

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°66/24 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du treize juin deux mille vingt-quatre

Numéro CAL-2023-00167 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.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 14 décembre 2022,

comparant par Maître Patricia JUNQUEIRA DE OLIVEIRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.), enseigne commerciale « **SOCIETE2.)** », établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

comparant par la société à responsabilité limitée E2M, inscrite à 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 B210821, représentée aux fins des présentes par Maître Max MAILLIET, avocat à la Cour.

LA COUR D'APPEL:

Par contrat de travail du 1^{er} mars 2018, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)) en qualité de « ingénieur » avec des missions spécifiques détaillées audit contrat de travail.

Il a été licencié avec préavis par courrier de l'employeur du 31 août 2020.

Par requête du 21 septembre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants suivants :

- rémunération variable	16.311,31 €
- indemnité de congés non-pris	5.682,41 €
- salaire fixe impayé	305,40 €

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de chaque échéance, sinon à partir de la mise en demeure du 11 novembre 2020, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a sollicité une indemnité de procédure de 2.000 euros et la condamnation de son ancien employeur aux frais et dépens de l'instance.

A l'appui de sa demande, le salarié a soutenu avoir été engagé contre le paiement d'une rémunération mensuelle fixe et d'une rémunération variable en application des articles 5.1 et 5.2 du contrat de travail.

PERSONNE1.) a soutenu avoir droit à 2% du montant du chiffre d'affaires net encaissé par son employeur, soit le montant de 16.311,31 euros (871.065,49 – 55.500,00) x 2%) pour les années 2018, 2019 et 2020.

La société SOCIETE1.) a fait valoir que PERSONNE1.) n'aurait pas prouvé avoir droit au paiement d'une rémunération variable pour les années 2018 à 2020. Elle a contesté les chiffres avancés qui ne se trouveraient pas établis sur base de pièces et elle a conclu au débouté de la demande. Elle a encore contesté la demande en paiement

d'arriérés de salaire au titre de la rémunération variable pour l'année 2018, laquelle serait, du moins en partie, prescrite.

Elle a contesté la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris, soutenant que le salarié aurait pris tous les jours de congé rédus, et même un jour de trop, de sorte qu'elle conteste la demande paiement du montant de 305,40 euros au titre de salaire impayé.

Elle a conclu reconventionnellement à la condamnation de PERSONNE1.) à lui restituer l'ordinateur et le téléphone portable appartenant à la société et elle a réclamé une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Par jugement du 21 octobre 2022, le tribunal du travail a dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) et fondée la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.). Il a condamné PERSONNE1.) à restituer à la société SOCIETE1.) le téléphone portable et l'ordinateur portable lui appartenant. Le tribunal a dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure, a rejeté la demande en exécution provisoire du jugement et a condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 14 décembre 2022, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 21 octobre 2022, qui lui a été notifié le 7 novembre 2022.

Il demande à la Cour, par réformation, à voir déclarer fondées toutes ses demandes et partant à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 22.299,12 euros, tous postes confondus, ou tout autre montant même supérieur à arbitrer par la Cour ou à dire d'experts, à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) de lui communiquer tous les chiffres utiles, nécessaires au calcul de la rémunération variable, sinon à voir nommer un expert afin de déterminer et de chiffrer sa demande au titre de la rémunération variable. Il conclut, par réformation, au rejet de la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) relative à la restitution du matériel professionnel.

En tout état de cause, PERSONNE1.) demande à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros et à supporter les frais et dépens des deux instances.

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

Si toutefois la demande en paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris devait être déclarée fondée dans son principe, elle demande à voir réduire la demande au montant de 2.665,28 euros correspondant à 12 jours de congés non pris au vu du salaire mensuel brut de PERSONNE1.).

Elle demande à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 4.181,77 euros au titre des frais d'avocat exposés sur base de l'article 1382 du Code civil et le montant de 5.000 euros à titre de dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire sur base de l'article 6-1 du Code civil. Elle réclame une indemnité de procédure de 5.000 euros pour l'instance d'appel et la condamnation du salarié aux frais et dépens de l'instance d'appel.

DISCUSSION :

1) Quant la rémunération variable :

Le tribunal a dit non fondée la demande en paiement d'arriérés de salaire, indépendamment de la question de savoir si la demande est en partie prescrite, après avoir constaté que PERSONNE1.) n'a versé aucune pièce établissant qu'il aurait travaillé ou contribué sur un des projets visés dans le tableau par lui établi.

PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir rejeté sa demande. Il réitère en appel sa demande tendant à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la rémunération variable proportionnelle de 2% du montant du chiffre d'affaires net encaissé par l'employeur indépendamment de toute intervention de sa part, telle que visée sous le point 1) a) de l'article 5.2 du contrat de travail. Il argumente que contrairement à ce qu'a retenu le tribunal, il n'aurait pas à rapporter la preuve de sa contribution sur les différents projets, « puisqu' indépendamment de son implication personnelle dans les projets », il pourrait prétendre à cette rémunération variable proportionnelle de 2% du montant du chiffre d'affaires net perçu par l'employeur sur les différents projets.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris quant à ce volet du litige et fait valoir que la demande de l'appelant procéderait d'une lecture erronée du jugement, sinon de son contrat de travail. L'appelant resterait, comme en première instance, en défaut de prouver qu'il ait satisfait aux conditions contenues dans le contrat de travail, respectivement qu'il aurait travaillé sinon contribué aux projets visés dans le tableau contenu dans la mise en demeure du 11 décembre 2020 lui adressée par le salarié.

L'employeur conteste en tout état de cause les chiffres avancés audit courrier de mise en demeure du 11 décembre 2020.

Il invoque qu'en réponse audit courrier de mise en demeure, il aurait détaillé aux termes de son courrier du 23 décembre 2020 de manière circonstanciée au salarié les modalités sur lesquelles reposerait le système de rémunération variable brute prévu à l'article 5 point 2 de son contrat de travail, avant d'en faire une application *in concreto*, projet par projet.

Aux termes de l'article 5.2 du contrat de travail signé entre parties :

« A la rémunération fixe du 5.1 ci-dessus, s'ajoutera un système de rémunération variable brute, attribuée au titre des seuls douze (12) mois civils et qui sera en fonction de la marge opérationnelle ainsi que de la contribution personnelle du salarié sur le CA net de l'employeur.

1/ Rémunération variable proportionnelle

Elle est égale à un pourcentage du chiffre d'affaires net de l'employeur (« CA net »), différent selon que les affaires concernées sont traitées en direct ou avec le concours d'intermédiaires.

Le CA net de l'employeur est calculé comme ci-après :

- *Montant des honoraires encaissés des différents clients ;*
- *Le cas échéant diminué des rémunérations versées aux intermédiaires impliqués ;*

Les taux retenus pour cette rémunération variable proportionnelle sont les suivants :

a/ Pour la marge opérationnelle

- *Deux pour cent (2,00%) du montant du chiffre d'affaires net encaissés, tel que défini ci-dessus.*

-

b/ Pour les affaires apportées en direct par le salarié

- *Quatre pour cent (4,00%) du montant du chiffre d'affaires net encaissé, tel que défini ci-dessus.*

La Cour constate que l'article 5.2 du contrat de travail indique comme prémisses pour le calcul de chaque type de rémunération variable que le taux à retenir est fonction « *de la marge opérationnelle ainsi que de la contribution personnelle du salarié sur le CA {chiffre d'affaires} net de l'employeur* ».

La rémunération variable proportionnelle est fixée à 2%, respectivement à 4 %, selon que les projets rémunérés concernent

des affaires traitées « avec le concours d'intermédiaires » ou constituent des affaires « apportées en direct par le salarié ».

Au regard du libellé de l'alinéa 1^{er} de l'article 5.2 du contrat de travail, contrairement à l'allégation de PERSONNE1.), la rémunération variable proportionnelle à attribuer à un salarié est toujours fonction de la part contributive dudit salarié et de l'implication de ce dernier dans les projets donnant lieu au calcul du chiffre d'affaires net de l'employeur.

Il aurait en conséquence appartenu à PERSONNE1.) de verser des pièces établissant qu'il aurait travaillé ou contribué sur un des projets visés au tableau qu'il verse, ce qu'il est resté en défaut de faire.

La Cour approuve en conséquence le tribunal par une motivation qu'elle fait sienne d'avoir rejeté la demande de PERSONNE1.).

Sa demande tendant à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) de lui communiquer tous les chiffres utiles nécessaires au calcul de la rémunération variable est à rejeter pour défaut de pertinence, de même que sa demande tendant à voir nommer un expert afin de déterminer et de chiffrer le quantum de sa demande.

2) Quant à l'indemnité compensatoire pour congés non pris :

Le tribunal du travail a retenu sur base d'un courriel de la fiduciaire du 26 août 2019, et du tableau de connexion au serveur de la société SOCIETE1.) que PERSONNE1.) n'a travaillé que 53 heures et 58 minutes en juillet 2020 ; qu'il n'a dès lors pas travaillé 173 heures en juillet 2020 et comme il n'a pas été en chômage technique, le tribunal a estimé au regard des pièces versées qu'il y avait accord entre parties quant aux 12 jours de congés pris par PERSONNE1.) au mois de juillet 2020.

PERSONNE1.) fait grief au tribunal d'avoir rejeté sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour 12 jours de congés non pris, soit 5.682,41 euros, ainsi que sa demande en paiement d'un montant de 305,40 euros, qui aurait été indument porté en déduction du salaire du mois d'octobre 2020 en raison d'un jour de congé pris en trop. Il soutient que l'ancien employeur ne verserait en cause aucun élément probant permettant de retenir qu'il aurait demandé 12 jours de congé au mois de juillet 2020.

Il invoque que l'employeur ne se serait pas conformé à l'article L.233-17 du Code du travail concernant la tenue d'un livre de congé et que l'employeur ne saurait prouver l'accord allégué quant au congé du mois de juillet 2020 sur base d'un courrier du 26 août 2020 adressé à la seule fiduciaire. L'employeur ne pourrait de même pas prouver

l'absence de prestations par le salarié pendant les douze jours de juillet litigieux au moyen d'un tableau de connexion au serveur de l'employeur, étant donné que ce tableau ne constituerait pas un système de pointage et ne permettrait pas de retracer les heures de travail du salarié.

Il affirme avoir été en chômage partiel dû à la pandémie du covid-19 pendant la période de mars à juin 2020, mais que l'employeur se serait vu refuser par l'Etat ce même chômage partiel pour le mois de juillet 2020.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris sur ce point, sinon à voir réduire « *la demande de congés non pris de 17 jours* » au montant de 2.665,28 euros correspondant à 12 jours de congés non pris au vu du salaire mensuel brut de l'appelant.

Elle invoque un accord entre parties que PERSONNE1.) allait prendre 12 jours de congés en juillet 2020 et se base pour étayer son affirmation sur la fiche de salaire de juillet 2020 établie par la fiduciaire, sur un courriel de la fiduciaire du 26 août 2020 ainsi que sur un tableau de connexion au serveur de l'entreprise. Soutenant que, sur base de cet accord, le salarié aurait pris 12 jours de congé au mois de juillet 2020, l'employeur invoque que le salarié aurait pris un jour de congé en trop, raison pour laquelle il aurait déduit le montant de 305,40 euros du salaire du mois d'octobre 2020.

L'article L.233-12 du Code du travail dispose que « *Lorsque le contrat de travail prend fin dans le cours de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement. Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier. Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement.* »

En application de l'article L.223-17 du Code du travail, disposant que « *l'employeur est obligé de tenir livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service* », la jurisprudence met à charge de l'employeur l'obligation de prouver l'existence des jours de congés pris en cas d'absence de tenue d'un livre de congé et cette preuve peut être rapportée par tout autre moyen.

Pour résister à la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris de douze jours, la société

SOCIETE1.) invoque, d'une part, qu'il y aurait eu accord entre parties que l'appelant prendrait 12 jours de congés au mois de juillet 2020, accord qu'il estime avoir établi sur base du courriel de la fiduciaire du 26 août 2020. Il se réfère d'autre part, à un tableau de connexion au serveur de l'entreprise pour affirmer qu'il y aurait eu absence de travail par l'appelant correspondant à 12 jours de travail (soit 96 heures).

La Cour constate que l'employeur a mentionné sur la fiche de salaire du mois de juillet 2020 que PERSONNE1.) aurait pris 96 heures de congés, soit douze jours.

En ce qui concerne l'accord invoqué par l'employeur, il est constant en cause qu'en principe, les salariés de la société SOCIETE1.) devaient remplir une fiche de demande de congé. Or une telle fiche fait défaut en l'espèce concernant les 12 jours de congés au mois de juillet 2020 que l'employeur prétend que le salarié aurait pris.

L'employeur soutient à cet égard que la raison en serait que l'appelant, malgré leur accord et plusieurs demandes de l'employeur de remplir une fiche de demande de congé, aurait refusé de ce faire, nonobstant le fait qu'il n'aurait pas travaillé. Cette absence de travail au mois de juillet 2020 résulterait du tableau de connexion au serveur de l'entreprise ainsi que du courriel du 26 août 2020 de la fiduciaire demandant à l'employeur de « régulariser » la situation.

La Cour constate qu'aux termes du courriel du 26 août 2020, la fiduciaire indique certes, concernant la fiche de salaire de l'appelant pour le mois de juillet 2020 : « *je vous remercie de bien vouloir lui faire remplir la demande de congé pour les 96 heures de la fiche de juillet et ainsi justifier le paiement de son salaire à 100%* ». Ce courriel, adressé au seul employeur, n'explique cependant aucunement la raison d'être de cette demande de la fiduciaire. Il ne saurait dès lors valoir preuve d'un accord entre l'employeur et le salarié quant à une prise de congés par le salarié de douze jours en juillet 2020.

En ce qui concerne le fait pour PERSONNE1.) d'avoir travaillé moins de 173 heures au mois de juillet 2020, la Cour constate que le tableau de connexion invoqué par l'employeur constitue une pièce unilatérale, contestée. Il s'y ajoute qu'il résulte de ce même tableau que l'appelant s'est connecté au serveur de l'entreprise pratiquement tous les jours ouvrables du mois de juillet 2020. Le fait qu'il n'est pas resté connecté pendant huit heures par jour s'explique en raison de la nature des fonctions exercées par l'appelant, dont il n'est pas contesté qu'elles impliquaient des déplacements fréquents. L'employeur reste par ailleurs en défaut d'indiquer les dates et jours précis au cours desquels l'appelant aurait été en congé.

Les éléments de preuve invoqués par l'employeur ne constituent partant pas un faisceau d'indices concordants et ne permettent pas d'étayer l'accord entre parties concernant la prise de 12 jours de congés au mois de juillet 2020 par PERSONNE1.).

En ce qui concerne le nombre de jours de congés non pris par l'appelant pour l'année 2020, les parties s'accordent pour dire que le salarié avait demandé au mois d'août 2020 douze jours de congé (du 3 au 18 août) ainsi qu'un jour de congé le 14 octobre 2020.

Les parties diffèrent quant au nombre de jours de congés redû en total pour l'année 2020, le salarié prétendant avoir droit à 25 jours de congés, tandis que l'employeur soutient que seuls 24 jours de congés ne seraient redus.

En application de la loi du 25 avril 2019 portant modification des articles L.232-2 et L.233-4 du Code du travail, le salarié avait en principe droit en 2020 pour l'année de calendrier entière à 26 jours de repos. Le contrat de travail ayant en l'espèce pris fin au 31 octobre 2020, le salarié avait droit au nombre de jours de repos calculés proportionnellement au nombre de mois travaillés, soit à 22 jours. A ce nombre viennent s'ajouter les jours fériés tombant un samedi ou dimanche, soit en 2020, le 9 mai et le 15 août, tombant tous les deux un samedi.

Il en résulte que pour l'année 2020, PERSONNE1.) avait droit à 24 jours de repos et il est établi qu'il en a pris 13.

Il convient dès lors de retenir que PERSONNE1.) peut encore prétendre à une indemnité compensatoire pour congés non pris correspondant à 11 jours de congés non pris, soit 88 heures.

Il résulte des développements qui précèdent que PERSONNE1.) n'a pas droit à la part de rémunération variable telle que revendiquée, de sorte que l'indemnité compensatoire pour congés non pris est à calculer en l'espèce sur base de la moyenne des trois mois de salaire brut ayant précédés la fin du travail.

L'article L.233-14 du Code du travail dispose que : « *Pour chaque jour de congé, le salarié a droit à une indemnité égale au salaire journalier moyen des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé. Le salaire journalier moyen est établi à partir du salaire mensuel brut du salarié. Il est obtenu en divisant le salaire mensuel brut, y compris les accessoires du salaire, par cent soixante-treize heures. Si pendant la période de référence prévue pour le calcul de l'indemnité de congé ou pendant la durée du congé interviennent des majorations de salaire définitives résultant de la loi, de la convention*

collective ou du contrat individuel de travail, il doit, pour chaque mois, en être tenu compte pour le calcul de l'indemnité de congé.

Pour les salariés dont le salaire est fixé en pourcentage, au chiffre d'affaires ou sujette à des variations prononcées, la moyenne du salaire des douze mois précédents sert de base au calcul de l'indemnité de congé.

Pour le calcul de l'indemnité, il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, notamment des gratifications et primes de bilan.

Les modalités de calcul de l'indemnité telle qu'elle a été précisée aux alinéas qui précèdent, non réglementées par des conventions collectives, peuvent être fixées par règlement grand-ducal. »

Il résulte des fiches de salaire des mois d'août à octobre 2020 que PERSONNE1.) pouvait prétendre à une rémunération mensuelle égale à 4.803,07 euros. Le taux horaire était en conséquence de 27,76 euros (4.803,07 : 173).

Il en résulte que, par réformation, la demande de PERSONNE1.) au titre de l'indemnité compensatoire pour congés non pris est à déclarer fondée à concurrence de 2.442,88 euros (27,76 euros x 88 heures).

En ce qui concerne la demande de PERSONNE1.) tendant à se voir payer le montant de 305,40 euros au titre de salaire fixe impayé, la Cour constate que l'employeur a retenu le prédit montant sur le salaire de PERSONNE1.) du mois d'octobre 2020 à titre de « *congés pris en trop* ».

A défaut pour la société SOCIETE1.) d'établir que PERSONNE1.) aurait pris un jour de « *congés en trop* » et de fournir des explications quant à la date du jour de congé prétendument pris, la retenue opérée par la société SOCIETE1.) sur la fiche de salaire du mois d'octobre 2020 est injustifiée.

La demande de PERSONNE1.) en paiement de 305,40 euros est partant fondée.

Au regard de l'ensemble des développements qui précèdent, la demande de PERSONNE1.) est fondée pour la somme de 2.748,28 euros (2.442,88 + 305,40), avec les intérêts légaux sur le montant de 2.442,88 euros à partir de la demande en justice et sur le montant de 305,40 euros à partir de l'échéance du salaire du mois d'octobre 2020, chaque fois jusqu'à solde.

3) Quant à la demande reconventionnelle de l'ancien employeur :

Le tribunal du travail a fait droit à la demande de l'employeur tendant à voir condamner PERSONNE1.) à lui restituer le téléphone portable

et l'ordinateur portable mis à sa disposition et non restitués lors de la fin du contrat.

L'appelant fait grief au tribunal de l'avoir condamné à cette restitution, soutenant avoir procédé, dès la fin du contrat à cette même restitution, de sorte qu'il serait dans l'impossibilité matérielle d'y procéder une deuxième fois. Il invoque l'article 10 de son contrat de travail, indiquant la restitution se fait « *sans aucune formalité, ni mise en demeure préalable* » et soutient avoir proposé à son employeur d'établir un récépissé pour confirmer la remise du matériel, mais que l'intimée aurait refusé d'établir un tel récépissé avec l'argument qu'un tel document n'était pas nécessaire au regard des dispositions du contrat.

Il invoque dans ce contexte le certificat de travail établi par l'employeur le 28 octobre 2020 attestant du fait que le salarié « *est donc libre de tout engagement envers notre société à ce jour* », ainsi qu'un échange d'email suite à la mise en demeure du 23 décembre 2020 de l'appelant à son ancien employeur.

Il résulte de l'article 7 du contrat de travail du 1^{er} mars 2018 que « *pour l'exercice exclusif de ses fonctions et missions, l'Employeur mettra à la disposition du Salarié, dès son recrutement : un téléphone portable, un ordinateur portable (...).* »

Il est dès lors établi en cause, et par ailleurs, non autrement contesté, que l'employeur avait mis à la disposition de PERSONNE1.) un téléphone portable et un ordinateur portable.

Le certificat de travail se rapporte à l'engagement de l'appelant de prêter ses services pour compte de la société SOCIETE1.) et ne fournit dès lors aucun élément probant quant au matériel mis à la disposition du salarié.

Par un courriel en réponse à la mise en demeure du 23 décembre 2020, l'employeur revendique la restitution de différents matériels, dont le téléphone et l'ordinateur portables. Le courriel en réplique de l'appelant du 7 février 2021 reste cependant muet quant à cette revendication de restitution.

L'appelant restant dès lors en défaut de produire en cause le moindre élément tendant à étayer ses affirmations concernant la prétendue restitution d'ors et déjà intervenue, la Cour approuve le tribunal d'avoir retenu que la demande de l'employeur en restitution du matériel est fondée.

4) Quant aux demandes accessoires :

La société SOCIETE1.) conclut à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer 5.000 euros de dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire sur base de l'article 6-1 du Code civil, au motif que l'appelant aurait adopté une attitude purement dilatoire, étant donné que les arguments avancés en instance d'appel, de même que les pièces versées, seraient identiques à ceux invoqués en première instance.

Elle conclut encore à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer 4.181,77 euros au titre des frais et honoraires déboursés sur base de l'article 1382 du Code civil.

Tant la demande basée sur l'article 6-1 du Code civil que la demande basée sur l'article 1382 du même code suppose l'existence d'une faute dans le chef de la partie adverse.

Eu égard à l'issue du litige, ayant conduit la Cour à partiellement réformer le jugement entrepris, la société SOCIETE1.) reste en défaut de justifier d'un abus de droit et d'une faute dans le chef de PERSONNE1.).

Ses demandes sont dès lors non fondées.

Ni la société SOCIETE1.), ni PERSONNE1.) ne justifiant de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure, par réformation pour la première instance, et pour l'instance d'appel, ne sont pas fondées.

Par réformation du jugement entrepris, il y a lieu de faire masse des frais et dépens des deux instances et de les imposer pour moitié à la société SOCIETE1.) et pour l'autre moitié à PERSONNE1.).

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel ;

le dit partiellement fondé ;

réformant :

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement du montant de 305,40 euros au titre de salaire impayé;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) au titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 2.442,88 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.), enseigne commerciale « Print2lux », à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.748,28 euros (2.442,88 + 305,40), avec les intérêts légaux sur le montant de 305,40 euros à partir de l'échéance du salaire du mois d'octobre 2020 et sur le montant de 2.442,88 euros à partir de la demande en justice, chaque fois jusqu'à solde ;

confirme le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une rémunération variable pour les années 2018 à 2020 , en ce qu'il a déclaré fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.), enseigne commerciale « Print2lux » en restitution de matériel et en ce qu'il a déclaré non fondées les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure ;

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.), enseigne commerciale « Print2lux », en paiement de dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire ;

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.), enseigne commerciale « Print2lux », en paiement des frais et honoraires d'avocat ;

dit non fondée les demandes respectives de la société anonyme SOCIETE1.), enseigne commerciale « Print2lux », et de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel;

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose pour moitié à la société anonyme SOCIETE1.), enseigne commerciale « Print2lux », et pour l'autre moitié à PERSONNE1.) et ordonne la distraction au profit de Maître Patricia JUNQUEIRA OLIVEIRA, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.