

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 29/26 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Numéro CAL-2024-00585 du rôle

Audience publique du cinq mars deux mille vingt-six

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Nadine WALCH, premier conseiller,
Marc WAGNER, premier conseiller,
Stephanie MENDES, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Josiane GLODEN d'Esch/Alzette du 26 avril 2024,

comparant par Maître Guillaume RAUCHS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1) la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GLODEN du 26 avril 2024,

comparant par Maître Elisabeth ALEX, avocat à la Cour, demeurant à Esch/Alzette.

2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'État actuellement en fonction, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine, et pour autant que de besoin par son Ministre du Travail, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi, établi à L-2763 Luxembourg, 26 rue Sainte Zithe,

intimé aux fins du susdit exploit GLODEN du 26 avril 2024,

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Saisi le 4 février 2021 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 14 janvier 2020 et à la condamnation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui payer diverses indemnités de ce chef, ainsi que le montant de 80.285,06 euros du chef d'heures supplémentaires prestées, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a, par jugement contradictoire du 5 décembre 2023, rejeté les moyens de forclusion, d'incompétence territoriale et de libellé obscur soulevés, déclaré non fondée la demande du salarié en paiement d'heures supplémentaires et admis l'employeur à prouver, par l'audition de témoins, les griefs formulés à l'appui du congédiement, tout en réservant le surplus et les frais.

Par jugement du 19 décembre 2023, ledit tribunal a rectifié une erreur matérielle contenue aux qualités du jugement du 5 décembre 2023 et donné acte à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ÉTAT), de son recours, formé sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, par ajout au dispositif.

La juridiction de première instance a, par jugement contradictoire du 19 mars 2024, entre autres, déclaré justifié le licenciement avec préavis intervenu le 14 janvier 2020 à l'égard d'PERSONNE1.) et a, en conséquence, déclaré non fondées les demandes en indemnisation formées par le salarié et celle en remboursement des indemnités de chômage formées par l'ÉTAT.

Les juges de première instance, appréciant le résultat de la mesure d'instruction, ont estimé que les reproches relatifs au comportement difficile et aux propos déplacés d'PERSONNE1.) sur son lieu du travail, à son désintérêt grandissant pour le travail au profit d'un projet personnel et à sa « disparition » entre le 9 et le 14 janvier 2020 étaient établis et de nature à justifier le renvoi avec préavis litigieux.

PERSONNE1.) a interjeté appel contre les susdits jugements par exploit d'huissier du 26 avril 2024.

L'appelant approuve le tribunal d'avoir écarté certains des reproches formulés par l'employeur. Il conteste les griefs retenus à son encontre par la juridiction de première instance et affirme que l'employeur aurait ouvert contre lui « une véritable chasse à l'homme » en raison du fait qu'il réclamait son décompte en relation avec les heures supplémentaires prestées.

Le salarié souligne avoir presté les heures supplémentaires revendiquées sur demande formelle de son employeur.

Il formule une offre de preuve à cet égard.

PERSONNE1.) demande à la Cour, par réformation des décisions attaquées, de déclarer abusif le licenciement querellé et de lui allouer les sommes de 20.000 et 25.000 euros à titre de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis en raison du congédiement intervenu, ainsi que la somme de 80.285,06 euros à titre d'arriérés de salaire du chef de paiement d'heures supplémentaires.

L'appelant conclut à l'irrecevabilité de la demande de l'intimée en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat engagés, formulée pour la première fois en instance d'appel, sinon au débouté de cette revendication.

Il réclame encore une indemnité de procédure de 1.500 euros.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) soulève l'irrecevabilité de l'appel en tant que dirigé contre le jugement du 5 décembre 2023 pour cause de forclusion.

Elle souligne que ce jugement était immédiatement appellable pour avoir définitivement tranché la question des arriérés d'heures supplémentaires.

L'intimée se rapporte à la sagesse de la Cour en ce qui concerne la recevabilité de l'appel à l'encontre du jugement du 19 mars 2024.

Elle conteste toute volonté de « se débarrasser » de l'appelant.

Elle estime avoir prouvé l'ensemble des griefs formulés dans la lettre de motivation du licenciement et considère que ceux-ci justifient le licenciement avec préavis prononcé.

L'intimée conteste, à titre subsidiaire, les prétentions indemnitaires de l'appelant pour préjudices matériel et moral subis, dans leur principe et leur quanta. A cet égard, elle est d'avis que le salarié ne prouverait pas avoir effectué les diligences nécessaires pour retrouver un nouvel emploi afin de minimiser son dommage.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conclut en conséquence à la confirmation du jugement déféré.

Elle demande la condamnation de l'appelant au montant de 14.114,91 euros à titre de dommages et intérêts en raison des frais et honoraires d'avocat engagés.

Elle sollicite encore une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel. L'ÉTAT, qui se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'acte d'appel en la pure forme, demande acte de ce qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et réclame la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au litige, au remboursement des indemnités de chômage d'un montant de 58.914,08 euros, versées à PERSONNE1.) pendant la période du 15 mars 2020 au 20 avril 2021, avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde.

Appréciation de la Cour

La recevabilité des appels

Le jugement du 5 décembre 2023, tel que rectifié par jugement du 19 décembre 2023, après avoir reçu la requête en la forme, a rejeté les moyens de forclusion, d'incompétence territoriale et de libellé obscur soulevés, a donné acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle en allocation d'une indemnité de procédure, ainsi qu'à l'ÉTAT de son recours en vertu de l'article L.521-4 du Code de travail, a déclaré non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'heures supplémentaires et a admis l'employeur à prouver par l'audition de témoins les griefs formulés à l'appui du congédiement, tout en réservant le surplus et les frais.

L'article 579 du Nouveau code de procédure civile, auquel renvoie l'article 150 du même code, concernant l'appel des décisions rendues par le tribunal du travail, dispose « *Les jugements qui tranchent dans leur dispositif une partie du principal et ordonnent une mesure d'instruction ou une mesure provisoire peuvent être immédiatement frappés d'appel comme les jugements qui tranchent tout le principal.*

Il en est de même lorsque le jugement statue sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident qui met fin à l'instance. »

Aux termes de l'article 580 du même code auquel renvoie pareillement l'article 150 du même code, « *les autres jugements, notamment ceux qui ordonnent ou refusent d'ordonner une mesure d'instruction, ne peuvent être frappés d'appel indépendamment des jugements sur le fond que dans les cas spécifiés par la loi et sous réserve des dispositions de l'article 580-1.* », à savoir une autorisation de faire appel.

La notion de principal se rapporte à ce qui forme l'objet du litige et l'autorité que le jugement produit par rapport à cet objet.

Un jugement qui statue sur une partie du principal et ordonne pour le surplus une mesure d'instruction ou une surséance n'est pas nécessairement mixte ; il ne le sera que si les deux chefs de la décision sont liés à la même demande.

En effet, des jugements mixtes, il faut distinguer les jugements dits multiples qui comportent deux ou plusieurs dispositions séparées, par exemple en cas de demandes différentes. Il peut y avoir alors une disposition définitive sur une demande et une disposition avant dire droit sur la deuxième demande.

Dans ce cas de figure, chaque demande doit être examinée séparément quant à l'ouverture du droit d'appel (cf. Th. Hoscheit, *Le droit judiciaire privé au Grand-Duché de Luxembourg*, Bauler 2^{ème} éd., n° 1396 et s.).

En l'occurrence, les juges de première instance ont été saisis de deux demandes principales différentes, sans lien direct entre elles, à savoir d'une demande en déclaration du caractère abusif du licenciement en cause et en indemnisation de ce chef, ainsi que d'une demande en paiement d'heures supplémentaires prestées.

Le jugement du 5 décembre 2023 a tranché définitivement la demande en paiement d'heures supplémentaires en la déclarant non fondée et en déboutant le salarié. Le tribunal a ordonné, quant à l'autre demande, une mesure d'instruction.

Ce jugement est à qualifier de jugement multiple.

Il s'ensuit que la disposition définitive aurait dû être frappée d'appel dans les délais légaux, indépendamment du jugement postérieur statuant sur la régularité du renvoi.

Suivant l'article 150 du Nouveau code de procédure civile, l'appel contre une décision contradictoire rendue par le tribunal du travail doit être interjeté dans un délai de quarante jours à partir de la notification du jugement.

Le jugement du 5 décembre 2023 a été notifié à PERSONNE1.) en date du 8 décembre 2023.

Le jugement rectificatif du 19 décembre 2023 a été notifié à PERSONNE1.) en date du 27 décembre 2023.

Il s'ensuit que l'appel interjeté par PERSONNE1.) en date du 26 avril 2024, même à admettre que le délai d'appel n'ait couru qu'à compter de la notification du jugement rectificatif, est donc manifestement tardif, partant irrecevable, en tant que dirigé contre la disposition du jugement du 5 décembre 2023 ayant déclaré non fondée sa demande en paiement d'heures supplémentaires.

L'appel est recevable pour le surplus.

Le bien-fondé du licenciement

Il est renvoyé quant au contenu exact de la lettre de motivation du licenciement au jugement de première instance qui reproduit celle-ci.

La Cour note que le salarié ne critique plus en instance d'appel la précision des motifs du licenciement intervenu.

L'employeur reproche au salarié :

- i) un comportement difficile et des propos déplacés sur son lieu de travail,
- ii) un désintérêt grandissant pour le travail à effectuer en raison d'un projet personnel,
- iii) des problèmes relatifs aux factures préparées par le salarié et adressées à lui-même dans le cadre de son chantier privé à ADRESSE3.),
- iv) une utilisation abusive du véhicule de service,
- v) une absence injustifiée entre le 9 et le 14 janvier 2020,
- vi) l'utilisation d'une fausse qualité lors de la présentation aux clients de l'entreprise,
- vii) la mise en place sans autorisation d'une déviation d'appel du portable professionnel vers le portable privé.

Les parties sont notamment en désaccord sur l'appréciation du résultat de la mesure d'instruction tenue.

Il échet, eu égard aux contestations du salarié, d'examiner point par point les griefs invoqués.

i) Un comportement difficile et des propos déplacés sur son lieu de travail

L'employeur reproche à l'appelant, d'avoir développé, depuis la fin du mois d'août 2019, une certaine mésentente avec la quasi-totalité de ses collègues de travail et notamment d'avoir été l'auteur de brimades à l'encontre d'PERSONNE2.) et de PERSONNE3.).

Lors de l'enquête, PERSONNE2.), ancienne collègue de travail de l'appelant, a confirmé, qu'à compter de septembre 2019, PERSONNE1.) a tenu régulièrement des propos désobligeants à son encontre tant sur la qualité de son travail que sur son aspect physique.

L'appelant lui aurait notamment dit, lorsqu'elle est descendue les escaliers, que si elle tombait elle ferait des dégâts. Il l'aurait même menacée en lui disant qu'il allait la maltraiter dans la rue devant tout le monde.

Le témoin PERSONNE3.) a déclaré qu'il a partagé un bureau avec PERSONNE1.) et que ce dernier lui faisait des remarques désagréables sur son travail. A titre d'exemple, le témoin a relaté qu'PERSONNE1.) lui disait que son fils effectuerait le travail mieux que lui et qu'il ne savait rien faire. L'appelant l'aurait critiqué lui, tout comme l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il lui aurait encore dit qu'il serait « *con* ».

PERSONNE3.) confirme avoir entendu des propos malveillants à l'encontre de la secrétaire PERSONNE2.).

Ces déclarations ne sont énuérées par aucun autre élément du dossier. L'appelant n'a d'ailleurs pas fait procéder à une contre-enquête pour établir qu'il entretenait une bonne relation avec « l'autre vingtaine de salariés ». Les reproches par lui adressés à l'encontre des témoins sont restés à l'état de pure allégation.

Les juges de première instance ont considéré à juste titre qu'PERSONNE1.) ne saurait justifier son comportement par l'affirmation qu'il règnerait en général un langage plus rude sur les chantiers et parmi les ouvriers d'une entreprise.

Ils ont retenu à bon droit que ce premier reproche libellé à l'appui du licenciement est établi, et que ce comportement, qualifié d'injurieux, à l'égard de ses collègues de travail, dépasse de loin les limites de la convenance.

ii) Un désintérêt grandissant pour le travail à effectuer en raison d'un projet personnel

Les dépositions des témoins ne permettent pas de retenir que l'appelant ait négligé son travail en faveur de son projet personnel, à défaut de toute précision quant aux dates, horaires, à la fréquence des entretiens téléphoniques effectués avec des fournisseurs ou des entreprises engagés par le salarié pour son projet personnel de rénovation d'une maison privée et à la cadence des visites sur son propre chantier.

La Cour considère dès lors, contrairement au tribunal, que le caractère réel de ce motif de licenciement n'est pas établi.

iii) Les problèmes relatifs aux factures préparées par le salarié et adressées à lui-même dans le cadre de son chantier privé à ADRESSE3.)

S'il est constant en cause que l'appelant a passé des commandes auprès de son employeur pour son projet personnel de rénovation d'une maison privée et qu'au jour du licenciement – 14 janvier 2020 – une facture du 17 décembre 2019 portant sur 7.180,09 euros était encore en souffrance, il ne ressort cependant pas des éléments du dossier qu'PERSONNE1.) ait abusé de sa position au sein de l'entreprise pour se procurer, dans ce contexte, un avantage indu.

iv) Une utilisation abusive du véhicule de service

L'employeur reproche à PERSONNE1.) d'être responsable de trois accidents avec le véhicule de service, d'avoir cassé le moteur de ce véhicule en raison de sa négligence et d'avoir utilisé ledit véhicule à des fins privées et ce sans l'autorisation de l'employeur.

S'il ressort du témoignage d'PERSONNE2.) que l'appelant a eu trois accidents avec le véhicule mis à sa disposition – une voiture de marque BMW, ayant parcouru, au jour du licenciement de l'appelant 197.232 kilomètres – la cause des accidents invoqués et partant la responsabilité du salarié dans la genèse de ceux-ci, n'a pas été rapportée. Le constat d'accident du 11 juin 2018 versé aux débats est illisible, celui du 11 février 2019,

ensemble avec le courrier de l'assureur permet de conclure à la responsabilité de l'autre conducteur et quant au troisième accident ayant eu lieu en date du 29 novembre 2019, l'employeur reste en effet en défaut de verser une quelconque pièce à cet égard.

Au vu du kilométrage parcouru, même à supposer établi le fait que l'appelant ait ignoré un voyant lumineux, celui-ci n'est pas de nature, en l'absence d'autres éléments pertinents, de prouver que la seule négligence d'PERSONNE1.) serait à l'origine de la casse du moteur du véhicule de service.

Le salarié ne conteste pas s'être déplacé les 8 septembre 2019 à 1h39 et 5 octobre 2019 à 19h02 à ADRESSE4.) en Allemagne. Il ne contredit pas non plus l'affirmation de l'employeur qu'il n'avait pas le droit d'utiliser la voiture mise à sa disposition à des fins privées.

L'appelant affirme avoir été accompagné chaque fois du gérant, mais il ne rapporte pas la preuve de ses dires.

En effet, le fait que les témoins entendus lors de l'enquête n'aient pas pu exclure que le gérant ait accompagné PERSONNE1.) en Allemagne lors d'un de ses déplacements, ne constitue pas une preuve de ce fait.

Dès lors, la Cour retient, contrairement aux juges de première instance, comme établi le reproche d'une utilisation non autorisée, à au moins deux reprises, du véhicule de service à des fins privées.

v) Une absence injustifiée entre le 9 et le 14 janvier 2020

Il est fait grief au salarié de ne pas s'être présenté les matins à 8h00 et les soirs à 17h00, au dépôt de la société, après la fin du congé collectif, jusqu'au jour du licenciement, soit du 9 au 14 janvier 2020, tout en n'étant pas joignable.

L'appelant réplique qu'il n'y aurait eu que deux jours ouvrables entre ces dates, sans autrement contester les reproches formulés et en particulier son obligation de présence au siège de l'entreprise aux heures indiquées par l'employeur.

Les deux témoins entendus lors de l'enquête ont déposé ne plus avoir vu PERSONNE1.) au bureau après la fin du congé collectif de Noël 2019-2020, et ce jusqu'au jour de la notification de son licenciement, le 14 janvier 2020.

Il résulte encore du témoignage d'PERSONNE2.) que des clients se sont plaints du fait que l'appelant était injoignable.

Dans la mesure où le congé collectif pour la période hivernale 2019-2020 se terminait le 8 janvier 2020 et que la reprise du travail avait lieu le 9 janvier 2020, il échet de constater, à l'instar du tribunal du travail, qu'PERSONNE1.) était absent de son lieu de travail les jeudi et vendredi 9 et 10 janvier, ainsi que les lundi et mardi 13 et 14 janvier 2020.

L'obligation de se présenter à son lieu de travail est une obligation de résultat pour le salarié.

En cas d'absence, le salarié est dès lors en principe en faute.

PERSONNE1.) n'a pas invoqué, ni a fortiori établi une cause de justification de son absence.

Il s'ensuit que les juges de première instance sont à approuver en ce qu'ils ont retenu que ce motif de licenciement est également établi.

vi) L'utilisation d'une fausse qualité lors de la présentation aux clients de l'entreprise

Comme l'a souligné le tribunal du travail, le reproche qu'PERSONNE1.) se serait présenté comme étant le patron ou l'associé de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) auprès de clients n'est pas établi par les témoignages reçus, ni étayé par une quelconque pièce versée aux débats.

vii) La mise en place sans autorisation d'une déviation d'appel du portable professionnel vers le portable privé.

Aucun des deux témoins entendus dans le cadre de l'enquête n'a pu confirmer qu'PERSONNE1.) ait mis en place une déviation d'appel de son portable professionnel sur son téléphone portable privé.

Ce reproche n'est dès lors pas non plus établi.

Les griefs retenus à l'encontre d'PERSONNE1.), liés à la conduite du salarié, à savoir ses propos déplacés sur son lieu de travail, l'utilisation non autorisée, à au moins deux reprises, du véhicule de service à des fins privés, ainsi que son absence injustifiée, sont de nature à justifier le licenciement intervenu.

Le jugement déféré est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement litigieux justifié et débouté, en conséquence, PERSONNE1.) de l'ensemble de ses demandes indemnitaires en relation avec son renvoi.

La demande de l'ÉTAT

Le tribunal est encore à confirmer en ce qu'il a déclaré non fondée, la demande de l'ÉTAT, dirigée contre l'employeur, en remboursement des indemnités de chômage d'un montant de 58.914,08 euros versées à PERSONNE1.), pendant la période du 15 mars 2020 au 20 avril 2021, au vu du caractère justifié du licenciement avec préavis en cause.

Les frais et honoraires d'avocat

L'admissibilité d'une demande nouvelle en instance d'appel est régie par l'article 592 du Nouveau code de procédure civile qui est de la teneur suivante :

« 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.

Pourront aussi les parties demander des intérêts, arrérages, loyers et autres accessoires échus depuis le jugement de première instance, et les dommages et intérêts pour le préjudice souffert depuis ledit jugement. »

En l'occurrence, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) sollicite, pour la première fois en instance d'appel, l'allocation de la somme de 14.114,91 euros à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat.

D'après le décompte produit dans ses conclusions, seul le mémoire d'honoraires du 4 juillet 2024, portant sur 2.810,92 euros, est postérieur au jugement de première instance du 19 mars 2024.

Les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation, sur base de la responsabilité civile de droit commun, en dehors de l'indemnité de procédure (cf. Cass. 9 février 2012, arrêt n°5/12).

Ainsi, la circonstance que l'article 240 du Nouveau code de procédure civile permet au juge d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer le remboursement de ces honoraires à titre de réparation de son préjudice, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

En effet, l'indemnité accordée sur base de cet article, qui trouve son origine dans une responsabilité sans faute et a comme fondement l'équité, a une cause juridique différente de celle réclamée à titre de réparation d'un dommage sur base de la responsabilité civile pour faute.

S'il est donc admis que les honoraires et frais d'avocat sont un élément du préjudice réparable dans le cadre de la responsabilité civile, force est de constater que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) n'a pas réclamé la réparation de ce préjudice matériel devant la juridiction de première instance.

Or, une demande en réparation pour faute n'est pas une demande accessoire, mais une demande nouvelle irrecevable lorsqu'elle a été formulée pour la première fois en instance d'appel.

Il s'ensuit que la demande de l'intimée en indemnisation de ses frais et honoraires d'avocat, présentée pour la première fois en instance d'appel, est irrecevable comme

étant une demande nouvelle pour autant qu'elle se rapporte aux frais et honoraires exposés en première instance, étant encore précisé que la demande y relative ne concerne pas un préjudice souffert depuis le jugement dont appel.

En revanche, cette demande est recevable pour autant qu'elle a trait aux frais et honoraires exposés en instance d'appel, s'agissant d'une demande en indemnisation d'un préjudice souffert depuis le jugement dont appel.

Le droit d'agir en justice est un droit fondamental dont l'exercice est libre et ne saurait donner lieu à réparation qu'en présence d'un abus du droit d'agir, lequel suppose que son auteur ait agi dans une intention malveillante ou avec une légèreté blâmable ou que l'exercice de son action en justice procède d'une faute lourde équipollente au dol.

Comme la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) n'établit pas une telle faute dans le chef d'PERSONNE1.), il y a lieu de rejeter comme infondée sa demande en indemnisation des frais et honoraires d'avocat exposés en instance d'appel.

Les indemnités de procédure

PERSONNE1.) ayant succombé 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 fondée.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) l'entière des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient de lui allouer 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,

déclare irrecevable l'appel dirigé contre la disposition du jugement du 5 décembre 2023 ayant déclaré non fondée la demande en paiement d'heures supplémentaires,

dit l'appel recevable pour le surplus,

le dit non fondé et en déboute,

confirme le jugement déferé,

déclare la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat exposés irrecevable pour autant qu'elle a trait à la première instance et non fondée pour autant qu'elle a trait à l'instance d'appel,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

dit fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel jusqu'à concurrence du montant de 1.000 euros,

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

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de M^e Elisabeth ALEX, sur ses 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 Stephanie MENDES.