

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 27/20 - VIII - Travail

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

**Audience publique du cinq mars deux mille vingt**

Numéro CAL-2018-00095 du rôle.

Composition:

MAGISTRAT1.), président de chambre;  
MAGISTRAT2.), premier conseiller;  
MAGISTRAT3.), premier conseiller;  
GREFFIER1.), greffier.

**Entre:**

**la société en commandite simple SOCIETE1.),** établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par ses organes légaux et/ou statutaires,

**appelante** aux termes d'un acte de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE1.) d'(...) du 18 décembre 2017,

**comparant par Maître AVOCAT1.),** avocat à la Cour, demeurant à (...),  
**et:**

**PERSONNE1.),** demeurant à F-(...),

**intimé** aux fins du prédit acte HUISSIER DE JUSTICE1.),

**comparant par Maître AVOCAT2.),** avocat à la Cour, demeurant à (...).

---

## LA COUR D'APPEL:

Par requête du 10 octobre 2016, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société en commandite simple SOCIETE1.) (ci-après : la société SOCIETE1.), 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 qu'il qualifia d'abusif, à titre d'arriérés de salaire, d'indemnité compensatoire de préavis, d'indemnité de départ, de préjudices matériel et moral et de congé non pris, en tout la somme de 78.040,73 EUR + p.m. avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde. Il réclama encore la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement.

Il sollicita finalement une indemnité de procédure de 1.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par jugement rendu le 6 novembre 2017, le tribunal du travail a donné acte à PERSONNE1.) de la renonciation à sa demande relative aux arriérés de salaire et de la réduction de sa demande relative au dommage matériel et il a déclaré le licenciement du 8 avril 2016 abusif. Il a dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 17.519,05 EUR, celle relative à l'indemnité de départ fondée pour le montant de 8.759,53 EUR, celle relative au dommage matériel fondée à concurrence du montant de 2.393,72 EUR et celle relative au dommage moral fondée à concurrence du montant de 5.000,- EUR et il a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 33.672,30 EUR avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 10 octobre 2016, jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du jugement. La demande de PERSONNE1.) relative au congé non pris a été déclarée non fondée.

Le tribunal du travail a finalement condamné la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000,- EUR et il l'a déboutée de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par exploit d'huissier du 18 décembre 2017, la société SOCIETE1.) a relevé appel du prédit jugement et elle demande, par réformation, à voir dire que le licenciement avec effet immédiat du 8 avril 2016 est justifié et qu'elle a, à tort, été condamnée au paiement de la somme de 33.672,30 EUR et d'une indemnité de procédure ainsi qu'au paiement des frais et dépens de l'instance. Elle sollicite une indemnité de procédure de 1.500,- EUR pour la première instance et de 2.000,- EUR pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'acte d'appel en la pure forme. Il conclut à la confirmation du jugement entrepris et il sollicite une indemnité de procédure de 2.500,- EUR pour l'instance d'appel.

## Moyens et arguments des parties

L'appelante fait exposer qu'en cas de transport de plaques de verre pour le compte des sociétés SOCIETE2.) I et SOCIETE2.) II, ses chauffeurs sont tenus de remplir avec la plus grande diligence non seulement un rapport CMR et un bon de livraison, mais encore un rapport de casse, tel que cela était expressément demandé par ces clientes. En cas de dommage, le chauffeur aurait l'obligation de décrire la casse et de la documenter en prenant des photographies au moyen de la tablette électronique dont chaque camion est équipé, puis de signer le rapport. Le chauffeur devrait ensuite remettre les documents de transport complétés à TEMOIN1.), employé administratif auprès de l'appelante et supérieur hiérarchique de l'intimé, qui vérifierait, sur base des informations y figurant, le bon déroulement de la livraison et enverrait ensuite les rapports de casse aux sociétés SOCIETE2.) I et SOCIETE2.) II.

En se référant notamment à une attestation testimoniale de TEMOIN1.) et à un courrier électronique de SOCIETE2.) du 28 février 2017, l'appelante insiste sur le fait qu'un rapport de casse devrait être rempli systématiquement lors de chaque livraison de plaques de verre, qu'il y ait ou non présence de casse, le rapport valant constatation de l'état des marchandises lors de leur arrivée à destination et permettant ainsi de déterminer qui – du fournisseur, du transporteur ou du destinataire - est responsable des dommages éventuellement constatés. Toute irrégularité du rapport de casse ou le défaut d'envoyer le rapport à SOCIETE2.) risquerait d'engager automatiquement la responsabilité du transporteur pour les dommages éventuellement constatés.

Or, lors d'un contrôle des documents de transport en date du 8 avril 2016, il se serait avéré qu'à l'occasion d'un transport de plaques en verre pour le client SOCIETE2.), le salarié avait rempli, au moment de la livraison au destinataire SOCIETE3.) GmbH en date du 7 avril 2016, deux rapports de casse constatant l'absence d'avarie, en indiquant à l'endroit réservé au chauffeur responsable non pas son propre nom mais celui de son supérieur hiérarchique TEMOIN1.). Interpellé à ce sujet par ses supérieurs hiérarchiques, l'intimé aurait déclaré qu'il avait agi « comme ça, pour se marrer » et il aurait adopté une attitude insultante et irrespectueuse à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques et collègues de travail.

Il s'y ajouterait qu'à l'issue d'un transport de plaques de verre réalisé pour le compte du client SOCIETE2.) II en date du 1er mars 2016, l'intimé n'aurait remis à l'appelante ni le rapport de casse, ni le rapport CMR, ni les bons de livraison et il aurait omis de faire des photos malgré l'endommagement de la marchandise. Suite à cet incident, TEMOIN1.) aurait fermement rappelé à l'intimé, en date du 4 mars 2016, son obligation de remplir correctement les documents de transport et l'importance d'une telle démarche, mais l'intimé n'aurait pas porté la moindre considération à ces instructions.

L'appelante fait valoir que, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, tous les motifs énoncés dans le cadre de la lettre de licenciement avec effet immédiat du 8 avril 2016 satisfont pleinement au degré de précision requis par la loi et la jurisprudence.

Elle reproche aux premiers juges d'avoir considéré que le fait pour le salarié d'avoir falsifié intentionnellement le nom et la signature de son supérieur hiérarchique sur les rapports de casse litigieux ne constituait pas un motif grave justifiant son licenciement avec effet immédiat alors que ce comportement ne pourrait que s'expliquer par une intention manifeste du salarié de nuire à l'employeur et à Monsieur TEMOIN1.), ce dernier ayant risqué de se faire désigner comme personne responsable en cas de litige, et que ce comportement serait ainsi de nature à leur causer un préjudice. En outre, un tel comportement aurait immédiatement et définitivement ébranlé toute la confiance que l'employeur pouvait accorder au salarié et constituerait une faute grave au sens de l'article L.124-10 du Code du travail et de la Convention collective de travail pour le secteur des transports et de la logistique.

L'intimé aurait démontré qu'il n'assumait pas ses fonctions avec le sérieux requis et qu'il était capable d'agir avec une grande malhonnêteté. Le fait pour le chauffeur de ne pas compléter correctement le rapport de casse aurait exposé l'appelante au risque que ses clientes, SOCIETE2.) I et SOCIETE2.) II, tiennent la société de transport pour responsable en cas de dommages affectant les marchandises. L'employeur pourrait légitimement s'interroger sur l'étendue de la malhonnêteté de PERSONNE1.) et sur son aptitude à mentir et ne pourrait plus accorder aucune confiance à un individu agissant de la sorte, de manière intentionnelle et sans aucune justification valable, révélant une intention de nuire à la société et à ses collaborateurs. Par ailleurs, les actes commis par l'intimé seraient constitutifs des infractions pénales d'usurpation de nom et de faux en écriture.

Ce motif serait encore aggravé par les fautes antérieures du salarié en lien avec les documents de transport du 1<sup>er</sup> au 4 mars 2016, l'employeur lui reprochant notamment d'avoir omis d'établir un rapport CMR supplémentaire pour le trajet retour des plaques de verre refusées par le destinataire des marchandises et d'avoir omis de prendre des photographies des dégâts affectant les marchandises transportées.

L'appelante estime que la réalité des motifs invoqués à la base du licenciement ressort à suffisance des différentes pièces versées en cause ; à titre subsidiaire elle offre de prouver par toutes voies de droit et notamment par témoignages la réalité des motifs liés à l'apposition par PERSONNE1.) des nom et signature de Monsieur TEMOIN1.) en lieu et place des siens sur les rapports de casse et le comportement subséquent de PERSONNE1.), ainsi que la réalité des motifs liés aux manquements de PERSONNE1.) quant à la procédure à suivre en matière de documents de transports, qui se sont déroulés entre le 1<sup>er</sup> et le 4 mars 2016.

Elle conclut au rejet des trois attestations testimoniales versées par l'intimé à l'appui de ses allégations selon lesquelles aucun rapport de casse ne devait être établi en l'absence de dommage, pour défaut de précision et pour être contredites par les pièces versées par l'appelante.

Au cas où le licenciement était néanmoins déclaré abusif, l'appelante soulève à titre principal « l'irrecevabilité de l'ensemble des montants réclamés » dans le cadre de la première instance pour constituer une demande indéterminée contraire à l'article 145 du Nouveau code de procédure civile.

A titre subsidiaire, elle conteste les montants réclamés au titre de préjudices matériel et moral en soutenant qu'il est de jurisprudence constante que, lorsque les motifs reprochés au titre d'un licenciement avec effet immédiat jugé comme étant abusif auraient cependant pu justifier un licenciement avec préavis, le salarié n'a droit à des dommages et intérêts ni pour préjudice matériel, ni pour préjudice moral.

La fixation d'une période de référence de 9 mois serait en tout état de cause excessive, le salarié ayant été occupé de manière quasi-continue, auprès de plusieurs employeurs, du mois d'avril 2016 au mois de septembre 2017. Le salarié ne saurait se prévaloir d'une quelconque perte de rémunération auprès de ces nouveaux employeurs, dans la mesure où il ne prouverait pas avoir procédé à une recherche d'emploi mieux rémunéré.

Une éventuelle indemnisation du préjudice moral devrait être minime compte tenu de la rapidité et de la facilité avec lesquelles le salarié a retrouvé un emploi après son licenciement ainsi que de son comportement qui serait entièrement à l'origine de la rupture du contrat de travail.

L'intimé soulève d'abord l'imprécision des motifs invoqués à l'appui du licenciement. A titre subsidiaire, il conteste le caractère réel, grave et sérieux desdits motifs.

En ce qui concerne les faits qui se seraient déroulés pendant le mois d'avril 2016, il fait valoir que contrairement aux affirmations de l'employeur, le recours systématique aux rapports de casse n'était pas obligatoire, leur usage n'étant imposé qu'en cas de casse avérée. Il conteste à cet égard la pertinence du courrier électronique versé par l'appelante et invoque à son tour trois attestations testimoniales versées par d'anciens collègues de travail.

Au vu de l'absence d'avarie lors du transport du 7 avril 2016, il n'aurait eu aucune obligation de remplir un tel rapport, de sorte que l'employeur ne saurait lui reprocher d'avoir mal rempli un rapport qui de toute façon allait « finir à la poubelle ».

Si l'intimé ne conteste pas avoir apposé sur les rapports de casse une signature qui n'est pas la sienne, mais avoir signé « TEMOIN1.) P. », il conteste cependant toute intention de nuire dans son chef et toute gravité des faits ainsi que toute infraction pénale ou violation contractuelle, affirmant qu'il s'agissait d'une simple « boutade » ne causant aucun préjudice en l'absence de casse avérée. L'employeur en aurait d'ailleurs été bien conscient au moment du licenciement et n'aurait pas déposé de plainte.

Concernant la livraison du 1<sup>er</sup> au 2 mars 2016, l'intimé affirme avoir suivi scrupuleusement les instructions de son supérieur hiérarchique PERSONNE2.). Il aurait valablement rempli et remis le rapport CMR à son employeur, en respectant les instructions de ce dernier, et ce rapport ainsi que le rapport de casse établiraient expressément que la casse constatée n'était pas due aux agissements de l'intimé, de sorte que l'appelante n'aurait subi aucun préjudice.

L'intimé demande à voir déclarer les deux offres de preuve par témoins formulées par l'appelante irrecevables, sinon non fondées.

Quant à l'indemnisation, l'intimé soutient que ses demandes indemnitaires seraient recevables, la mention litigieuse « p.m. » étant reprise uniquement pour la demande tendant au paiement d'arriérés de salaire, demande à laquelle il aurait renoncé lors des plaidoiries de première instance.

Quant au préjudice moral, l'intimé fait état d'importants tracas et angoisses causés par la perte de son travail.

Quant au préjudice matériel, il donne à considérer qu'il a tout fait pour minimiser son préjudice, en retrouvant un nouvel emploi de même nature seulement deux jours après son licenciement, pour une rémunération similaire. Il aurait été occupé de manière continue pendant la période d'avril 2016 à septembre 2017, à l'exception de la période du 7 mai au 5 juin 2016 et du 5 au 20 novembre 2016. Dans ses conclusions du 14 mars 2019, il augmente sa demande relative au préjudice matériel au montant de 2.422,52 EUR, au titre de la différence entre le salaire brut qu'il aurait touché auprès de l'appelante et celui qu'il a touché en vertu de nouveaux contrats de travail pour la période du 9 octobre 2016 au 8 janvier 2017.

### **Appréciation de la Cour**

L'appel est recevable pour avoir été interjeté dans les forme et délai de la loi.

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1<sup>er</sup> octobre 2007, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) (qui se dénommait alors la société SOCIETE4.)) en qualité de chauffeur routier avec reprise de son ancienneté au 12 avril 1999.

Par courrier recommandé notifié en date du 8 avril 2016, son employeur a procédé à son licenciement avec effet immédiat.

PERSONNE1.) a contesté ce licenciement par courrier recommandé de son syndicat du 22 avril 2016.

- *La précision des motifs*

L'énonciation du ou des motifs doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de travail de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en

justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif. Elle doit encore être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture. En outre, elle doit permettre aux juridictions d'apprécier la gravité de la ou des faute(s) commise(s) et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient avec les motifs notifiés.

La Cour retient, à l'instar de la juridiction de première instance, que le premier motif, relatif aux faits du 6 avril 2016, a été énoncé avec la précision requise. En effet, l'employeur indique les détails de la livraison, la procédure applicable, le fait que le salarié a apposé sur les deux rapports de casse du 7 avril 2016 la signature de son supérieur hiérarchique TMOIN1.) et son attitude lorsqu'il a été confronté à ces faits. L'employeur précise, en outre, que les faits litigieux sont constitutifs d'infractions pénales (usurpation de nom, faux en écriture) et que le comportement du salarié est constitutif d'une faute grave au sens de l'article 4.2.6. de la Convention collective de travail applicable au secteur des transports et de la logistique. Il explique finalement pourquoi il estime que le salarié avait l'intention de nuire à son collègue TMOIN1.) et que les agissements ont remis en cause la relation de confiance que l'employeur avait à son égard, rendant impossible la continuation de la relation de travail.

Pour signaler qu'il ne s'agit pas de faits isolés, l'employeur ajoute encore un deuxième grief relatif à des faits commis le 4 mars 2016, concernant des erreurs dans la rédaction de documents de transport, suite auxquels Monsieur TMOIN1.) a rappelé au salarié l'importance de bien remplir tous les documents de transports, y compris les rapports de casse de verre et les rapports CMR.

Les premiers juges ont, à juste titre, retenu qu'il résulte clairement du libellé des faits relatifs à début mars 2016 que l'employeur reproche à PERSONNE1.) de n'avoir remis ni de rapport de casse, ni de rapport CMR, ni de bons de livraison en ce qui concerne un chargement de marchandises chez le client SOCIETE2.) à (...) le 1<sup>er</sup> mars 2016.

Si l'employeur cite ensuite la réponse du salarié à la remarque afférente de son responsable, il ne saurait en être déduit qu'il formule des reproches supplémentaires à l'égard de son salarié.

Il y a dès lors lieu de retenir qu'à l'exception des deux premiers motifs, aucun autre motif n'a été énoncé (du moins avec la précision nécessaire) dans la lettre de licenciement.

- *Le caractère réel et sérieux des motifs*

Les premiers juges ont correctement rappelé que, dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges doivent tenir compte de différents éléments et en particulier de ses antécédents professionnels et en général de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité ainsi que des conséquences du licenciement. La charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

En l'occurrence, le salarié ne conteste pas avoir apposé sur les deux rapports de casse litigieux une signature qui n'est pas la sienne. Si cette signature ne correspond pas exactement à celle de son responsable administratif TEMOIN1.), le nom « TEMOIN1.) » est cependant clairement lisible.

L'intimé conteste la gravité de son acte en faisant notamment valoir que les rapports de casse n'avaient aucune valeur. Pour étayer ses dires, il verse trois attestations testimoniales établies par d'anciens collègues selon lesquels un tel rapport ne devrait être rempli qu'en cas de dommage au verre. Ces attestations manquent de la précision requise pour emporter la conviction de la Cour.

Etant donné que le courrier électronique de SOCIETE2.), invoqué par l'appelante, date du 28 février 2017, il ne saurait être pris en considération pour établir le caractère obligatoire du rapport de casse en date du 7 avril 2016.

L'un des deux rapports de casse litigieux prévoit dans sa première ligne la question « présence de casse ? » suivie des cases à cocher : « yes / no », ce qui laisse présumer que ce rapport était à remplir même en l'absence de dommage.

Or, indépendamment de la question de savoir si un rapport de casse devait obligatoirement être dressé en tout état de cause et même en l'absence d'endommagement de la marchandise, la Cour retient, à l'instar de la juridiction de première instance, que dans la mesure où un tel rapport a été établi, que ce soit sur instruction de l'employeur ou de manière spontanée, le salarié était obligé de le remplir de manière consciencieuse et exacte.

Il est à cet égard sans pertinence que les rapports de casse ne sont pas un document de transport routier d'obligation légale, mais un document interne aux sociétés SOCIETE2.) I et SOCIETE2.) II. Il résulte, en effet, de l'attestation testimoniale établie le 5 janvier 2017 par TEMOIN1.) que ces documents devaient être retransmis au client Guardian après la livraison.

Ainsi, même à admettre que l'employeur n'ait pas donné de consignes claires et précises à l'intimé selon lesquelles un rapport de casse devait être établi même en l'absence de dommage, il n'en demeure pas moins que le salarié a dressé de tels rapports sur lesquels il a apposé une fausse signature. Les deux rapports ont été soumis au client SOCIETE3.) qui y a apposé un tampon et une signature. L'intimé a ensuite remis les documents à l'employeur qui devait les envoyer aux sociétés SOCIETE2.).

Si, tel que le relèvent les premiers juges, l'irrégularité invoquée au niveau de la signature du chauffeur n'aurait probablement pas pu permettre au destinataire SOCIETE3.), dont la signature figure également sur lesdits documents, de remettre en cause la livraison des marchandises en bon état et qu'il paraît peu probable que TEMOIN1.) ait pu être considéré comme « chauffeur responsable » sur base de ces rapports, il n'en demeure pas moins que l'intimé a apposé consciemment et intentionnellement une fausse signature sur les deux rapports de casse en question.

Indépendamment de la motivation du salarié - intention de nuire ou, tel que l'affirme l'intimé « pour se marrer » -, le fait d'apposer une fausse signature sur des documents ne saurait être qualifié de simple « blague », ce d'autant moins qu'en l'occurrence, les rapports de casse avaient également été signés par le destinataire de la marchandise et pouvaient, dès lors, servir de preuve du bon état de la marchandise après la livraison.

Contrairement aux premiers juges, la Cour estime qu'en apposant de manière délibérée et sans la moindre raison une fausse signature sur les documents en question, PERSONNE1.) a commis une faute grave de nature à ébranler définitivement la confiance que son employeur pouvait avoir en lui, et ce même en l'absence d'une plainte pénale par l'employeur et nonobstant l'absence de conséquences dommageables pour l'employeur.

Si l'ancienneté de service relativement longue d'un salarié, comme en l'espèce, peut faire présumer de bons et loyaux services dans le chef de ce dernier et partant atténuer dans une certaine mesure la gravité de la faute commise par lui, cela n'est pas nécessairement et forcément le cas. Elle peut au contraire inciter le salarié à prendre des libertés qu'il n'a pas, ce qui a été le cas en l'espèce. (Cour 30 mars 2017, numéro 43156 du rôle).

La Cour retient que les faits commis le 7 avril 2016 sont suffisamment graves pour ébranler définitivement la confiance qu'un employeur doit avoir en son salarié, même en tenant compte de son ancienneté, ce d'autant plus que ce dernier avait été rendu attentif à peine un mois plus tôt par TEMOIN1.) à l'importance des documents à remplir lors d'une livraison.

Il suit des considérations qui précèdent que, indépendamment des autres griefs allégués, le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) est justifié. Le jugement entrepris est dès lors à réformer en ce sens.

- *Les demandes indemnitaires*

Le licenciement étant justifié, il y a lieu, par réformation du jugement entrepris, de rejeter les demandes de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ et de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis en raison de son licenciement.

Le jugement n'est pas entrepris en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de sa demande relative au congé non pris.

- *Les indemnités de procédure*

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de ses demandes en obtention d'une indemnité de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

Par contre, il paraît inéquitable de laisser à charge de la société SOCIETE1.) toutes les sommes, non comprises dans les dépens, qu'elle a dû exposer pour la défense de ses droits dans le cadre du présent litige de sorte que, par réformation

du jugement entrepris, il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 750,- EUR pour la première instance et il convient de lui accorder encore une indemnité de procédure de 1.000,- EUR pour l'instance d'appel.

**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 l'appel,

le déclare fondé,

réformant:

dit que le licenciement avec effet immédiat du 8 avril 2016 est régulier et justifié,

partant, rejette les demandes de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ et de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société en commandite simple SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 750,- EUR pour la première instance,

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

condamne PERSONNE1.) à payer à la société en commandite simple SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.000,- EUR pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances et ordonne la distraction des frais de l'instance d'appel au profit de Maître AVOCAT1.) sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par MAGISTRAT1.), président de chambre, en présence du greffier GREFFIER1.).