

**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du vingt décembre deux mille dix-huit**

Numéro CAL-2018-00071 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;  
Monique HENTGEN, premier conseiller;  
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;  
Alain BERNARD, greffier.

**Entre:**

**A)**, demeurant à F-(...),

**appelant** aux termes d'un acte de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 22 décembre 2017,

**comparant par Maître Valérie FERSING**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**la société à responsabilité limitée SOC1)**, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant,

**intimée** aux fins du prédit acte SCHAAL,

**comparant par Maître Alain NORTH**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----

## LA COUR D'APPEL:

Par requête du 17 mars 2016, A) a demandé la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1) S.à.r.l. à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins de l'y entendre condamner à lui payer suite à son licenciement avec effet immédiat, qu'il qualifie d'abusif, à titre d'arriérés de salaire, de régularisation du salaire, d'indemnité pour préjudice moral et d'indemnité pour préjudice matériel, le montant total de 36.594,73 EUR + p.m., sinon tout autre montant, même supérieur, à dire d'experts ou à adjuger *ex aequo et bono* par le tribunal, avec les intérêts légaux à partir du 27 janvier 2016, date du licenciement, sinon du 2 février 2016, date de la lettre de contestation du licenciement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde. Il a encore demandé une indemnité de procédure de 2.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile. A l'audience des plaidoiries, il a diminué sa demande au montant de 34.323,35 EUR.

Par jugement rendu le 17 novembre 2017, le tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat intervenu le 27 janvier 2016 à l'égard de A) et déclaré non fondées la demande de A) en indemnisation des préjudices matériel et moral ainsi que sa demande en régularisation de son salaire pour la période de septembre 2014 à août 2015. Il a déclaré fondée la demande de A) en paiement d'arriérés de salaire pour la période de septembre 2014 à mars 2015 pour la somme de 4.510,86 EUR, a condamné la société SOC1) à payer à A) ladite somme avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde et dit que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit la notification du jugement. Le tribunal du travail a encore condamné la société SOC1) à rectifier la date figurant sur le certificat de travail au 27 janvier 2016 et à payer à A) une indemnité de procédure de 500,- EUR. Il a finalement ordonné l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne le montant de 4.510,86 EUR et condamné la société SOC1) aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance a retenu que, A) ne prouvant ni avoir oralement averti son employeur de son incapacité de travail, de simples tentatives étant insuffisantes, ni que son employeur était en possession du certificat médical le troisième jour d'absence, il ne saurait se prévaloir de la protection contre le licenciement résultant de l'article L.121-6 du Code du travail de sorte que le licenciement du 27 janvier 2016 n'est pas abusif à cet égard. La demande en régularisation du salaire pour la période de septembre 2014 à août 2015 a été rejetée aux motifs que A) ne rapporte pas la preuve qu'il a informé son employeur de l'existence de son diplôme obtenu en 1974 au moment de l'embauche, mais seulement au cours du mois de septembre 2015, que le diplôme de A) n'a fait l'objet d'une équivalence reconnue par le Ministre du Travail et de l'Emploi qu'en date du 26 octobre 2015 et que A) reste en défaut de prouver qu'il a travaillé 10 ans en tant que peintre et que son employeur ne pouvait l'ignorer lors de son embauche. Le tribunal a fait droit à la demande en paiement des arriérés de salaires au motif que l'employeur ne rapporte pas la preuve que les paiements en cause ont été effectués. Il a finalement fait droit à la demande en rectification du certificat de

travail alors qu'y figure la date de sortie du 17 janvier 2016 au lieu du 27 janvier 2016, date de la lettre de licenciement avec effet immédiat.

Par exploit d'huissier du 22 décembre 2017, A) a régulièrement interjeté appel contre le prudit jugement. Il demande à la Cour, par réformation, de dire qu'il a été licencié de manière abusive et de condamner la société SOC1) au paiement du montant de 15.042,48 EUR au titre du dommage moral et de 6.974,33 EUR au titre du dommage matériel, soit au total 22.016,81 EUR à augmenter des intérêts légaux en conformité avec la teneur de la requête introductive d'instance telle que déposée en date du 17 mars 2016 et avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration du délai de trois mois à compter de la signification de l'arrêt à intervenir.

Il demande encore à la Cour de constater qu'il a effectivement la qualité d'ouvrier qualifié de peintre en bâtiment depuis le début de la relation de travail au Grand-Duché de Luxembourg, soit depuis le mois de septembre 2014, ce que la partie intimée ne pouvait ignorer, et de constater en conséquence qu'il a effectivement droit à la régularisation de tous ses salaires durant la période de septembre 2014 au mois d'août 2015 inclus. Il demande de condamner dès lors la partie intimée à procéder au recalcul de tous les décomptes de salaires de l'appelant, de la condamner à la régularisation des montants de ses salaires pour la période de septembre 2014 à août 2015 inclus et de la condamner à rectifier, en conséquence de la régularisation des salaires, tous les documents légaux de A).

Il conclut à la confirmation du jugement entrepris pour le surplus et à voir ordonner l'exécution provisoire de l'arrêt à intervenir sans caution et avant enregistrement.

Il sollicite finalement la condamnation de la partie intimée au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000,- EUR et aux frais et dépens des deux instances.

L'intimée conclut au rejet de l'appel. Elle interjette régulièrement appel incident et demande, par réformation du jugement entrepris, d'être déchargée des condamnations au paiement du montant de 4.510,86 EUR et de l'indemnité de procédure de 500,- EUR. Elle sollicite une indemnité de procédure de 500,- EUR pour la première instance et de 2.000,- EUR pour l'instance d'appel.

### Le licenciement

A) a été engagé par la société SOC1) en qualité de peintre suivant contrat de travail à durée indéterminée conclu entre parties en date du 1er septembre 2014.

Il a été licencié avec effet immédiat par lettre recommandée avec accusé de réception du 27 janvier 2016. Par courrier recommandé avec accusé de réception du 4 février 2016, il a contesté son licenciement.

Le licenciement avec effet immédiat est consécutif à un licenciement avec préavis intervenu en date du 9 décembre 2015.

L'appelant fait valoir qu'il a, dès le premier jour de son incapacité de travail pour cause de maladie, soit le 18 janvier 2016, essayé à plusieurs reprises de joindre son employeur sans jamais y parvenir. L'employeur semblant être dépourvu d'adresse électronique et de fax, il lui aurait laissé un message vocal, ce qui résulterait d'un listing téléphonique. Il aurait en outre adressé à son employeur par courrier recommandé du 19 janvier 2016, son certificat médical couvrant la période du 18 janvier jusqu'au 27 janvier 2016 inclus, pensant que l'employeur le réceptionnerait dès le lendemain. Il reproche aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte d'une « inégalité résultant de la loi entre les résidents du Grand-Duché de Luxembourg, et les frontaliers qui se retrouvent désavantagés par rapport à leurs collègues résidents » du fait que le courrier recommandé expédié à partir de la France a mis plus de trois jours pour parvenir à sa destination. Bien qu'étant en possession de ce certificat au plus tard le 25 janvier 2016, l'intimée l'aurait licencié le 27 janvier 2016. L'appelant relève l'incohérence du licenciement en ce que l'employeur ne l'aurait licencié qu'en date du 27 janvier 2016 et non pas immédiatement en date du 21 janvier 2016, date à laquelle il aurait recouvré son droit de licencier.

L'intimée relève que le licenciement avec préavis du 9 décembre 2015 n'est plus attaquant et doit dans tous les cas être considéré comme justifié. Elle conteste que A) lui ait laissé un message vocal après avoir prétendument essayé de la joindre par téléphone.

L'article L.121-6 du Code du travail dispose que:

*« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.*

*L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.*

*(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.*

*(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus tard à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.*

*(...)*

*La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. »*

La double obligation que le salarié doit remplir aux termes des paragraphes (1) et (2) de l'article L.121-6 du Code du travail pour pouvoir bénéficier pleinement de la protection contre le licenciement édictée par le paragraphe (3) s'entend en ce sens qu'à défaut de présentation du certificat médical d'incapacité de travail le troisième jour d'absence au plus tard, la protection lui conférée par l'avertissement de l'employeur le premier jour devient caduque, l'employeur étant de nouveau autorisé à le licencier.

Indépendamment de la question de savoir si A) a informé l'employeur ou le représentant de celui-ci le jour même de l'empêchement, soit le 18 janvier 2016, convient-il de relever que son employeur a reçu le certificat médical au plus tôt le 23 janvier 2016.

L'employeur a dès lors retrouvé à partir du 21 janvier 2016 (quatrième jour de l'incapacité) son droit de licencier, le certificat médical ne lui ayant pas été soumis avant cette date.

Le fait que le certificat de maladie est finalement arrivé à destination ne saurait être de nature à faire revivre la protection légale.

Les premiers juges sont ainsi à confirmer en ce qu'ils ont déclaré régulier le licenciement au regard de l'article L.121-6 du Code du travail.

L'appelant conclut encore au caractère abusif du licenciement en reprochant à l'employeur d'avoir procédé au licenciement avec effet immédiat le 27 janvier 2016, ce alors qu'il avait pleinement connaissance depuis le 25 janvier 2016 de l'incapacité de travail de l'appelant et d'avoir ainsi perdu toute crédibilité quant à une quelconque faute de l'appelant. Il fait valoir qu'il résulte du listing téléphonique qu'il a fait tout son possible pour avertir son employeur de sa maladie dès le premier jour, mais que celui-ci n'a pas décroché le téléphone et ne disposait ni de fax, ni d'adresse électronique. L'appelant aurait dès lors été obligé de lui adresser le certificat médical par la poste et n'aurait pas pu se douter que l'employeur ne le recevrait que plusieurs jours plus tard.

L'intimée reconnaît avoir été avisée par la poste le 23 janvier 2016 et avoir été en possession du certificat médical le 25 janvier 2016. L'avis d'arrêt de travail attestait une incapacité de travail jusqu'au 27 janvier 2016 inclus.

Le seul fait que suivant courrier du 1<sup>er</sup> février 2016, la Caisse Nationale de Santé refuse le paiement d'une indemnité pécuniaire pour la période du 18 au 27 janvier 2016, ne constitue pas la preuve de l'inexactitude du certificat médical produit par le salarié dès lors que l'avis du médecin-conseil du Contrôle médical de la sécurité sociale du 25 novembre 2015 n'a pas de prépondérance sur l'attestation du médecin traitant.

Il résulte du listing téléphonique que l'appelant a essayé à plusieurs reprises de joindre son employeur par téléphone le premier jour de son incapacité de travail. Il a, dès le lendemain, remis son certificat médical à la poste et ne pouvait se douter que le courrier ne parviendrait que 4 jours plus tard à son employeur. Les pièces soumises à la Cour ne renseignent pas de numéro de

fax ou d'adresse électronique à laquelle l'appelant aurait pu envoyer son certificat pour éviter les lenteurs des services postaux.

Dans la mesure où l'absence de 5 jours de A) s'explique par son état de maladie dûment documenté par un certificat médical, que l'appelant a fait toutes les diligences pour soumettre le certificat médical à l'employeur dès que possible et que celui-ci reconnaît avoir été, au moment de procéder au licenciement, en possession du certificat d'incapacité de travail l'informant sur la durée de celle-ci, la Cour juge que le licenciement avec effet immédiat est abusif.

### L'indemnisation

L'intimée conteste les montants réclamés à titre de dommages moral et matériel.

Il est constant que par courrier recommandé du 9 décembre 2015, la société SOC1) a licencié A) avec le préavis légal de deux mois expirant le 14 février 2016.

Dans l'hypothèse d'un licenciement avec effet immédiat abusif, précédé d'un licenciement avec préavis régulier, il est tenu compte dans l'appréciation de l'étendue des préjudices tant matériel que moral invoqués par le salarié de la circonstance que la relation de travail prenait de toute façon et régulièrement fin au terme du délai de préavis, circonstance qui fixe les limites des préjudices (Cour 6 février 2014, n° 39390 du rôle).

Le licenciement avec préavis n'a pas fait l'objet d'un recours judiciaire, de sorte que la relation de travail a régulièrement pris fin le 14 février 2016, soit moins de trois semaines après le licenciement avec effet immédiat déclaré abusif.

Il résulte d'un certificat médical du 28 janvier 2016 que A) était incapable de travailler jusqu'au vendredi 12 février 2016 inclus et devait dès lors, en principe, bénéficier des indemnités pécuniaires de maladie.

Le fait que la CNS ait refusé le paiement d'une indemnité pécuniaire, au moins jusqu'au 27 janvier 2016 inclus, est sans relation causale avec le licenciement intervenu.

A) ne justifie dès lors pas avoir subi un préjudice matériel du fait du licenciement avec effet immédiat. Le jugement est à confirmer, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de A) relative au préjudice matériel.

Compte tenu de la faible ancienneté de service dans l'entreprise et eu égard au fait que le contrat de travail devait prendre fin le 14 février 2016, la Cour fixe le préjudice moral subi par le salarié à 300,- EUR.

## La régularisation des salaires

L'appelant soutient qu'il a la qualité d'ouvrier qualifié de peintre en bâtiment depuis le début de la relation de travail au Grand-Duché de Luxembourg, soit depuis le mois de septembre 2014. Il serait manifeste que l'employeur avait pleinement conscience de l'existence de son diplôme puisqu'il avait déjà embauché l'appelant en sa qualité de peintre dans sa société située en France. Il y aurait dès lors lieu à régularisation des salaires pour la période comprise entre septembre 2014 et août 2015 et d'appliquer la régularisation également quant au paiement des arriérés de salaires.

L'intimée affirme n'avoir été informée qu'au cours du mois de septembre 2015 du fait que l'appelant était titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle de peintre en bâtiment depuis le 8 juin 1974 et avoir alors consenti à procéder à une régularisation du taux horaire à partir du mois de septembre 2015. L'appelant ne justifierait par ailleurs pas avoir une ancienneté de 10 ans.

Aux termes de l'article L.222-4 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.*

*Sont à considérer comme certificats officiels au sens de l'alinéa qui précède, les certificats reconnus par l'Etat 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'Education nationale dans ses attributions, sur avis du ministre ayant le Travail dans ses attributions.*

(...)

*(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.*

(...) »

Il est 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.

C'est à bon escient que le tribunal du travail a relevé 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'Education nationale sur avis du Ministre du

Travail. (Cour 8 juin 2000, n° 23755 du rôle, Cour 16 novembre 2017, n° 44430 du rôle).

Or, le diplôme de l'appelant n'a fait l'objet d'une équivalence reconnue par le Ministre de l'Education nationale qu'en date du 26 octobre 2015. Au moment de son engagement par la société SOC1) en septembre 2014, le salarié n'a dès lors pas pu informer son employeur qu'il était détenteur d'un certificat équivalent au CATP luxembourgeois.

Eu égard aux contestations de l'intimée, l'appelant ne rapporte pas la preuve qu'il a informé son employeur au moment de l'embauche de l'existence de son diplôme obtenu en 1974. Il reste encore en défaut de prouver qu'il a travaillé pendant 10 ans en tant que peintre et que son employeur en avait connaissance au moment de l'embauche. En effet, le simple fait que A) ait travaillé de juin 2005 à novembre 2009 en qualité de peintre auprès de la société SOC2) en France ne constitue pas une preuve suffisante à cet égard.

Le jugement est dès lors à confirmer en ce qu'il a retenu que ce n'est qu'à partir du mois de septembre 2015 que la société SOC1) était tenue de payer le taux horaire d'un salarié qualifié et qu'il a rejeté la demande de A) en régularisation des salaires pour la période de septembre 2014 à août 2015.

#### Les arriérés de salaire

La société SOC1) interjette appel incident en ce que le jugement entrepris a fait droit à la demande de A) en paiement d'arriérés de salaire qui n'auraient pas été payés conformément au contrat de travail et aux fiches de paie pour la période allant de septembre 2014 à mai 2015.

Elle relève que cette demande a été exprimée pour la première fois dans la requête introductive d'instance et qu'il n'en a pas été question dans le courrier du syndicat SYN1) du 22 septembre 2015 ; il résulterait au contraire de l'annexe de ce courrier que les montants auraient été payés, ce qui constituerait un aveu extrajudiciaire de A). Par ailleurs, la régularisation opérée par l'intimée suite à ce courrier, acceptée par A), serait constitutive d'un arrangement transactionnel entre parties en vertu duquel A) aurait définitivement reconnu qu'il n'avait plus aucune revendication à faire valoir concernant de prétendus arriérés de salaire. L'intimée se réfère en outre à des attestations testimoniales faisant état de remises d'argent liquide et/ou d'acompte par le gérant de l'intimée à l'appelant.

A) conclut à la confirmation du jugement sur ce point et soutient que l'annexe au courrier du 22 septembre 2016 établit une simple comparaison entre les montants bruts prétendument réglés par l'employeur et les montants des salaires pour un peintre qualifié.

La société SOC1) affirme avoir réglé les salaires non seulement en virant les montants figurant sur le relevé de compte versé par A), mais également en effectuant certains paiements en espèces. Elle verse trois attestations testimoniales selon lesquelles B) aurait donné des sommes d'argent en liquide à A).

L'appelant conteste avoir perçu des versements en espèces et affirme ne pas connaître deux des trois personnes qui ont rédigé les attestations testimoniales.

Les attestations testimoniales versées par l'intimée manquent de toute précision concernant la date et les montants qui auraient été payés en espèces à l'appelant et ne sauraient dès lors valoir comme preuve des paiements allégués.

Il résulte cependant des pièces versées en cause qu'en date du 13 juillet 2015 A) a mis la société SOC1) en demeure de payer le montant de 3.846,28 EUR à titre d'arriérés de salaire pour la période de septembre 2014 à juin 2015, en se référant uniquement à la loi du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum pour les travailleurs qualifiés. Le montant réclamé correspond à la différence entre le salaire social minimum et le salaire social minimum pour salarié qualifié pour la période de septembre 2014 à juin 2015. La mise en demeure ne fait aucune mention de ce que le salaire mensuel convenu au contrat de travail et figurant sur les fiches de salaire n'aurait pas été intégralement réglé pour la période en question.

Par courrier du 22 septembre 2015, le Président du SYN1), intervenant au nom de son affilié A), a demandé à la société SOC1) de régulariser la situation de son affilié en « procédant au paiement de la différence des salaires perçus et des salaires tarifaires dus pour la période de 1<sup>er</sup> septembre 2014 au 30 septembre 2015 (soit un montant de 7.593,58 EUR brut, suivant tableau en annexe) » et d'appliquer le tarif horaire de 14,4918 EUR/heure à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2015. Le tableau en annexe indique dans la rubrique « salaires mensuels payés par l'employeur » le montant de 1.922,96 EUR pour les mois de septembre 2014 à septembre 2015.

Il résulte à suffisance de ce courrier que les montants y repris ont été payés par l'employeur, ce qui est encore corroboré par le fait que dans sa mise en demeure du 13 juillet 2015 A) ne réclame pas le paiement des arriérés de salaire actuellement réclamés.

Il suit de ce qui précède que, par réformation du jugement entrepris, la demande de A) en paiement d'arriérés de salaire est à déclarer non fondée.

Le jugement n'est pas critiqué en ce qu'il a fait droit à la demande de A) en rectification du certificat de travail.

#### Les indemnités de procédure

Il serait inéquitable de laisser à charge de A) l'entièreté des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens. Le jugement est à confirmer en ce qu'il lui a alloué une indemnité de procédure de 500,- EUR et il y a encore lieu de lui accorder une indemnité de procédure de 500,- EUR pour l'instance d'appel.

Faute d'établir l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, la société SOC1) est à débouter de sa demande en obtention d'une

indemnité de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

A) ne justifie pas sa demande à voir ordonner l'exécution provisoire de l'arrêt à intervenir sans caution et avant enregistrement.

### **PAR CES MOTIFS :**

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

reçoit les appels principal et incident en la forme,

dit l'appel principal partiellement fondé,

dit l'appel incident partiellement fondé,

réformant le jugement du 17 novembre 2017:

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 27 janvier 2016 à l'égard de A),

déclare fondée la demande de A) en indemnisation du préjudice moral pour le montant de 300,- EUR,

condamne la société à responsabilité limitée SOC1) à payer à A) à titre de préjudice moral la somme de 300,- EUR avec les intérêts légaux à partir du 17 mars 2016, jour de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit la notification du présent arrêt,

déclare non fondée la demande de A) en paiement d'arriérés de salaire pour la période de septembre 2014 à mars 2015 et décharge la société à responsabilité limitée SOC1) de la condamnation au paiement de la somme de 4.510,86 EUR avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

confirme le jugement pour le surplus,

condamne la société à responsabilité limitée SOC1) à payer à A) une indemnité de procédure de 500,- EUR pour l'instance d'appel,

dit non fondées les demandes de la société à responsabilité limitée SOC1) en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance et pour l'instance d'appel,

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose pour moitié à la société à responsabilité limitée SOC1) et pour moitié à A) et en ordonne la distraction au profit de Maître Valérie FERSING sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Lotty PRUSSEN, président de chambre, en présence du greffier Alain BERNARD.