstances de fait qui caractérisent l'opération en cause, au nombre desquelles figurent notamment le type d'entreprise ou d'établissement dont s'agit, le transfert ou non d'éléments corporels, tels que des bâtiments ou des biens mobiliers, la valeur des éléments incorporels au moment du transfert, la reprise ou non de l'essentiel des effectifs par le nouveau chef d'entreprise, le transfert ou non de la clientèle, ainsi que le degré de similarité des activités exercées avant et après le transfert et la durée d'une éventuelle suspension des activités, ces éléments ne constituant toutefois que des aspects partiels de l'évaluation d'ensemble qui s'impose et ne pouvant, de ce fait, être appréciés isolément.

Un double critère est donc mis en œuvre : la persistance d'un ensemble de moyens de production organisés et la poursuite d'une activité identique ou similaire.

La qualification juridique de l'opération qui conduit à un transfert d'entreprise importe peu, l'énumération par la loi n'est pas limitative.

Il découle des pièces versées que l'exploitation du restaurant « ADRESSE4.) » à ADRESSE5.) a pris fin au 31 juillet 2017, tandis que le restaurant « L'atelier Gourmand », exploité par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), n'a ouvert ses portes qu'à la mi-novembre 2017.

Les deux entreprises sont exploitées dans des localités différentes, ils se distinguent par leur style de cuisine et d'aménagement.

La clientèle d'un restaurant étant normalement attachée aux éléments essentiels d'un tel établissement comme l'emplacement, le genre de cuisine ou encore le cadre, une reprise de la clientèle n'est pas établie.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le matériel du restaurant « la ADRESSE3.) » ait été repris par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Les affirmations de PERSONNE1.) que neuf employés auraient été repris, soit l'équipe intégrale et normale pour le fonctionnement d'un restaurant, parmi lesquels sont comptés le gérant, l'épouse et la fille de celui-ci, ne sont pas prouvés.

S'il résulte des éléments du dossier que quatre salariés ayant travaillé pour PERSONNE2.) ont par la suite, plusieurs mois après la fin de leur contrat de travail précédent, été employés par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), ce fait n'est pas de nature à établir un transfert d'entreprise, en l'absence de continuité dans le temps et l'espace de l'activité entre les deux entités, de transfert d'outils de travail et d'une reprise des clients.

La circonstance, à la supposer établie, que certains anciens salariés aient, bénévolement, donc en dehors de toute relation contractuelle de travail, aidé PERSONNE2.) dans les travaux de rénovation de son nouveau restaurant est encore sans incidence sur l'existence d'un tel transfert.

L'offre de preuve formulée par le salarié, tendant à démontrer cette aide bénévole est à rejeter pour défaut de pertinence.

Il suit des développements qui précèdent que le jugement déferé est à confirmer en ce qu'il a considéré qu'un transfert d'entreprise n'est pas établi en l'occurrence.

Indemnité compensatoire de préavis

C'est à bon droit que les juges de première instance ont rejeté la demande en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis, au vu de l'ancienneté de service de PERSONNE1.) inférieure à cinq ans auprès de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), de la date de licenciement retenu et du fait que le délai de préavis a été respecté.

Indemnité de départ

Eu égard à l'ancienneté de service de PERSONNE1.), le jugement est également à confirmer en ce qu'il a rejeté la demande en obtention d'une indemnité de départ.

Indemnité compensatoire pour jours de congé non pris

PERSONNE1.) réclame le montant de 1.413,97 euros, à titre d'indemnité compensatoire pour jours de congés non pris durant la période de préavis de six mois à laquelle il estime avoir droit.

Il précise, pour la première fois en instance d'appel, que « *s'il fallait considérer que le licenciement était intervenu en date du 14 mai 2020 et qu'un délai de préavis de deux mois avait été accordé, il n'en demeure pas moins que les congés non pris se sont accumulés* » en raison du congé pour raisons familiales.

Le tribunal du travail a jugé à bon droit que « *dans la mesure où il a été décidé que PERSONNE1.) a fait l'objet d'un licenciement avec préavis et que ce préavis courant du 15 mai au 14 juillet 2020 a été respecté, la demande de ce chef est à rejeter* ».

Il est vrai que suivant les dispositions du paragraphe (1) de l'article L.234-54 du Code du travail, la période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident et ouvre partant droit à des jours de congé de récréation.

Cependant, au vu des fiches de salaires versées en cause, la Cour constate que pendant toute la période du congé pour raisons familiales, celle-ci incluant le délai de préavis allant du 15 mai 2020 au 14 juillet 2020, PERSONNE1.) a bénéficié des jours de congé légaux et que le solde des congés lui a été payé en juillet 2020.

Il s'ensuit que l'appel incident est encore à rejeter sur ce point.

Préjudice matériel

PERSONNE1.) demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il lui a alloué le montant de 2.020,80.- euros, à titre d'indemnisation de son préjudice matériel subi à la suite de son licenciement abusif.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) fait valoir que le salarié serait resté en défaut de rapporter la preuve de recherches actives d'emploi. Elle conclut au rejet de cette demande en indemnisation, sinon à sa réduction.

En application des principes généraux de la responsabilité civile, le salarié victime d'un licenciement abusif n'en peut obtenir réparation que s'il établit

l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur.

Comme l'a rappelé à juste titre la juridiction du premier degré, si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver en emploi de remplacement.

La Cour constate avec les juges de première instance, sur base des pièces versées, que PERSONNE1.) a retrouvé un emploi dès le mois d'août 2020 et en déduit que le salarié a fait suffisamment d'efforts pour retrouver rapidement un emploi, même s'il ne verse pas de demande d'emploi.

Il en est d'autant plus ainsi que le licenciement a eu lieu en pleine crise sanitaire liée à la Covid-19, période non propice pour les recherches d'emploi.

C'est encore à juste titre que le tribunal du travail a fixé, en l'occurrence, à trois mois après la fin des relations de travail, la période de référence pendant laquelle la perte de revenus subie est en relation causale avec le licenciement abusif et a déclaré fondée à hauteur de 2.020,80 euros, la demande en indemnisation du dommage matériel subi en relation avec le congédiement sur base du décompte versé et en tenant compte des salaires touchés.

Celui-ci correspond, pour la période du 15 juillet au 31 août 2020, à la différence entre la somme des salaires qu'il aurait théoriquement reçue auprès de son ancien employeur diminuée et la rémunération touchée auprès de son nouvel employeur.

Il suit des considérations qui précèdent que l'appel principal interjeté sur ce point n'est pas non plus fondé et que le jugement déferé est à confirmer sous ce rapport.

Préjudice moral

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

Compte tenu des circonstances du licenciement, de l'ancienneté de service dans l'entreprise au moment du licenciement et de l'âge du salarié, le préjudice moral a été fixé, à juste titre, au montant de 2.500 euros.

Le jugement entrepris est dès lors également à confirmer sur ce point.

Les indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) est à débouter de ses demandes en allocation d'une indemnité de procédure, tant pour la première instance - par confirmation du jugement entrepris - que pour l'instance d'appel.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) l'entière des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné l'employeur à lui payer une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance.

Sur base du même motif et au vu des circonstances de l'affaire et des soins qu'elle a requis, la demande du salarié en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à déclarer fondée pour le montant de 1.000 euros.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare l'appel principal de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) recevable,

déclare irrecevable l'appel incident de PERSONNE1.) tendant à la constatation d'un transfert d'entreprise,

déclare l'appel incident formulé par PERSONNE1.) recevable pour le surplus,

dit les appels principal et incident non fondés,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel jusqu'à concurrence du montant de 1.000 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

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.