

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°98/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du neuf octobre deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2024-00194 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Nadine WALCH, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Gilles
HOFFMANN de Luxembourg du 26 janvier 2024,

comparaissant par Maître Maria MUZS, 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 ses gérants actuellement en fonction,

intimée aux fins du susdit exploit HOFFMANN,

comparaissant par la société à responsabilité limitée SOREL AVOCAT, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 250 783, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Exposant avoir été au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à partir du 1^{er} juillet 2014 et qu'en date du 12 juillet 2021, l'employeur lui aurait remis en mains propres une lettre de licenciement, qu'il qualifia d'abusif, par requête déposée le 9 septembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de la voir condamner, suivant le dernier état de ses conclusions, à lui payer le montant total de 14.513,66 € brut à titre d'arriérés de salaire, avec les intérêts légaux à compter de la date d'exigibilité de la créance, soit le 15 mars 2022, sinon à compter de la date de la mise en demeure du 28 avril 2022, sinon à compter de la date du jugement à intervenir, jusqu'à solde, et à lui remettre les bulletins de salaire des mois d'octobre et novembre 2021, ainsi que le certificat de travail.

PERSONNE1.) a en outre sollicité l'exécution provisoire du jugement à intervenir, la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la signification du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 €.

La société SOCIETE1.) a conclu, principalement, *in limine litis* à l'incompétence matérielle du tribunal du travail, au motif qu'PERSONNE1.) ne se serait pas trouvé dans un lien de subordination avec elle.

Subsidiairement, elle a conclu au rejet des demandes d'PERSONNE1.).

Elle a réclamé une indemnité de procédure de 2.500 €.

Par jugement rendu contradictoirement le 18 décembre 2023, le tribunal du travail s'est dit incompétent *ratione materiae* pour connaître des demandes d'PERSONNE1.), a rejeté les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure, a dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement et a condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail, a relevé que tant le document intitulé « *contrat de travail à durée indéterminée pour salarié* » daté au 1^{er} juillet 2014 que l'avenant audit contrat de travail daté au 1^{er} juillet 2015 n'avaient pas été signés conjointement par au moins deux gérants, tel qu'établi suivant l'extrait du Registre de Commerce et des Sociétés (ci-après RCSL) versé par la société SOCIETE1.). Au vu de cette considération, le tribunal a retenu qu'PERSONNE1.) ne disposait pas d'un contrat de travail valide. A défaut d'un tel document, il a retenu qu'il appartiendrait à PERSONNE1.) d'établir par tout autre moyen de preuve qu'il se trouvait dans un lien de subordination à l'égard de la société SOCIETE1.) et qu'il y exerçait une fonction salariale, distincte de celle de gérant et sous l'autorité de son coassocié PERSONNE2.).

Au regard des pièces qui lui avaient été soumises, il a retenu que cette preuve laissait d'être établie, qu'PERSONNE1.) est, en qualité d'associé co-gérant, un représentant de la société précitée, qu'il exerçait lui-même un pouvoir de direction et de sanction et que ni la lettre de licenciement, ni les fiches de salaire ne justifient l'existence d'un lien de subordination d'PERSONNE1.) à l'égard de la société SOCIETE1.).

Par acte d'huissier de justice du 26 janvier 2024, PERSONNE1.) a relevé appel de ce jugement.

Il conclut par réformation à voir dire que le tribunal du travail de Luxembourg est matériellement compétent pour connaître de ses demandes et à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant total de 14.513,66 € brut à titre d'arriérés de salaire avec les intérêts légaux à compter de la date d'exigibilité de la créance, soit le 15 mars 2022, sinon à compter de la date de la mise en demeure du 28 avril 2022, sinon à compter de la date de l'arrêt à intervenir, jusqu'à solde.

Il réclame en outre la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du premier jour du 3^{ème} mois qui suit la signification de l'arrêt à intervenir.

Il conclut encore, par réformation, à voir condamner la société intimée à lui remettre les bulletins de salaire des mois d'octobre et novembre 2021, ainsi que le certificat de travail et sollicite, par réformation, une indemnité de procédure de 2.500 € pour la première instance et de 3.500 € pour l'instance d'appel.

Déclarant relever appel incident, la société SOCIETE1.) réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 3.500 € pour la première instance à laquelle il y aurait lieu d'ajouter une indemnité de procédure

de 4.500 € pour l'instance d'appel. Elle conclut pour le surplus à la confirmation du jugement entrepris par adoption des motifs du tribunal du travail.

Elle conclut à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, la somme de 4.500 € au titre de remboursement des frais d'avocat déboursés en instance d'appel et réclame une indemnité de procédure de 4.500 € pour cette instance d'appel.

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

Discussion

PERSONNE1.) admet que le « contrat de travail » daté du 1^{er} juillet 2014 n'a été signé que par PERSONNE2.), un des gérants de la société SOCIETE1.). Il invoque toutefois la mauvaise foi de PERSONNE2.) lui reprochant de « l'avoir utilisé pour faire tourner la société ». L'appelant conclut à « voir rejeter l'argument de non-validité du contrat avancé » par la société intimée, en application de l'adage « *nemo auditur propriam turpitudinem allegans* » (ci-après l'adage « *nemo auditur* ») Il estime qu'une partie ne saurait invoquer une irrégularité dont elle est à l'origine. Il conclut en conséquence à la validité du contrat de travail du 1^{er} juillet 2014, de sorte qu'il appartiendrait à la société intimée de rapporter la preuve du caractère fictif dudit contrat.

Si la Cour devait approuver le tribunal du travail en ce qu'il a retenu l'absence d'un contrat de travail écrit valable, l'appelant lui fait grief de ne pas avoir retenu qu'il aurait établi au regard de la lettre de licenciement du 12 juillet 2021, de la transaction du 14 novembre 2021, ainsi que des derniers décomptes de salaire des mois de juillet, août et septembre 2021, la preuve de l'existence et du contenu du contrat de travail qui l'aurait lié à la société SOCIETE1.). Il se dégagerait de l'ensemble de ces pièces, qu'il aurait exercé la fonction d'un chef de chantier. L'appelant affirme qu'il n'aurait été qu'un « gérant de paille » mais qu'il n'aurait jamais exercé un mandat social. Il ajoute qu'il se serait vu couper tout accès à sa messagerie électronique professionnelle ainsi qu'aux locaux de la société, qu'il n'aurait jamais été convoqué aux assemblées générales et qu'il ignorerait tout du fonctionnement de la société. Il se réfère à des échanges d'e-mails versés sous les pièces n°11 à 56 de sa farde de pièces afin d'établir l'existence d'un lien de subordination entre lui-même et PERSONNE3.) et PERSONNE2.), les deux autres gérants de la société SOCIETE1.) qui lui auraient donné des ordres et instructions quant au travail à effectuer, et qui en auraient contrôlé l'exécution. La preuve de la relation de travail à l'égard de la société

résulterait encore du certificat de travail que la société intimée lui aurait fait parvenir le 13 octobre 2022 et qui attesterait de sa durée d'emploi du poste de chef de chantier pour la période allant du 1^{er} juillet 2014 au 14 novembre 2021, ainsi que de son certificat de salaire, et de la retenue d'impôt.

La société intimée argumente que dans la mesure où le contrat de travail n'aurait été signé que par un seul gérant en qualité d'employeur, la société SOCIETE1.) ne serait pas valablement engagée, étant donné que suivant extrait du RCSL, la signature conjointe d'au moins deux gérants aurait été nécessaire. Le tribunal du travail aurait par conséquent, à juste titre, retenu qu'à défaut d'un contrat de travail valable, la charge de la preuve d'une relation de travail entre la société SOCIETE1.) et PERSONNE1.) incomberait en l'occurrence à l'appelant. La société intimée argumente que l'adage « *nemo auditur* » ne saurait trouver application en l'espèce. Se référant à la jurisprudence de la Cour de Cassation française, la société intimée soutient que cet adage ne s'appliquerait qu'aux actions en restitution consécutives à la nullité d'un contrat et non pas à l'annulation du contrat lui-même. Il ne s'appliquerait pas non plus à une transaction conclue en droit de travail antérieurement au licenciement. Par ailleurs, l'existence d'une relation de travail serait appréciée in concreto par les juridictions du travail et ne dépendrait ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination que les parties ont données à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du salarié.

Se référant aux pièces n°2 et 5 de sa farde de pièces, la société intimée argumente qu'PERSONNE1.) aurait disposé d'un pouvoir de direction et de sanction au sein de la société SOCIETE1.).

Le tribunal du travail aurait donc à bon droit retenu l'incompétence matérielle des juridictions du travail pour connaître des demandes d'PERSONNE1.).

Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article 25 alinéa 1^{er} du NCPC, « *le tribunal du travail n'est compétent que pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.* »

Le contrat de travail ou d'emploi s'analyse en substance comme la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

De cette définition découlent trois éléments constitutifs : la prestation de travail, la prestation de travail accomplie moyennant une rémunération ou salaire et le lien de subordination avec le pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur.

Pour apprécier s'il y a existence ou absence d'un lien de subordination, le juge doit prendre en considération non seulement les termes de la convention des parties et les obligations qui en découlent, mais également tous les indices fournis par la situation particulière des parties dans laquelle doit s'intégrer le lien de subordination et desquels peut se dégager la véritable intention des parties.

Pour qu'il y ait rapport de subordination juridique, il faut que le contrat place le salarié sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant la prestation du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats.

Il n'est pas relevant, au regard de la qualification du lien de travail, quelle dénomination les parties ont donnée au contrat, ni par ailleurs quels termes elles ont employés pour mettre fin aux relations existant entre elle.

Il appartient à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail, d'en rapporter la preuve. Cependant, en présence d'un contrat écrit signé, d'une part, par une société comme employeur et, d'autre part, par une personne en tant que salarié prévoyant les obligations respectives des parties, il appartient à la société employeuse qui invoque le caractère fictif de ce contrat de travail d'en rapporter la preuve.

Avant d'examiner les différents moyens invoqués par les parties, il y a lieu d'analyser le contrat en question afin d'en déterminer le caractère sérieux et complet et de décider s'il constitue un contrat de travail apparent susceptible d'opérer un renversement de la charge de la preuve en défaveur de l'employeur.

Suivant le document intitulé « *contrat de travail à durée indéterminée pour salarié* », daté au 1^{er} juillet 2014 et avec prise d'effet à la même date, la société SOCIETE1.) a « *engagé* » PERSONNE1.) « *en qualité d'employé polyvalent* ».

Suivant document intitulé « *avenant au contrat de travail* » du 1^{er} juillet 2015, « *à compter du 1 juillet 2015, la rémunération est fixée à 3.206,73 € brut* ».

Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, les deux documents précités ont été signés par le seul PERSONNE2.) en

qualité d'employeur. Or, suivant extrait du RCSL versé par la société SOCIETE1.), celle-ci est engagée « *en cas de pluralité de gérants, par la signature conjointe d'au moins deux gérants* ». Au moment de la signature desdits documents des 1^{er} juillet 2014 et 1^{er} juillet 2015, la société SOCIETE1.) disposait, toujours suivant l'extrait du RCSL versé, de trois gérants : PERSONNE3.), PERSONNE2.) et PERSONNE1.). Un contrat de travail valide d'PERSONNE1.) aurait dès lors dû être signé par deux gérants.

PERSONNE1.) invoque l'adage « *nemo auditur* » pour conclure à la validité du document intitulé « *contrat de travail à durée indéterminée pour salarié* », daté au 1^{er} juillet 2014 et de l'« *avenant au contrat de travail* » du 1^{er} juillet 2015.

Le rôle de l'adage se limite à empêcher la restitution de paiements ou d'avances déjà effectués en exécution d'un contrat à titre onéreux annulé en raison du caractère illicite ou immoral de sa cause. L'adage « *nemo auditur* » ne saurait venir paralyser l'action légale en nullité pour cause illicite ou immorale, mais il a pour seul effet d'affecter les conséquences qui en découlent, permettant au juge de ne pas remettre les parties au *statu quo ante*. La jurisprudence française tend même à limiter l'application de cet adage à la seule hypothèse de la cause immorale, rejetant ainsi implicitement son application au cas d'absence de cause. (voir Journal des tribunaux, 2009/3, n° 3,12 juin 2009 : A. Morel et E.Omes : *Nemo auditur propriam turpitudinem allegans* ; JurisClasseur Civil Code - Encyclopédies - Art. 1162 à 1171 - Fasc. 20 : Contrat – Contenu du contrat : conformité à l'ordre public. – Cause illicite ou immorale (C. civ., art. 1131 et 1133 anciens).

L'adage « *nemo auditur...(...)* » ne saurait être invoqué chaque fois qu'une partie à un procès fait preuve de turpitude.

En l'occurrence, il n'a jamais été soutenu que les documents litigieux auraient une cause illicite, voire immorale. L'adage « *nemo auditur* » n'a dès lors pas sa place dans le présent litige.

Le contrat conclu par PERSONNE1.) le 1^{er} juillet 2014 n'ayant été signé que par PERSONNE1.) et PERSONNE2.) pour le compte de la société SOCIETE1.), tandis que ladite société ne saurait être engagée que par la signature conjointe d'au moins deux gérants, c'est à juste titre que le tribunal du travail a retenu que ni le document intitulé « *contrat de travail à durée indéterminée pour salarié* » daté au 1^{er} juillet 2014 ni l'« *avenant au contrat de travail* » du 1^{er} juillet 2015 ne sont des documents valables de nature à engager la société SOCIETE1.).

En l'absence d'un contrat de travail écrit, c'est encore à bon droit que le tribunal du travail a retenu qu'il appartient en l'occurrence à

PERSONNE1.) de rapporter la preuve de l'existence d'un contrat de travail qui le lie à la société SOCIETE1.).

Il y a lieu de rappeler que le critère essentiel du contrat de travail est le lien de subordination qui est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements d'un subordonné.

Il résulte d'un extrait publié au RCSL daté du 10 mars 2023, qu'PERSONNE1.) était détenteur de 42 parts sociales de la société SOCIETE1.) et qu'il a été désigné gérant de ladite société le 2 décembre 2012.

La qualité de dirigeant de droit d'une société, tel que c'est le cas dans le chef d'PERSONNE1.), à l'opposé de celle de dirigeant de fait, s'acquiert par la nomination et non par l'exercice effectif des fonctions. La Cour ne saurait suivre le raisonnement de l'appelant qu'il n'a servi que de « gérant de paille » à PERSONNE2.), ou qu'il n'a exercé effectivement aucun pouvoir.

Le cumul dans le chef d'une même personne des fonctions d'administrateur ou de gérant et de salarié d'une société est toutefois possible à condition que le contrat de travail soit une convention réelle et sérieuse qui correspond à une fonction réellement exercée et qui est caractérisée par un rapport de subordination de salarié à employeur, avec la considération que ce lien de subordination, critère essentiel du contrat de travail, soit caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur, qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements d'un subordonné (voir Cour d'appel, 15 novembre 2018, n° 54382 du rôle).

La Cour est amenée à analyser ou vérifier sur base des pièces soumises à son appréciation et des renseignements fournis par les parties si PERSONNE1.) exerçait réellement une activité technique distincte de celle de mandataire social, dès lors que le lien de subordination ne peut exister qu'à l'occasion de l'exercice de cette activité concrète (Cour d'appel, 14 juillet 2015, 40526).

La preuve du contrat de travail peut résulter d'un ensemble d'éléments qui constituent des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination. Ces circonstances relèvent de l'appréciation souveraine des juges du fond (Cour d'appel, 4 janvier 2001, n°24644 du rôle; Cour d'appel, 15 mai 2003, n°26834 du rôle; Cour d'appel, 26 avril 2012, n°36286 du rôle).

Les échanges de courriels versés en cause par l'appelant sous les pièces n° 11 à 56 ne suffisent pas à établir qu'PERSONNE1.) aurait reçu des ordres de la part des deux autres gérants de la société SOCIETE1.), respectivement qu'il aurait exécuté une fonction technique distincte de son mandat social, sous le contrôle et l'autorité de PERSONNE4.) et/ou de PERSONNE3.).

La circonstance qu'PERSONNE1.) s'est vu remettre des fiches de salaire (note de la Cour : les fiches versées datent de mai à octobre 2021), qu'il a touché une rémunération mensuelle, et qu'il s'est vu remettre un certificat de salaire, et de retenue d'impôt le 13 octobre 2023 ne saurait porter à conséquence, étant donné que le fait pour un mandataire social d'être rémunéré, ne suffit pas pour conférer aux relations de à l'égard de la société SOCIETE1.) la nature d'un contrat de travail. Si les fiches de salaire indiquent un « brut », versé au titre de « chef de chantier », il y a lieu de relever que la qualification donnée par les parties à la somme versée importe peu, « la seule circonstance qu'une rémunération soit qualifiée de salaire ne suffisant pas à établir l'existence d'un contrat de travail » (Cass. soc., 5 févr. 1992, n° 89-41.791).

Il convient de préciser que la rémunération du mandataire social est d'ailleurs expressément prévue par l'article 191 de la loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales, devenu l'article 710-14 de la loi du 10 août 2016 sur les sociétés commerciales.

Le courrier que la société SOCIETE1.) a fait parvenir le 12 juillet 2021 à PERSONNE1.), l'informant « *que nous résilions votre contrat de travail du 1^{er} juillet 2014, les obligations légales de préavis sont de 4 mois ce qui veut dire que votre préavis débutera le 15 juillet et se terminera le 14 novembre 2022* », ne fournit aucune information quant aux activités salariales prétendument exercées par l'appelant (pièce n° 3 de l'appelant) et n'est d'aucune pertinence quant à l'existence d'un lien de subordination à l'égard de la société.

Il en est de même du document « *transaction* » qu'PERSONNE1.) et PERSONNE2.) ont signé le 12 juillet 2021.

Le certificat de travail de l'appelant que la société SOCIETE1.) a établi le 13 octobre 2023 ne constitue pas non plus une preuve de l'exercice d'une activité salariale de l'appelant.

La société intimée justifie toutefois au regard de nombreuses pièces versées, que dans le cadre de l'exécution de son mandat social, PERSONNE1.) avait le pouvoir de faire adresser des avertissements et des lettres de licenciement à des salariés, de décider du paiement d'heures supplémentaires, d'accorder des congés aux salariés de la société, de négocier avec les fournisseurs de la société et d'établir des offres de prix.

Ces pièces justifient qu'en tant que dirigeant de société, PERSONNE1.) a exercé l'ensemble de ces activités, en toute indépendance et en vertu des pouvoirs de direction dont il a été investi, sans être soumis aux instructions des autres représentants de la société.

Au vu des considérations qui précèdent, c'est à bon droit que le tribunal du travail s'est déclaré matériellement incompétent pour connaître du litige.

Au vu de l'issue du litige, c'est encore à raison que le tribunal du travail a rejeté la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance. La société intimée n'ayant pas établi l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, la Cour approuve le tribunal du travail en ce qu'il a rejeté la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure.

Les appels principal et incident ne sont donc pas fondés et le jugement entrepris est à confirmer.

Au vu du sort réservé à l'appel, la demande de l'appelant PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

Il serait inéquitable de laisser à charge de la société SOCIETE1.) les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer en instance d'appel.

La Cour lui alloue 750 €.

La société intimée sollicite la condamnation d'PERSONNE1.) à lui payer la somme totale de 4.500 € au titre de remboursement des frais et honoraires d'avocat.

Cette demande est basée sur les articles 1382 et 1383 du Code civil, exigeant l'existence d'une faute en relation causale avec le préjudice allégué.

Par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation (rôle n° 5/12) a condamné la solution de droit français suivant laquelle les frais et honoraires d'avocat ne constituent pas un préjudice réparable au titre de la responsabilité civile. Suivant cette décision, les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure. La Cour a, en effet, retenu que les frais non compris dans les dépens, donc également les honoraires d'avocat, constituent un

préjudice réparable sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

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 ; Cour 22 mars 1993, no 14971 du rôle). Cette faute intentionnelle engage la responsabilité civile de la partie demanderesse à l'égard de la partie défenderesse, si elle prouve avoir subi un préjudice (Cour 16 février 1998, nos 21687 et 22631 du rôle).

Aucune faute n'est établie, ni même alléguée dans le chef d'PERSONNE1.).

La demande de la société intimée basée sur les articles 1382 et 1383 du Code civil est dès lors à rejeter.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

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

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat basée sur les articles 1382 et 1383 du Code civil,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 750 € ainsi qu'à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de la société à responsabilité limitée SOREL AVOCAT, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Karim SOREL.