

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°146/23 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Audience publique du seize novembre deux mille vingt-trois

Numéro CAL-2021-01034 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Françoise ROSEN, premier conseiller,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

partie appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice
Josiane GLODEN d'Esch-sur-Alzette en date du 3 mai 2021,

comparant par Maître Pemy KOUMBA -KOUMBA, avocat à la Cour,
demeurant à Esch-sur-Alzette,

et :

1. la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant
son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au Registre de
Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.), représentée
par son gérant actuellement en fonction,

intimée aux fins du susdit exploit GLODEN,

comparant par la société par actions simplifiée Avocats associés
ChristmannSchmitt, établie et ayant son siège social à L-

ADRESSE3.), inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Arnaud SCHMITT, avocat à la Cour.

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

intimé aux fins du susdit exploit GLODEN,

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

LA COUR D'APPEL

Par contrat à durée indéterminée du 9 septembre 2008, PERSONNE1.) a été engagée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), (ci-après « la société SOCIETE1. »), en tant que « *femme de chambre* ».

Par courrier du 11 mars 2020, l'employeur a licencié PERSONNE1.) avec préavis.

Par lettre du 16 mars 2020, PERSONNE1.) a demandé la communication des motifs du licenciement, qui lui ont été fournis par l'employeur par un courrier du 15 avril 2020 et fondés sur des absences prolongées pour cause de maladie ayant affecté et perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise.

Par un courrier de son mandataire du 17 avril 2020, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

Par requête du 16 septembre 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg, suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif, pour la voir condamner à lui payer, conformément à un décompte actualisé, 5.956,25 euros au titre d'indemnité de départ, 35.737,50 euros au titre d'indemnisation du dommage matériel et 17.868,75 euros au titre d'indemnisation du dommage moral, le tout avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle a demandé la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros, sa condamnation aux frais et dépens de l'instance et l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

La société SOCIETE1.) a soutenu que le licenciement prononcé serait régulier en estimant que les motifs invoqués seraient précis ainsi que réels et sérieux. Elle a soutenu qu'elle aurait valablement pu remplacer l'indemnité de départ due à PERSONNE1.) par deux mois de préavis supplémentaires rémunérés.

Elle a réclamé une indemnité de procédure de 2.500 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après « l'ETAT »), a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 5.617,77 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.), tout en demandant de réserver sa demande en ce qui concerne d'autres indemnités de chômage encore à percevoir le cas échéant par la salariée.

Par jugement du 29 mars 2021, le tribunal du travail a déclaré régulier le licenciement avec préavis prononcé par la société SOCIETE1.) le 11 mars 2020 à l'encontre d'PERSONNE1.) et non fondées les demandes de la salariée en indemnisation de son préjudice matériel, de son préjudice moral et en paiement d'une indemnité de départ. Le tribunal a rejeté la demande de l'ETAT ainsi que les demandes des parties en obtention d'une indemnité de procédure et a condamné PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 3 mai 2021, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel dudit jugement, qui lui a été notifié le 1^{er} avril 2021.

Elle demande à la Cour, par réformation, de déclarer le licenciement abusif et de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer 5.956,25 euros au titre d'indemnité de départ, 6.000 euros au titre du préjudice matériel et 5.956,25 euros au titre du préjudice moral et de déclarer l'arrêt à intervenir commun à l'ETAT. L'appelante réclame, en tout état de cause, une indemnité de procédure de 4.000 euros et la condamnation de son ancien employeur aux frais et dépens de l'instance.

La société SOCIETE1.) conclut à titre principal à la confirmation du jugement entrepris.

A titre subsidiaire, et pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, elle soutient que l'appelante n'aurait entrepris aucune démarche active d'emploi, de sorte que sa demande en indemnisation du préjudice matériel serait à rejeter. Elle conclut à voir rejeter la demande en indemnisation du préjudice moral, soutenant que PERSONNE1.) n'aurait subi aucun dommage moral.

A titre plus subsidiaire, la société intimée conclut à voir ramener la période de référence du préjudice matériel, ainsi que le préjudice moral, à de plus justes proportions.

Elle conclut en tout état de cause à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer 3.000 euros à titre de dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire sur base de l'article 6-1 du Code civil.

Elle réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 3.000 euros pour la première instance et de 4.000 euros pour l'instance d'appel.

L'ETAT sollicite la condamnation de la société SOCIETE1.), pour autant qu'il s'agit de la partie mal fondée au fond du litige, à lui payer la somme de 23.628,10 euros au titre des indemnités de chômage qu'il dit avoir versées à PERSONNE1.) pendant la période de novembre 2020 à octobre 2021, avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Discussion:

A) Quant au licenciement du 11 mars 2020 :

Engagée sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée du 9 septembre 2008, PERSONNE1.) a été licenciée par lettre recommandée du 11 mars 2020, motif pris d'une absence prolongée de plus de 26 semaines pour cause de maladie qui aurait perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise.

Sans contester la précision des motifs exposés aux termes de la lettre de motivation du 15 avril 2020 sur plus de quatre pages, détaillant les différentes périodes de maladie ainsi que les difficultés rencontrées par l'employeur pour pallier à ces absences, PERSONNE1.) critique d'abord le jugement entrepris en ce que le tribunal a constaté la réalité des motifs invoqués.

Elle conteste ensuite la gravité de la faute invoquée.

- a) la réalité de la période d'absence :

PERSONNE1.) conteste d'abord la réalité des motifs et conclut à voir déclarer le licenciement abusif, au motif que son ancien employeur aurait violé son obligation de réaffecter la salariée inapte à son poste de travail en tant que femme de chambre pour être resté passif face à la déclaration du médecin du travail du 28 janvier 2020.

Invoquant l'article L.326-9 (4) du Code du travail, elle soutient que, face à la décision d'inaptitude de la salariée à exercer son dernier poste de travail, l'employeur aurait dû activement trouver un poste de travail adapté aux facultés résiduelles de la salariée, au lieu de rester inactif pendant plus d'un mois avant de la licencier.

La société SOCIETE1.) conteste avoir violé les dispositions de l'article L.326-9 (4) du Code du travail.

Aux termes de l'article L.326-9 (4) du Code du travail, « *l'employeur doit dans la mesure du possible affecter le salarié déclaré inapte pour un poste de travail à un autre poste de travail.* »

En l'espèce, fin janvier 2020, le médecin du travail a déclaré la salariée inapte à occuper son poste de femme de chambre.

Il y a lieu de relever que l'employeur, confronté à l'inaptitude ou à l'aptitude restreinte de sa salariée à remplir ses fonctions, dûment constatée par le médecin du travail, tel qu'en l'espèce, est obligé de pourvoir à sa réaffectation à un autre poste de travail dans les limites disponibles dans l'entreprise. Si la loi impose à l'employeur de trouver, dans la mesure du possible, un autre poste de travail à sa salariée inapte au travail ou dont l'aptitude au travail est restreinte, elle ne lui fait pas l'obligation de réorganiser son entreprise pour permettre à la salariée d'y exécuter une tâche appropriée, adaptée à ses déficiences physiques respectivement de créer de nouveaux postes adaptés à ces situations particulières (Cour d'appel 27 janvier 2011, n°35958 du rôle ; Cour d'appel 11 novembre 2018, n°21743 du rôle).

La Cour constate que ni l'affirmation de l'employeur d'avoir expliqué lors de la réunion, au sujet de laquelle les parties s'accordent pour dire qu'elle aurait eu lieu 28 janvier 2020 avec l'appelante et le médecin du travail, qu'il n'avait pas de poste disponible à pourvoir correspondant aux facultés résiduelles d'PERSONNE1.), ni son affirmation que l'appelante ne disposerait pas des compétences requises pour occuper de façon permanente et définitive le poste de réceptionniste ne se trouvent contestées par PERSONNE1.). Par ailleurs, l'appelante ne remet pas en question l'affirmation de l'employeur de ne pas disposer d'un poste durable adapté aux facultés résiduelles de l'appelante, étant donné qu'il n'exploite qu'une petite entreprise comprenant, en début de l'année 2020, une huitaine de salariées, à

savoir quatre réceptionnistes et quatre femmes de chambre, y inclus l'appelante.

PERSONNE1.) ne saurait par conséquent reprocher à son ancien employeur d'être resté passif face à la décision du médecin du travail de la déclarer inapte à occuper son poste de femme de chambre, puisqu'il a déclaré dès le 28 janvier 2020 ne pas disposer d'un poste durable adapté aux facultés résiduelles de l'appelante.

Le moyen est à rejeter.

PERSONNE1.) critique encore le jugement entrepris en ce que le tribunal a retenu l'existence d'une absence prolongée de plus de 26 semaines consécutive dans son chef. Elle soutient que les certificats d'incapacités de travail envoyés au-delà du 10 février 2020 seraient inopérants et ne pourraient pas être comptabilisés pour le calcul des six mois d'absence prolongée.

Il résulte des pièces du dossier qu'en date du 10 février 2020, le médecin du travail PERSONNE3.) a retenu sur base d'une fiche médicale l'inaptitude de l'appelante au poste de femme de chambre.

PERSONNE1.) argumente sur base de cet avis médical lui attestant une inaptitude à remplir ses fonctions de femme de chambre que dans la mesure où cette inaptitude déclarée aurait préexisté à l'écoulement du délai de 26 semaines d'absence prolongée, l'employeur aurait eu l'obligation de procéder à son licenciement pour cause d'inaptitude sur base du constat qu'il ne disposait pas d'un autre poste de travail adapté aux facultés résiduelles de la salariée, au lieu d'attendre l'écoulement du délai de 26 semaines et de la licencier pour cause d'absence prolongée. Elle estime que le licenciement pour cause d'inaptitude lui aurait été plus favorable que le licenciement pour absence prolongée, soutenant que le licenciement pour cause d'inaptitude entraînerait une dispense de prester le préavis. Or, en l'espèce, l'appelante aurait dû prester le préavis de six mois et l'employeur aurait même converti l'indemnité de départ en deux mois de préavis, sans dispense de travail.

Il a été retenu que « l'inaptitude au dernier poste, visée à l'article L.326-9 du Code du travail, est une notion distincte de l'incapacité de travail, visée à l'article L. 121-6 du même code. Une personne déclarée inapte à son dernier poste de travail, ne peut plus, en raison de l'altération de ses aptitudes, occuper, de façon appropriée et sans conséquences dommageables excessives pour elle-même, le dernier poste auquel elle était affectée. Le salarié déclaré inapte ne se trouve pas pour autant en état d'incapacité de travail, la mesure de reclassement, requise en pareille hypothèse par la loi, ayant précisément pour objectif de permettre au salarié concerné d'occuper

à l'avenir un poste correspondant à ses aptitudes diminuées » (Cour d'appel 26 novembre 2020, n°CAL-2020-00120 du rôle).

Il en résulte qu'en l'espèce, l'appelante était certes inapte à exercer ses fonctions de femme de chambre à partir du 28 janvier 2020, mais elle n'était pas pour autant incapable d'exercer d'autres postes de travail.

Dès lors, le licenciement pour cause d'inaptitude, suite au constat de l'employeur qu'il ne dispose pas d'un poste permanent correspondant aux facultés résiduelles de la salariée déclarée inapte à son dernier poste de travail, ne saurait entraîner *ipso facto* une dispense de travail, si l'employeur dispose de la possibilité de fournir à cette salariée de façon provisoire et temporaire un poste aménagé à ses facultés résiduelles, tel qu'en l'espèce.

En effet, il est constant en cause que suite au licenciement critiqué, l'employeur n'a pas dispensé PERSONNE1.) de prester le préavis, mais que, face à la situation sanitaire de printemps 2020, des fonctions allégées de réceptionniste ont été attribuées à l'appelante qui avait notamment pour mission de réaliser le pliage des notices d'information relative au Covid-19, de broyer des documents qui encombraient l'espace de stockage et d'assurer une permanence de l'accueil de l'hôtel en lieu et place des réceptionnistes placées en chômage partiel.

L'appelante reste dès lors en défaut d'établir une situation plus favorable dans le cas d'un licenciement pour cause d'inaptitude par rapport au licenciement pour absence prolongée dont elle a fait l'objet.

Le moyen est partant à rejeter.

PERSONNE1.) argumente finalement sur base d'une jurisprudence (Cour d'appel du 11 juin 2020, cal-2018-00348) que face à la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail, l'employeur aurait eu une obligation de reclasser, obligation certes de moyens, ainsi qu'une obligation de réagir, notamment de s'enquérir auprès du médecin du travail de la suite donnée à sa décision d'inaptitude, à savoir s'enquérir si une procédure de reclassement a été engagée par ce dernier, sinon d'inciter le médecin du travail à saisir la Commission mixte de reclassement. En s'abstenant de ce faire, l'employeur aurait violé son obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi.

La Cour constate que l'arrêt de la Cour d'appel invoqué par l'appelante ne saurait être transposé au présent litige, étant donné que ce qui était reproché à l'employeur sur base de cette jurisprudence était d'avoir « *une attitude récalcitrante consistant à ne pas se manifester et à ne pas répondre aux demandes de la salariée, laissant celle-ci dans l'incertitude la plus totale quant à sa situation* ».

Or, en l'espèce, l'employeur a informé la salariée lors de la réunion du 28 janvier 2020, de même que le médecin du travail, qu'il ne disposait pas d'un poste durable adapté aux facultés résiduelles de l'appelante. L'employeur avait dès lors fait preuve d'une réaction, étant donné que cette affirmation, non autrement contestée, présuppose l'examen des postes existants dans l'entreprise. Aucune violation par l'employeur de son obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi ne se trouve dès lors établie en cause.

Il résulte des divers certificats médicaux versés en cause que l'appelante a été absente de son lieu de travail de façon continue du 9 septembre 2019 au 15 mars 2020.

Par ailleurs, l'affirmation de l'employeur que lors de la réunion du 28 janvier 2020, la salariée aurait déclaré son intention de rester en arrêt de maladie afin que la CNS traite son opposition aux décisions présidentielles ayant refusé de prendre en charge l'indemnité pécuniaire de maladie, suite à l'examen médical du 16 décembre 2019 ayant déclaré la salariée apte à reprendre son poste de travail à partir du 24 décembre 2019, ne se trouve pas contestée.

Le tribunal ne saurait partant être critiqué pour avoir retenu qu'PERSONNE1.) était absente de son lieu de travail de façon continue du 9 septembre 2019 au 15 mars 2020.

La réalité de l'absence prolongée de 26 semaines consécutives étant établie en cause, l'appel n'est pas fondé sur ce point spécifique.

b) la gravité du motif d'absence prolongée :

PERSONNE1.) conteste la gravité du motif d'absence prolongée invoqué par l'employeur en invoquant que l'employeur aurait « *volontairement ignoré l'inaptitude de la salariée qui aurait dû être licenciée pour inaptitude au plus tard le 10 février 2020 avec dispense de prêter le préavis, que toutefois il résulte du dossier que la salariée a dû prêter son préavis de 6 mois et que l'employeur a même converti l'indemnité de départ de 2 mois en préavis* ». Elle soutient que cette façon de procéder invaliderait l'argument de l'employeur invoqué le 28 janvier 2020 selon lequel il ne disposerait pas d'un poste adapté aux capacités résiduelles de l'appelante.

Il résulte des développements qui précèdent que l'inaptitude au dernier poste de travail n'équivaut pas à une incapacité de travailler. Il n'est par ailleurs pas contesté par l'appelante qu'elle ne disposait pas des facultés requises pour exercer de façon permanente les fonctions de réceptionniste, tel qu'allégué par l'employeur, mais qu'elle pouvait temporairement exécuter des tâches ponctuelles de réceptionniste.

Aucune contradiction ne résulte dès lors de l'attitude de l'employeur à licencier la salariée pour absence prolongée sans la dispenser de prêter le préavis.

Dans la mesure où l'article L.121-6 (3) du Code du travail limite la protection du salarié déclaré incapable contre un licenciement à une période consécutive de 26 semaines et délie ainsi l'employeur de l'interdiction de licenciement un salarié en incapacité de travail au bout d'une période consécutive de 26 semaines, le caractère grave du motif invoqué ne saurait être contesté en présence de la réalité établie d'une absence prolongée de plus de 26 semaines.

En conséquence, c'est à bon droit que le tribunal du travail a déclaré régulier le licenciement avec préavis d'PERSONNE1.).

L'appel n'est pas fondé sur ce point spécifique.

B) Quant aux demandes indemnitaires :

Le licenciement ayant été déclaré régulier à juste titre par le tribunal, c'est encore à bon droit que la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de ses préjudices matériel et moral a été rejetée, de sorte qu'il y a lieu de confirmer le jugement sur ce point et de déclarer l'appel non fondé sur ce point spécifique.

PERSONNE1.) critique encore le jugement entrepris pour avoir retenu que l'employeur était en droit de convertir l'indemnité de départ de deux mois en un préavis supplémentaire de deux mois sans dispense de travail. Elle réclame, par réformation, à voir condamner l'employeur à lui payer une indemnité de départ de deux mois de salaire au sens de l'article L.124-7 (1) alinéa 2 du Code du travail, soit 5.956,25 euros.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris, invoquant en application de l'article L.124-7 (2) du Code du travail le droit de l'employeur occupant moins de vingt salariés d'opter dans la lettre de licenciement pour une prolongation des délais de préavis visés à l'article L.124-3 du même Code, qu'elle aurait clairement indiqué cette volonté dans la lettre de licenciement du 11 mars 2020 et qu'il ne serait pas contesté par l'appelante qu'elle a touché son salarié intégral pendant ces deux mois de préavis supplémentaires.

Il est constant en cause qu'au moment du licenciement, PERSONNE1.) bénéficiait d'une ancienneté de services de plus de 10 ans. En application de l'article L.124 (2) le délai de préavis était dès lors de six mois.

En application de l'article L.124-7 (1) du Code du travail, le salarié sous contrat de travail à durée indéterminée qui se trouve licencié, même pour une raison valable, a droit à une indemnité de départ fixée à deux mois de salaire en cas d'ancienneté de services de plus de dix ans.

Cependant, aux termes de l'article L.124-7 (2) du Code du travail, « l'employeur occupant moins de vingt salariés peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement des indemnités visées au paragraphe (1) qui précède, soit pour la prolongation des délais de préavis visés à l'article L.124-3 qui, dans ce cas, sont portés : (...) à huit mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix années au moins (...) ».

A l'instar du tribunal du travail, il y a partant lieu de retenir que la société SOCIETE1.) n'a fait qu'user de l'option lui légalement conférée par le précité article, de sorte qu'aucune faute ne saurait lui être reprochée. La salariée ayant été rémunérée par l'employeur jusqu'au terme du préavis de huit mois, elle est malvenue pour réclamer une indemnité de départ.

L'appel est partant non fondé.

C) Quant à la demande reconventionnelle pour procédure abusive et vexatoire :

La société SOCIETE1.) conclut à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer 3.000 euros à titre de dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire sur base de l'article 6-1 du Code civil.

L'article 6-1 du Code civil sanctionne l'exercice malveillant, de mauvaise foi des droits ou sans utilité réelle pour leur titulaire et sans égard aux droits concurrents des tiers par un détournement de leur fonction sociale.

L'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute pouvant donner lieu à des dommages et intérêts que s'il constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou, au moins, une erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable.

Il convient de sanctionner, non pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement – puisque l'exercice d'une action en justice est libre – mais uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de droit (Cour 17 mars 1993, no 14446 du rôle et Cour 22 mars 1993, no 14971 du rôle).

En l'espèce, la société SOCIETE1.) reste cependant en défaut d'établir une faute spécifique dans le chef d'PERSONNE1.), de sorte que sa demande est à rejeter.

D) Quant à la demande de l'ETAT :

L'ETAT conclut à voir condamner l'ancien employeur, pour autant qu'il s'agit de la partie mal fondée au fond du litige, à lui payer la somme, augmentée en instance d'appel, de 23.628,10 euros au titre des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) pendant la période de novembre 2020 à octobre 2021,

Il résulte des développements qui précèdent que le licenciement prononcé par l'ancien employeur à l'égard d'PERSONNE1.) est régulier. C'est partant également à juste titre que le tribunal du travail a débouté l'ETAT de sa demande en remboursement sur base de l'article L.521-4 du Code du travail.

E) Quant aux demandes accessoires :

PERSONNE1.) ayant succombé dans ses prétentions, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

Eu égard à l'issue du litige, la Cour alloue, par réformation, à la société intimée une indemnité de procédure de 750 euros sur base de l'article 240 du NCPC. Il serait en effet inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais exposés pour assurer la défense de ses intérêts en justice.

La société intimée ayant également dû recourir aux services rémunérés d'un avocat en appel pour faire valoir ses droits qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge, la Cour lui alloue une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) n'ayant pas obtenu gain de cause, elle doit supporter tant les frais et dépens de première instance, par confirmation, que ceux de l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels, principal et incident ;

dit l'appel principal non fondé ;

dit l'appel incident partiellement fondé ;

réformant :

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) 750 euros à titre d'indemnité de procédure pour la première instance ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

rejette la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, et en ordonne la distraction au profit de la société par actions simplifiée Avocats associés ChristmannSchmitt, représentée aux fins de la présente instance par Maître Arnaud Schmitt, sur ses affirmations de droit.