

Texte pseudonymisé

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

## Arrêt N°66/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

### Audience publique du quinze mai deux mille vingt-cinq

#### Numéro CAL-2022-01126 du rôle

#### Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,  
Yola SCHMIT, premier conseiller,  
Laurent LUCAS, conseiller,  
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

**PERSONNE1.)**, demeurant à F-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Catherine NILLES de Luxembourg, du 17 juin 2022,

comparaissant par Maître Edévi AMEGANDJI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.)**, 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 gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit NILLES,

comparaissant par Maître Paulo FELIX, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL

Par contrat de travail à durée déterminée du 12 décembre 2018, allant du 13 décembre 2018 au 13 décembre 2019, PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après « la société SOCIETE1.) ») en qualité de « chauffeur », exerçant la fonction de chauffeur professionnel international de camion.

Par lettre recommandée du 26 juin 2019, il a été licencié avec effet immédiat.

Par requête du 10 décembre 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer son employeur, la société SOCIETE1.), devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour s'y entendre condamner à lui payer, suivant décompte actualisé, le montant de 6.791,52 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis, 10.187,28 euros au titre du préjudice matériel, 6.791,59 euros au titre du préjudice moral et 2.565,86 euros au titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, avec majoration dudit taux de l'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification du jugement à intervenir et une indemnité de procédure de 2.500 euros.

La société SOCIETE1.) a soulevé à titre principal la forclusion de l'action en réparation pour licenciement abusif, au motif que le salarié omettrait de verser le récépissé de dépôt relatif à sa lettre de contestation datée du 4 juillet 2019. A titre subsidiaire, elle conclut à voir déclarer le licenciement régulier et justifié et au rejet des demandes indemnitaires du salarié. Elle a réclamé reconventionnellement le remboursement de 3.771,79 euros au titre de rémunération indument payée ainsi que la condamnation du salarié à lui payer 641,31 euros, après déduction du montant de 3,771,79 euros de l'indemnité compensatoire pour congés non pris réclamée et du salaire restant dû.

Par jugement du 2 mai 2022, le tribunal du travail a déclaré irrecevables pour cause de forclusion l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive et les demandes en dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral ainsi que la demande en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis. Il a dit fondée la demande de PERSONNE1.) relative au congé non pris pour le montant de 2.565,86 euros bruts et a condamné la société SOCIETE1.) à payer au salarié le dit montant, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 10 décembre 2019, jusqu'à solde et a ordonné

la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit la notification du jugement. La demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) a été déclarée fondée à concurrence de 1.474,21 euros nets et PERSONNE1.) a été condamné à payer à l'ancien employeur le montant de 1.474,21 euros nets. La demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure a été rejetée et le salarié a été condamné aux frais et dépens de l'instance. Le tribunal a encore ordonné l'exécution provisoire du jugement nonobstant appel et sans caution en ce qui concerne le montant accordé à PERSONNE1.).

Par acte d'huissier de justice du 17 juin 2022, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 2 mai 2022, qui lui a été notifié le 9 mai 2022.

Il demande à la Cour, par réformation, à voir dire que la réclamation écrite du 4 juillet 2019 a valablement interrompu le délai de trois mois endéans lequel le salarié doit introduire l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail et à voir dire fondée sa demande en paiement de 6.791,52 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 10.187,28 euros au titre du préjudice matériel et de 6.791,59 euros au titre du préjudice moral. Il réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel et la condamnation de l'ancien employeur aux frais et dépens des deux instances.

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

Au cas où l'assignation serait déclarée recevable, elle forme appel incident en ce que le jugement entrepris n'a pas fait droit à sa demande reconventionnelle tendant à se voir rembourser la somme de 1.000 euros nets pour le double paiement du salaire du mois d'avril 2019. Elle réclame encore par réformation, à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer 641,31 euros, ou tout autre montant à arbitrer par la Cour ou à dire d'expert, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 19 décembre 2019, jusqu'à solde

A titre subsidiaire, au cas où le licenciement était déclaré abusif, elle se rapporte à prudence de justice quant à la demande en paiement d'une indemnité de préavis. Elle conclut à voir réduire cette indemnité au montant de 6.456 euros ou toute somme inférieure à décider par la Cour et au rejet des demandes adverses au titre des préjudices matériel et moral, sinon demande à les voir réduire à de plus justes proportions.

A titre plus subsidiaire, elle formule une offre de preuve par témoins concernant les faits gisant à la base du licenciement.

Elle réclame une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

**Discussion :**

A) Quant à l'appel principal de PERSONNE1.) concernant la forclusion et le licenciement :

1) Quant à la forclusion :

Il ressort des pièces versées en cause que PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat par courrier recommandé du 26 juin 2019.

Il soutient avoir contesté la validité du licenciement « *par lettre datée du 4 juillet 2019 et adressée à la partie intimée en date du 9 juillet 2019* ».

La société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la preuve de l'envoi de la précitée lettre.

L'article L.124-11(2) du Code du travail énonce que « *L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de 3 mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article 22 (2) L.124-5, paragraphe (2). Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année* ».

L'article L.124-11 (2) n'introduit pas pour la seule demande en dommages-intérêts une prescription extinctive, mais un véritable délai de forclusion ou préfixe de 3 mois pour l'introduction de l'action en justice ( Cass.12 mars 1981, Pas. 25, p.82).

Si les délais de prescription tendent à consolider des situations de fait, les délais de procédure, dont les délais de forclusion, n'ont d'autre objet que d'enfermer les activités procédurales des plaideurs dans un espace de temps déterminé.

Le régime juridique des délais de procédure n'est pas identique à celui des délais de prescription et en particulier les délais de procédure échappent aux règles habituelles du droit civil en matière d'interruption

et de suspension des prescriptions (cf. Solus et Perrot : Droit judiciaire et privé : tome I n° 428).

La forclusion dont est frappé le titulaire d'un droit fonctionne dans le dessein de sauvegarder et de protéger les intérêts de la personne à l'encontre de qui ce droit peut être exercé (Vasseur RTDC 1950 p.451).

Le délai de forclusion prévu à l'article L.124-11 (2) du Code du travail a été instauré dans un but de protection de l'employeur qui doit, dans un délai de trois mois, être fixé sur le sort et les conséquences juridiques éventuelles du licenciement qu'il vient de notifier (Cour d'appel, 12 février 2009, n°33583).

En l'espèce, il résulte des pièces du dossier qu'en date du 4 juillet 2019, l'organisation syndicale SOCIETE2.) a rédigé pour compte de PERSONNE1.) une lettre de protestation contre le licenciement prononcé à son encontre et que cette lettre recommandée fut remise à la poste pour expédition à l'adresse de la société SOCIETE1.) en date du 9 juillet 2019.

Il est partant établi en cause que le salarié a protesté contre le licenciement endéans le délai légal de trois mois.

Par réformation, la Cour retient dès lors que PERSONNE1.) n'est pas forclos à exercer l'action judiciaire en indemnisation des conséquences financières dudit licenciement qu'il estime abusif.

L'appel principal est fondé en ce qui concerne le moyen tiré de l'absence de forclusion.

L'action judiciaire de PERSONNE1.) est partant recevable.

## 2) Quant au licenciement :

PERSONNE1.) conclut à voir dire que le licenciement du 26 juin 2019 est irrégulier en ce que les motifs énoncés ne revêtaient pas le caractère de précision exigé par la loi et en ce que les mêmes motifs ne correspondraient pas à la réalité.

La société SOCIETE1.) estime que les motifs énoncés répondent au caractère de précision requis par la loi et qu'ils correspondent également à la réalité et revêtent un caractère suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Elle fait valoir que dans la mesure où l'appelant aurait entamé ses démarches en vue du renouvellement de sa carte tachygraphique de manière manifestement tardive et encore devant les autorités d'un

autre pays que celui de sa résidence, le salarié savait pertinemment que d'une part, les autorités portugaises ne seraient pas compétentes pour renouveler sa carte et que d'autre part, sa carte étant venue à expiration, il serait dans l'impossibilité de remplir sa fonction de chauffeur international pour laquelle il a été engagé du fait de sa propre faute.

Elle fait valoir qu'en tant que chauffeur professionnel de poids lourds, l'appelant devrait disposer d'une carte tachygraphique valable pour pouvoir conduire pour son employeur ; que les cartes disposeraient d'une durée de validité connue ; que l'appelant serait parti au Portugal pendant la période du 11 au 26 juin 2019, sans l'autorisation de l'employeur et sans demande de congés préalable dans le but de renouveler sa carte tachygraphique ; qu'il serait revenu à son lieu de travail le 26 juin 2019, sans toutefois avoir renouvelé cette carte, celle-ci étant venue à expiration le 11 juin 2019, que pendant la période du 11 au 26 juin 2019, le camion normalement conduit par l'appelant serait resté immobilisé, faute de chauffeur, et que cette immobilisation aurait causé un manque à gagner à l'employeur ; que lorsque l'appelant serait revenu à son lieu de travail, il n'aurait toujours pas pu exercer sa fonction de chauffeur, en l'absence d'une carte tachygraphique valable. L'employeur n'aurait dès lors pas eu d'autre choix que de procéder à son licenciement.

En ce qui concerne la précision du motif de licenciement, l'article L.124-5 du Code du travail dispose que :

*« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.*

*(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.*

*A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. (...) ».*

La précision des motifs doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

La précision des motifs doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a également pour but de permettre aux juridictions saisies - le cas échéant - d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

Aux termes de la lettre de licenciement du 26 juin 2019, l'employeur déclare devoir procéder au licenciement du contrat de travail du « 13.12.2018 avec effet immédiat pour la raison suivante : *Vous n'êtes toujours pas en possession de votre carte tachygraphique qui est obligatoire comme vous le savez : cela signifie que vous n'avez fait aucune démarche pour l'obtenir ! Cet élément rend immédiatement et définitivement impossible le maintien de nos relations professionnelles et c'est la raison pour laquelle nous devons mettre fin à votre contrat.* »

La Cour constate que l'employeur indique clairement que le fait reproché au salarié réside dans l'absence de possession par ce dernier d'une carte tachygraphique valable, laquelle est obligatoire pour un chauffeur professionnel, et que cette absence est due à la faute propre du salarié qui n'aurait rien entrepris pour obtenir cette carte tachygraphique obligatoire à l'exercice de sa fonction de chauffeur.

Il y a partant lieu de retenir que les motifs de licenciement sont énoncés avec suffisamment de précision pour que le salarié n'ait pas pu se méprendre sur les faits lui reprochés.

En ce qui concerne le caractère réel et grave des fautes reprochées, la Cour relève que l'appelante ne conteste pas que l'article 28 du Règlement du Conseil (UE) n°165/2014 du Parlement européen et du Conseil du 4 février 2014 relatif aux tachygraphes dans les transports routiers prévoit que « *Lorsque le conducteur souhaite renouveler sa carte de conducteur, il doit en faire la demande auprès des autorités compétentes de l'Etat membre dans lequel il a sa résidence normale, au plus tard quinze jours ouvrables avant la date d'expiration de la carte.* »

Il appartenait dès lors à PERSONNE1.) de demander le renouvellement de sa carte tachygraphique au moins quinze jours ouvrables avant la date de son expiration. Il n'est pas contesté par le salarié qu'il savait que la date d'expiration de sa carte était fixée au 11 juin 2019.

Le déroulement des faits tels qu'invoqués par l'ancien employeur n'étant pas autrement contesté par l'appelant, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) a non seulement omis d'entreprendre des démarches

utiles en vue du renouvellement de sa carte tachygraphique, étant donné que ce n'est qu'en date du 11 juin 2019, jour même de l'expiration de validité de la carte qu'il a commencé à entreprendre des démarches en vue du renouvellement, mais qu'en partant au Portugal pour procéder au renouvellement de sa carte tachygraphique, il s'est encore adressé à une autorité manifestement incompétente pour renouveler ladite carte, étant donné qu'il résidait à ce moment en France.

Les fautes lui reprochées aux termes de la lettre de licenciement sont dès lors bien réels.

Elles sont encore suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat, le salarié étant dans l'impossibilité matérielle d'exercer la fonction pour laquelle il est engagé par l'employeur.

L'appel principal n'est dès lors pas fondé en ce qui concerne les demandes indemnitaires consécutives au licenciement.

**B) Quant à l'appel incident de la société SOCIETE1.) concernant sa demande reconventionnelle :**

En première instance, l'ancien employeur a formulé une demande reconventionnelle en remboursement de la somme de 3.771,79 euros (1.000 + 2.600 + 171,79) et a demandé, après compensation avec la créance du salarié (1.415,33 euros au titre du salaire du mois de juin 2019 + 1.715,15 euros au titre de l'indemnité compensatoire pour congés non pris) la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer le solde de 641,31 euros nets.

Le tribunal du travail a fait partiellement droit à la demande reconventionnelle sur base des articles 1235, 1376 à 1381 du Code civil et a condamné le salarié à payer à la société SOCIETE1.) le montant de 1.474,21 euros (la Cour relève qu'il s'agit d'une erreur matérielle de calcul, le montant exact ayant dû s'élever à 1.356,45 euros) au titre du trop payé, après avoir rejeté la demande de l'employeur en compensation judiciaire.

La société SOCIETE1.) demande, par réformation, que sa demande reconventionnelle en remboursement des trop payés serait entièrement fondée. Par réformation, elle réclame le remboursement à concurrence de 1.000 euros d'un trop payé de salaire au mois d'avril 2019, de sorte qu'après compensation des créances réciproques (3.130,48 euros redus par l'employeur et 3.771,79 euros à rembourser par le salarié), il resterait un solde en faveur de l'ancien employeur. Elle conclut partant à voir condamner l'appelant à lui payer 641,31 euros.

La Cour relève d'abord que l'employeur admet redevoir au salarié une indemnité compensatoire pour congés non pris à hauteur de 1.715,15

euros nets (soit 2.635,93 euros bruts). Le tribunal a cependant fait droit à la demande du salarié de ce chef à hauteur de 2.565,86 euros bruts, le salarié ne réclamant pas plus à ce titre.

Si au dispositif de ses conclusions du 1<sup>er</sup> août 2023, l'ancien employeur conclut à voir « réformer le jugement a quo en ce qu'il a fait droit en paiement de la partie appelante pour les congés non-pris », il résulte cependant de la motivation desdites conclusions que l'ancien employeur conclut uniquement à se voir donner acte que le nombre de jours de congés impayés (16,34) résulte de la fiche de congés communiquée par le salarié au tribunal et que malgré le fait que cette fiche énonce un montant total redû de 2.635,93 euros, le salarié n'a réclamé que le paiement d'un montant brut de 2.565,86 euros.

Aucune contestation circonstanciée n'étant ainsi avancée en cause par l'intimée, la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu sur base de la fiche de salaire du mois de juin 2019 indiquant 16,34 heures de congés non pris, qu'il y a lieu de faire droit à la demande de l'appelant au paiement du montant réclamé de 2.565,86 euros bruts au titre de l'indemnité compensatoire pour congés non pris.

En ce qui concerne l'appel incident de la société SOCIETE1.) en remboursement du montant de 1.000 euros payé de trop à titre de salaire du mois d'avril 2019, le tribunal du travail a retenu que le salarié ne conteste pas l'affirmation de l'employeur concernant l'erreur matérielle relative à la référence à l'année 2018 et qu'il s'agirait en fait de l'année 2019, de sorte qu'il y a lieu d'admettre que le salarié a touché au total la somme de (1.000 + 2.600=) 3.600 euros du chef de salaire du mois d'avril 2019, mais qu'en l'absence de production de la fiche de salaire correspondante, l'employeur reste en défaut de prouver que le montant payé dépasse le montant de la dette.

La société SOCIETE1.) verse actuellement en cause la fiche de salaire du mois d'avril 2019 et établit que pour le mois d'avril 2019, PERSONNE1.) avait droit au paiement d'un montant de 2.600,01 euros à titre de salaire. Elle verse encore en cause un avis de débit bancaire du 10 avril 2019 en faveur de l'appelant à hauteur de 1.000 euros au titre d'un « acompte salaire » ainsi qu'un avis de débit bancaire du 6 mai 2019 en faveur de l'appelant à hauteur de 2.600 euros au titre d'un « *Sq/qire 04/2018* », pour lequel l'appelant ne conteste pas qu'il s'agit de son salaire du mois d'avril 2019.

Par réformation du jugement entrepris, la Cour retient dès lors qu'il existe un trop payé de 1.000 euros, de sorte que la demande de l'intimée en remboursement dudit montant est fondée.

A l'instar du tribunal du travail, la Cour relève que la société SOCIETE1.) ne conteste pas ne pas avoir réglé le salaire du mois de juin 2019 à hauteur de 1.415,33 euros nets.

Le salarié n'a pas interjeté appel contre le jugement déféré en ce que le tribunal du travail a déclaré fondée la demande reconventionnelle de l'ancien employeur en remboursement du montant de 2.600 euros au titre du salaire trop payé au mois de mai 2019 ainsi que celle en remboursement du montant de 171,79 euros qui « ne correspondant à rien ».

Par réformation du jugement entrepris, la demande reconventionnelle de l'employeur est partant fondée à concurrence de 2.356,46 euros (1.000 + 2.600 + 171,79 = 3.771,79 euros, dont il y a lieu de déduire le salaire du mois de juin 2019, soit: - 1.415,33).

La société SOCIETE1.) demande actuellement à voir assortir ce montant des intérêts de retard au taux légal « *à partir de la demande en justice, le 10 décembre 2019, jusqu'à solde* ».

La recevabilité de cette demande n'étant pas autrement contestée et les intérêts de retard étant par ailleurs de droit, il y a lieu de faire droit à la demande, sauf à fixer le point de départ, non pas à la date de la requête introductive d'instance déposée par le salarié, mais à la date de formulation de la demande reconventionnelle de l'employeur à l'audience publique des plaidoiries du 28 mars 2022, jusqu'à solde.

Sans se prononcer autrement sur la demande de l'employeur en compensation judiciaire entre les créances réciproques, le tribunal du travail l'a implicitement rejetée en prononçant des condamnations de part et d'autre.

Aux termes de l'article 1234 du Code civil, les obligations s'éteignent de différentes manières dont, le paiement, la novation, la remise de dette, la compensation, la confusion, la perte de la chose, la nullité ou la rescision, l'effet de la condition résolutoire, et la prescription.

La compensation judiciaire ou reconventionnelle est celle qui a lieu lorsqu'un débiteur, poursuivi en paiement, a formé une demande reconventionnelle à l'effet d'opposer, au demandeur, une créance qui ne réunit pas toutes les conditions voulues pour la compensation légale. Cette demande incidente, par laquelle le défendeur conclut à la liquidation par le juge d'une créance qu'il prétend avoir contre le demandeur, diffère de l'exception de compensation légale déjà opérée en ce que celle-ci n'est qu'un moyen de défense au fond, comme celui qui serait tiré du paiement.

La compensation judiciaire n'est dotée d'aucune base textuelle dans le Code civil. Le juge statue librement, par une appréciation discrétionnaire, sur l'opportunité de la compensation invoquée sinon sur le sort des intérêts moratoires. Dans la conception moderne de l'autonomie de la compensation judiciaire, le juge a tous pouvoirs pour apprécier l'opportunité d'accueillir une demande de compensation.

En l'espèce, la Cour approuve le tribunal du travail de ne pas avoir fait droit à la demande de l'ancien employeur en compensation judiciaire et en condamnation du salarié à lui payer un solde de 641,31 euros, étant donné que la créance salariale constitue un montant brut, tandis que la créance de l'employeur est constituée de montants nets.

L'appel incident est partiellement fondé quant au volet relatif à la demande reconventionnelle.

C) Quant aux demandes en obtention d'une indemnité de procédure :

Eu égard à l'issue du litige, il n'y a lieu de faire droit ni à la demande de PERSONNE1.) en réformation du jugement entrepris en ce qu'il a rejeté sa demande présentée en première instance, ni à celle du salarié en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Le licenciement ayant été déclaré régulier, il y a lieu de faire droit à la demande de la société SOCIETE1.) tendant à se voir allouer une indemnité de procédure pour l'instance d'appel à concurrence de 750 euros.

### **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 partiellement fondé ;

***réformant :***

rejette le moyen de défense tiré de la forclusion de PERSONNE1.) à exercer l'action judiciaire en réparation du licenciement qu'il estime abusif ;

partant, déclare la demande de PERSONNE1.) recevable ;

déclare régulier le licenciement avec effet immédiat prononcé le 26 juin 2019 à l'encontre de PERSONNE1.) ;

partant, déboute PERSONNE1.) de ses demandes indemnitaires en réparation dudit licenciement ;

dit l'appel incident partiellement fondé ;

***réformant :***

dit la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) fondée à concurrence de 2.356,46 euros ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) le montant net de 2.356,46 euros, avec les intérêts légaux à partir du 28 mars 2022 jusqu'à solde ;

**confirme** le jugement entrepris pour le surplus;

rejette la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) un montant de 750 euros au titre d'indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance et ordonne la distraction au profit de Maître Paulo FELIX, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.