

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N°60/25 - VIII - TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail

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

**Numéro CAL-2024-00383 du rôle**

Composition:

Yola SCHMIT, premier conseiller-président,  
Laurent LUCAS, conseiller,  
Antoine SCHAUS, conseiller,  
Amra ADROVIC, greffier.

Entre:

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

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER de Luxembourg du 21 mars 2024,

comparaissant par Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

**la société anonyme de droit français SOCIETE1.),** ayant son siège social à F-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéroNUMERO1.), agissant au présent litige par sa succursale luxembourgeoise **SOCIETE1.), Luxembourg Branch,** ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO2.),

ayant repris l'instance introduite le 21 mars 2024 à l'égard de la société anonyme SOCIETE2.) (anciennement la société anonyme SOCIETE3.)) par acte de reprise d'instance du 13 août 2024,

intimée aux fins du susdit exploit COGONI,

comparaissant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, 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 B186371, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe SCHMIT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL

Par contrat de travail du 29 mars 2007, PERSONNE1.) a été engagé en qualité d' « *agent de transfert* » par la société anonyme SOCIETE3.), ayant changé sa dénomination en SOCIETE2.) avec effet au 17 juillet 2023.

La relation de travail se trouve soumise à l'application des conventions collectives de travail des salariés de banque successivement en vigueur pendant la période de janvier 2020 à décembre 2022 (ci-après « les CCT »).

Par requête du 12 mai 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE3.) S.A. (ayant changé sa dénomination en SOCIETE2.) S.A.) devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins de l'y entendre condamner à lui payer le montant de 5.084,32 euros au titre d'arriérés de salaire, avec les intérêts légaux à partir d'une mise en demeure du 17 février 2023, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du jugement à intervenir. Il a réclamé une indemnité de procédure de 1.500 euros et l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'appui de sa demande, il a fait valoir que pendant la période de janvier 2020 à décembre 2022, l'employeur n'aurait rémunéré les heures de travail qu'il aurait prestées les jours fériés tombés un jour de la semaine qu'à concurrence de 200%, alors qu'aux termes des CCT, elles auraient dû l'être à hauteur de 300%.

L'employeur a soulevé *in limine litis* l'irrecevabilité de la demande pour libellé obscur et la prescription triennale des salaires antérieurs au 12

mai 2020. Il a contesté le principe et le quantum de la demande adverse et a réclamé une indemnité de procédure de 500 euros.

Par jugement du 19 février 2024, le tribunal du travail a rejeté le moyen tiré du libellé obscur et a déclaré la demande d'PERSONNE1.) irrecevable pour cause de prescription en ce qui concerne les salaires réclamés pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril 2020. Le tribunal du travail a dit la demande non fondée pour le surplus, a rejeté les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure et a condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 21 mars 2024, PERSONNE1.) a relevé appel du jugement du 19 février 2024.

Il demande à la Cour, par réformation, de constater que la prescription triennale aurait été interrompue par la mise en demeure du 17 février 2023, signifiée par un commandement d'huissier de justice du 22 février 2023 et partant à voir condamner l'intimée à lui payer le montant de 4.828,65 euros au titre des arriérés de salaire, avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure signifiée le 22 février 2023, sinon à partir de la requête du 11 mai 2023, sinon à partir de l'arrêt à intervenir, avec majoration du taux de l'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement déféré, conformément à l'article 15 de la loi modifiée du 4 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

Il conclut encore, par réformation, à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel. Il conclut finalement à se voir décharger de toute condamnation à supporter les frais et dépens de la première instance, à les voir mettre à charge de l'employeur ensemble avec ceux de l'instance d'appel.

Suivant acte d'avocat du 13 août 2024, la société anonyme de droit français SOCIETE1.), agissant au présent litige par sa succursale luxembourgeoise SOCIETE1.), Luxembourg Branch, (ci-après « la société SOCIETE1.) » ou « l'intimée ») a déclaré reprendre l'instance introduite le 21 mars 2024 à l'égard de la société anonyme SOCIETE2.) (anciennement la société anonyme SOCIETE3.)), laquelle a été dissoute par acte notarié du 31 mai 2024 sans liquidation et avec transmission universelle de son patrimoine à la société anonyme de droit français SOCIETE1.).

L'intimée réitère en instance d'appel, à titre principal, son moyen tiré de l'irrecevabilité de la requête introductive d'instance pour libellé obscur.

A titre subsidiaire, elle réitère son moyen tiré de l'irrecevabilité de la demande pour cause de prescription triennale des salaires réclamés pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2019 au 30 avril 2020. Quant au fond, et concernant la partie de la demande qui ne serait pas prescrite (couvrant la période du 1<sup>er</sup> mai 2020 au 30 novembre 2022), l'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris et au rejet de la demande en paiement.

A titre plus subsidiaire, et pour le cas où la demande devrait être déclarée fondée dans son principe, l'intimée conclut à voir dire que la demande serait tout au plus fondée pour un montant maximum de 4.568,28 euros brut et que les intérêts de retard ne devraient courir qu'à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance du 12 mai 2023.

En tout état de cause, l'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal a rejeté la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance et elle conclut encore au rejet de sa demande en ce sens pour l'instance d'appel. Elle forme appel incident et réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance. Elle réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel et la condamnation de l'appelant aux frais et dépens de l'instance d'appel.

Les appels, principal et incident, sont recevables pour avoir été interjetés dans les forme et délai de la loi.

## **DISCUSSION :**

### Quant au libellé obscur :

Après avoir cité l'article 154 du NCPC et exposé les principes régissant la rédaction d'un acte introductif d'instance, le tribunal a constaté qu'il résulte de la requête introductive d'instance que le salarié reproche à l'employeur de n'avoir payé que le revenu mensuel de base ainsi qu'une majoration de 200% pour chaque heure prestée un jour férié légal en semaine, qu'il estime qu'il aurait dû percevoir pour chacune de ces heures fériées, en plus de la rémunération ainsi perçue, le «  *salaire normal (100%)*  » correspondant au résultat obtenu en divisant par 173 la rémunération de base mensuelle, augmentée de la prime d'ancienneté et d'un douzième du treizième mois. Le tribunal a retenu que le salarié a indiqué à suffisance de droit son raisonnement à la base de ses revendications, qu'il a indiqué le montant réclamé et que la requête comporte dès lors tant l'objet de la demande qu'un exposé sommaire des moyens et que l'employeur ne saurait prétendre ne pas avoir pu préparer utilement sa défense.

La société SOCIETE1.) argumente que la demande formulée aux termes de la requête introductive d'instance serait imprécise en ce que les montants réclamés ne seraient aucunement explicités et n'auraient pas fait l'objet d'un décompte précis, de sorte que son mandataire aurait dû « *prendre un temps conséquent* » pour reprendre, fiche de salaire après fiche de salaire, les heures travaillées et faire une réconciliation avec les montants réclamés.

Cette imprécision serait d'autant plus impardonnable qu'elle aurait déjà été soulevée par l'intimée dans son courrier du 31 mars 2024 en réponse au courrier de l'appelant du 17 février 2024. Elle estime que le fait que l'appelant verse en instance d'appel parmi ses pièces un décompte des jours fériés travaillés et des salaires correspondants démontrerait bien la lacune de sa requête introductive d'instance à cet égard.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement déferé sur ce point, motif que le fait pour le mandataire adverse de « *prendre un temps conséquent* » pour analyser les pièces communiquées ne serait pas de nature à affecter la requête d'un libellé obscur.

La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir rejeté le moyen tiré du libellé obscur de la requête introductive d'instance. En effet, tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, l'objet de la demande a été clairement exposé par le salarié. Le montant réclamé a été indiqué et la requête comporte par ailleurs un exposé sommaire des moyens avancés au soutien de ses revendications. L'employeur ne saurait dès lors prétendre ne pas avoir pu préparer utilement sa défense. Le fait qu'il a « *mis du temps* » à vérifier le quantum de la demande est indifférent à l'égard de la précision de la demande chiffrée, cette vérification relevant du bienfondé de la demande.

#### Quant à la prescription :

Après avoir retenu que le commandement de l'huissier de justice du 22 février 2023 intitulé « *Signification de Lettre* », ne constitue pas un commandement au sens de l'article 2244 du Code civil, apte à interrompre la prescription civile, le tribunal du travail a retenu que les revendications du salarié relatives à la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril 2020 sont à déclarer prescrites, PERSONNE1.) n'ayant déposé sa requête introductive d'instance que le 12 mai 2023.

PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que le commandement du 22 février 2023 constitue un commandement au sens de l'article 2244 du Code civil. Le moyen tiré de la prescription d'une partie de ses revendications serait dès lors, par réformation du jugement entrepris, à rejeter.

Tel qu'exposé à juste titre par le tribunal du travail, l'article L.221-2 du Code du travail dispose que « *l'action en paiement des salaires de toute nature dues au salarié se prescrit par trois ans (...)* ».

Aux termes de l'article 2244 du Code civil, « *une citation en justice, un commandement ou une saisie, signifiés à celui qu'on veut empêcher de prescrire, forment l'interruption civile* ».

Un commandement constitue « *un acte d'huissier de justice (...) qui met le débiteur en demeure d'exécuter les obligations résultant du titre en vertu duquel l'acte est signifié* » (G. Cornu, Vocabulaire juridique, PUF 2022, V° Commandement). La particularité du commandement par rapport à la sommation est que l'interpellation se fonde alors sur un titre exécutoire (Jurisclasseur Notarial Répertoire, V° Contrats et obligations, fasc. 65-1 Mise en demeure du débiteur).

En l'espèce, le document invoqué par PERSONNE1.) constitue un document d'huissier de justice du 22 février 2023 intitulé « *Signification de Lettre* », par lequel le salarié a fait parvenir à son employeur une lettre de mise en demeure du 17 février 2023 rédigée par son mandataire. La signification dudit document par la voie d'un huissier de justice ne fait pas transformer ce document en un commandement de payer, étant donné que l'huissier de justice s'est borné à transmettre une lettre émanant du mandataire du salarié. Par ailleurs, le document d'huissier de justice du 22 février 2023 ne repose pas sur un titre exécutoire.

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a retenu que ce document du 17 février 2023, envoyé à l'employeur le 22 février 2023 par le biais d'un huissier de justice ne constitue qu'une simple mise en demeure, non susceptible d'interrompre le délai de la prescription triennale (cf. Cour d'appel, 15 janvier 2015, n°40373 du rôle), de sorte que c'est à bon droit que le tribunal de travail a retenu que les revendications salariales relatives à la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 avril 2020 sont prescrites.

L'appel d'PERSONNE1.) n'est pas fondé sur ce point spécifique.

#### Quant à la demande au titre des arriérés de salaire :

Le litige a trait au quantum de la rémunération des heures prestées par PERSONNE1.) en semaine pendant les jours fériés.

Le tribunal du travail a rejeté la demande d'PERSONNE1.) après avoir constaté qu'il « *découle de la juxtaposition de ces dispositions que tant le Code du travail que la convention collective accordent au salarié ayant presté des heures fériées en semaine - outre le salaire horaire normal, qui correspond d'après l'article L.232-6 (1) à « la rétribution du*

*nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées » et d'après l'article 18 de la convention collective au résultat « obtenu en divisant par le nombre forfaitaire de 173 la rémunération de base mensuelle telle que définie dans la présente convention, augmentée de la prime d'ancienneté et d'un douzième du 13<sup>ème</sup> mois » - la rémunération des heures effectivement prestées majorée de 100%.*

*La seule différence consiste dans le fait que la convention collective prévoit la prise en compte du salaire moyen tel que défini à l'article 18.I.B.a) dès le niveau du salaire normal tandis que le Code du travail, qui accorde au salarié au titre du salaire normal « la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées », se réfère au salaire moyen qu'en ce qui concerne les heures effectivement prestées ainsi que leur majoration. »*

PERSONNE1.) soutient d'abord que le tribunal du travail aurait considéré que tant le Code du travail que la CCT auraient prévu une majoration de 100% et soutient qu'il serait clairement indiqué dans la CCT que la majoration est de 200% et non de 100%.

PERSONNE1.) fait ensuite grief au tribunal du travail de ne pas avoir fait droit à ses revendications salariales sur base de son interprétation de la CCT, consistant à soutenir que le régime conventionnellement fixé sur base de la CCT constitue un régime plus favorable par rapport au droit commun résultant de l'article L.121-3 du Code du travail.

Il estime avoir droit, pour chaque jour férié travaillé tombant sur un jour ouvrable, au paiement de son salaire horaire normal, d'une majoration de 200%, et ce, en sus de son salaire mensuel, soit à une rémunération de 400% par rapport à la rémunération des autres jours prestés en semaine. Or, la société SOCIETE1.) ne lui aurait reconnu qu'une rémunération de 300% pour les heures prestées par lui en semaine pendant les jours fériés. Il réclame dès lors le paiement de la différence de 100%.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris sur ce point. Elle soutient que les partenaires sociaux n'auraient fait que reprendre le régime des heures fériées tel que prévu par le Code du travail.

En ce qui concerne le paiement supplémentaire de 100% revendiqué, c'est à bon droit que le tribunal du travail a rappelé qu'aux termes de l'article L.121-3 du Code du travail, les parties au contrat de travail (et donc les partenaires sociaux) sont toujours autorisées à déroger aux dispositions du Code du travail dans un sens plus favorable au salarié.

Aux termes de l'article L.232-6 (1) du Code du travail, qui représente le droit commun en matière de rémunération des jours fériés légaux :

*« Les personnes visées par le présent chapitre ont droit pour chaque jour férié légal tombant un jour ouvrable à un salaire correspondant à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour. (...) ».*

L'article L.232-7 de ce même code dispose que :

*« (1) Lorsque les conditions spéciales de l'entreprise ne permettent pas de chômer un des jours fériés énumérés à l'article L.232-2, le salarié rémunéré à l'heure occupé ce jour a droit, en dehors de l'indemnité prévue au paragraphe (1) de l'article qui précède, au salaire des heures effectivement prestées, majoré de cent pour cent.*

*(2) Le salarié rémunéré au mois touche pour chaque heure travaillée son salaire horaire moyen majoré de cent pour cent, sans préjudice de son salaire mensuel normal.*

*Le salaire horaire moyen est obtenu en divisant les appointements mensuels par le nombre forfaitaire de cent soixante-treize heures. (...)*  
*».*

Aux termes de l'article 18.III.B.a), alinéa 1<sup>er</sup> des conventions collectives de travail successives applicables aux salariés de banque pendant les périodes du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2020 et du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2023, déclarées d'obligation générale par règlements grand-ducaux des 9 novembre 2018 et 14 septembre 2021 : *« Pour chaque heure travaillée lors d'un jour férié légal, le salarié a droit à son salaire horaire normal (100%) tel que défini à l'article 18.I.B.a) de la présente convention auquel s'ajoute la rémunération des heures effectivement prestées (100%) majoré de 100%, c'est-à-dire son salaire horaire normal majoré de 200% ».*

L'article 18.I.B.a) auquel il est renvoyé définit à son tour le salaire horaire normal comme étant celui *« obtenu en divisant par le nombre forfaitaire de 173 la rémunération de base mensuelle telle que définie dans la présente convention, augmentée de la prime d'ancienneté et d'un douzième du 13<sup>ème</sup> mois ».*

En ce qui concerne la critique de l'appelant tendant à soutenir que le tribunal du travail aurait retenu une majoration de 100%, la Cour constate que le raisonnement d'PERSONNE1.) procède d'une lecture erronée du jugement entrepris. En effet, si le tribunal du travail se réfère à une majoration de 100%, il y a lieu de situer cette indication dans son contexte, puisque le tribunal a précisé que cette majoration de 100% s'ajoute à la rémunération de base (le tribunal indiquant *« outre le salaire horaire normal »*), et qu'elle s'ajoute à la rémunération des heures effectivement prestées. Il en résulte dès lors clairement que le tribunal du travail a retenu que la rémunération redue

à PERSONNE1.) pour les heures prestées en semaine pendant des jours fériés s'élève à 3 x 100%, soit 300%.

En ce qui concerne la critique de l'appelant tendant à soutenir qu'il aurait droit à un cumul de 400%, en application d'un régime plus favorable de la CCT par rapport aux dispositions du Code du travail, la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir procédé à une juxtaposition des dispositions visées pour conclure que tant le Code du travail que la CCT accordent au salarié ayant presté des heures fériées en semaine - outre le salaire horaire normal, qui correspond d'après l'article L.232-6 (1) à « *la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées* » et d'après l'article 18 de la convention collective au résultat « *obtenu en divisant par le nombre forfaitaire de 173 la rémunération de base mensuelle telle que définie dans la présente convention, augmentée de la prime d'ancienneté et d'un douzième du 13<sup>ème</sup> mois* » - la rémunération des heures effectivement prestées majorée de 100%.

Il résulte clairement de la combinaison des deux articles de la CCT qu'un jour férié travaillé, tombant un jour ouvrable en principe travaillé, donne droit au salarié qui est rémunéré au mois à : son salaire horaire normal qui correspond pour le salarié rémunéré au mois à son salaire mensuel, + la rémunération des heures effectivement prestées ce jour férié à 100%, + une majoration à 100% des heures effectivement prestées le jour férié en question, soit l'équivalent de 300%.

Par ailleurs, le tableau figurant à la CCT indique ce qui suit :

Tableau des majorations

	salaire horaire normal	majoration	cumul
Travail supplémentaire	100%	50%	150%
Travail de dimanche	100%	70%	170%
Travail de jour férié légal	100%	200%	300%
Travail de jour férié bancaire	100%	70%	170%
Travail de nuit (22 à 6 heures)	100%	30%	130%

Il en résulte que le salarié peut prétendre sur base de la CCT à une rétribution globale de 300% du salaire normal tel que défini à l'article 18.I de la CCT et non, tel qu'PERSONNE1.) l'affirme, à 300% dudit salaire, en plus de son salaire mensuel de base.

Les dispositions de la CCT étant claires et précises, il n'y a pas lieu de procéder à une interprétation de celles-ci.

A l'instar du tribunal du travail, la Cour constate que la seule différence entre les dispositions conventionnelles et celles du Code du travail consiste dans le fait que la CCT prévoit la prise en compte du salaire moyen tel que défini à l'article 18.I.B.a) dès le niveau du salaire

normal, tandis que le Code du travail, qui accorde au salarié au titre du salaire normal, « *la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées* », se réfère au salaire moyen qu'en ce qui concerne les heures effectivement prestées ainsi que leur majoration.

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a rejeté l'argumentation du salarié consistant à se prévaloir de la circonstance qu'il ne s'est vu payer que la rémunération de base mensuelle et non le « salaire normal (100%) » tel que défini, en déduit qu'il pourrait prétendre - en plus de la rémunération de base mensuelle, de la rémunération des heures effectivement prestées ainsi que de leur majoration, dont les montants n'ont pas été autrement contestés - au paiement d'un « salaire normal (100%) ».

La Cour approuve encore le tribunal du travail d'avoir relevé qu'il n'y a pas lieu de procéder à une comparaison avec les heures supplémentaires, étant donné qu'aux termes de l'article L.211-22 du Code du travail : « *est à considérer comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail déterminée par la loi ou les parties* ».

En effet, tel que rappelé par le tribunal du travail, les heures fériées prestées en semaine ne constituent pas du travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail, le salarié ne faisant que travailler, dans le cadre de sa durée normale de travail, pendant des heures pendant lesquelles il aurait exceptionnellement chômé.

La Cour retient en conséquence que les dispositions de la CCT ne permettent pas de retenir l'existence d'un régime conventionné plus favorable que celui résultant des dispositions du Code du travail.

Il résulte des fiches de salaires versées en cause que depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020 (date à partir de laquelle la demande du salarié n'est pas prescrite), l'intimée verse à l'appelant pour les jours fériés légaux travaillés, une rémunération égale à 200%, représentant 100% de salaire pour les heures effectivement prestées et 100% au titre de la majoration, et ceci en sus du salaire horaire normal (pour 173 heures par mois y compris le 13<sup>ième</sup> mois).

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a déclaré non fondée la demande d'PERSONNE1.).

Quant aux demandes accessoires :

Eu égard à l'issue du litige, c'est à juste titre que la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance a été rejetée.

Ayant succombé à son appel, il y a encore lieu de déclarer non fondée la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

L'appel incident de la société SOCIETE1.) tendant à se voir allouer, par réformation, une indemnité de procédure pour la première instance est à déclarer fondée et justifiée à concurrence du montant réclamé de 500 euros. Étant donné la spécificité du litige, la société SOCIETE1.) était en droit de recourir aux services d'un avocat. Eu égard à l'issue du litige, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est justifiée pour ce même motif et fondée à concurrence de 1.000 euros.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de condamner PERSONNE1.) aux frais et dépens 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 ;

déclare l'appel principal non fondé ;

déclare l'appel incident fondé ;

#### ***réformant :***

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme de droit français SOCIETE1.), agissant par sa succursale luxembourgeoise SOCIETE1.), Luxembourg Branch, une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

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

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme de droit français SOCIETE1.), agissant par sa succursale luxembourgeoise SOCIETE1.), Luxembourg Branch, une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de la société anonyme

ARENDE & MEDERNACH, représentée aux fins de la présente instance par Maître Philippe SCHMIT, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.