

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°27/26 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-neuf février deux mille vingt-six

Numéro CAL-2023-00136 du rôle

Composition:

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

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Tom NILLES de Luxembourg du 5 janvier 2023,

comparaissant par Maître Stéphanie JACQUET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1. PERSONNE1.), demeurant à P-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit NILLES,

comparaissant par la société à responsabilité limitée JB AVOCATS, 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 B244679, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Samira BELLAHMER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit NILLES,

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

LA COUR D'APPEL:

Suivant contrat de travail du 18 août 2018, PERSONNE1.) est entré aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.) en qualité d'électricien pour une durée déterminée du 19 août 2018 au 18 février 2019.

Suivant avenant audit contrat signé en date du 15 février 2019, les parties ont convenu de renouveler ledit contrat pour une nouvelle durée de six mois expirant le 18 août 2019.

En date du 9 août 2019, les parties ont décidé de prolonger leur collaboration en signant un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet le 19 août 2019.

Par courrier notifié en date du 27 septembre 2019, le salarié s'est vu licencier dans les termes suivants :

« Monsieur,

Nous sommes au regret de vous notifier votre licenciement avec effet immédiat pour faute grave.

En date des 7 décembre 2018, 13 février 2019 et 5 septembre 2019, vous ne vous êtes pas présentés à votre poste de travail sans en informer l'employeur dans le délai imparti et sans présenter de certificat médical.

Trois avertissements vous ont été signifiés pour ces manquements graves.

En date du 23 septembre 2019, vous étiez à nouveau absent sans en informer directement votre direction.

A votre retour le 24 septembre 2019, vous n'avez présenté aucun certificat médical justifiant cette absence jusqu'à ce jour.

Au vu de ce qui précède et des répercussions que cela engendrent, nous cessons toute relation de travail à compter de ce jour.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués ».

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 14 février 2020, PERSONNE1.) a demandé la convocation de la société SOCIETE1.), ainsi que celle de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi (ci-après l'ETAT), à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, aux fins d'y entendre condamner son ancien employeur à lui payer, suite à son licenciement qu'il a qualifié d'abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis (2 mois) : 5.015,40 €
- Préjudice matériel : 5.000,00 €
- Préjudice moral : 5.000,00 €
- Congé non pris 2018 : 227,35 €
- Congé non pris 2019 : 1.838,84 €
- Majoration heures supplémentaires : 400,00 €

soit en tout 17.481,59 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il a encore réclamé la délivrance, sous peine d'astreinte, de ses fiches de salaire rectifiées des mois d'août 2018 à septembre 2019, de l'attestation U1, de son certificat de travail, de son certificat de rémunération ainsi que de ses certificats de retenue d'impôt, et l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience des plaidoiries en première instance, il a réduit sa demande relative au préjudice matériel au montant de 483,32 € et il a renoncé à ses demandes de communication des documents sociaux, à l'exception de celle concernant la rectification de ses fiches de salaire.

La société SOCIETE1.) a sollicité, à titre reconventionnel, l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

L'ETAT a exercé un recours sur base de l'article L. 521-4 du Code du travail et a sollicité la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser la somme de 9.738,88 € du chef des indemnités de chômage payées à PERSONNE1.) pendant les mois d'octobre 2019 à avril 2020.

Par un jugement rendu le 28 novembre 2022, le tribunal du travail d'Esch-Sur-Alzette a déclaré abusif le licenciement du 27 septembre 2019.

La société SOCIETE1.) a été condamnée à payer à PERSONNE1.) le montant de $5.015,40 - 2.279,06 = 2.736,34$ € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, le montant de 800 € à titre d'indemnisation du préjudice moral, le montant de 1.908,17 € à titre d'indemnité pour congés non pris des années 2018 et 2019 et le montant de 400 € à titre de majoration des heures supplémentaires, soit en tout le montant de 5.844,51 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice du 14 février 2020 jusqu'à solde. PERSONNE1.) a été débouté de sa demande en indemnisation du préjudice matériel.

La société SOCIETE1.) a été condamnée à payer à l'ETAT le montant de 2.279,06 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice du 24 octobre 2022, du chef de remboursement des allocations de chômage réglées à PERSONNE1.) du 25 octobre 2019 au 27 novembre 2019.

PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) ont été déboutés de leurs prétentions sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et la société SOCIETE1.) a été condamnée aux frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 5 janvier 2023, la société SOCIETE1.) a relevé appel de ce jugement.

Aux termes de ses conclusions de synthèse du 4 février 2025, elle conclut, par réformation, à voir déclarer le licenciement avec effet immédiat du 27 septembre 2019 régulier, et à être déchargée de toutes les condamnations intervenues à son encontre.

Par réformation, elle requiert l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Elle sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure du même montant pour l'instance d'appel ainsi que la condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant de 140,58 € à titre des frais d'huissier exposés pour faire dresser un procès-verbal de recherche le 5 janvier 2023, ainsi qu'aux frais et dépens des deux instances, avec distraction au profit de son avocat à la Cour concluant, affirmant en avoir fait l'avance.

Aux termes de ses conclusions de synthèse du 3 juillet 2025, PERSONNE1.) demande à voir déclarer l'appel non fondé.

Il relève appel incident et demande, par réformation, la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 483,32 € à titre de préjudice matériel, du montant de 1.500 € à titre de préjudice moral, du montant de 5.015,40 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, sans déduction des indemnités de chômage avancées par l'Etat, et du montant de 1.500 € à titre d'indemnité de procédure.

En ordre subsidiaire, et pour autant qu'il soit condamné à rembourser un quelconque montant à l'ETAT, il demande à se voir accorder, au vu de sa situation financière, un délai de paiement.

Il demande la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de cette dernière aux frais et dépens des deux instances, avec distraction au profit de son avocat à la Cour concluant, affirmant en avoir fait l'avance.

L'ETAT déclare exercer le recours prévu à l'article L.521-4 du Code du travail. Il relève appel incident et demande, par réformation, la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige au paiement du montant de 9.738,88 €, outre les intérêts légaux à partir des décaissements, sinon de la demande en justice jusqu'à solde. Le montant réclamé se décompose comme suit :

- pour la période du 25 au 31 octobre 2019	457,12 €
- pour la période de novembre 2019	2.024,38 €
- pour la période de décembre 2019	2.024,38 €
- pour la période de janvier 2020	2.074,98 €
- pour la période de février 2020	429,31 €
- pour la période de mars 2020	1.137,89 €
- pour la période du 1 ^{er} au 23 avril 2020	1.590,82 €

Il s'oppose, le cas échéant, qu'un délai de paiement soit accordé à PERSONNE1.). Si un tel délai devait néanmoins lui être accordé, l'ETAT demande que le remboursement ne soit pas inférieur à 500 € par mois.

Il requiert finalement la condamnation de la partie succombante aux frais et dépens de l'instance, avec distraction au profit de son avocat à la Cour concluant, affirmant en avoir fait l'avance.

Les appels principal et incidents sont recevables pour avoir été interjetés dans les formes et délais de la loi.

I. Quant à la régularité de la constitution d'avocat du mandataire de PERSONNE1.) et de ses conclusions subséquentes, y compris l'appel incident

Discussion

La société SOCIETE1.) soutient que PERSONNE1.) aurait déclaré en première instance avoir son domicile à L-ADRESSE3.). Tout au long de la procédure il n'aurait jamais fait état d'un quelconque changement d'adresse et ce malgré le fait qu'il n'aurait plus été résident luxembourgeois depuis le 21 janvier 2022.

Il aurait ainsi contrevenu à l'article 21 de la loi modifiée du 19 juin 2013 relative à l'identification des personnes physiques, au registre national des personnes physiques, à la carte d'identité, aux registres communaux des personnes physiques aux termes duquel toute personne qui transfère sa résidence habituelle à l'étranger est tenue de faire une déclaration de départ auprès de la commune où elle est inscrite avant son départ.

PERSONNE1.) serait parti sans informer la commune de son départ, ni de fournir une nouvelle adresse à l'étranger.

La partie appelante en déduit, à titre principal, que la constitution d'avocat du 11 avril 2023 et les conclusions du 6 novembre 2023 seraient nulles pour mentionner une adresse inexacte de PERSONNE1.).

L'énoncé d'un domicile fictif et sa fausse adresse lui auraient causé un préjudice au moment de la signification de l'acte d'appel, l'huissier de justice ayant été contraint de dresser un procès-verbal de recherche.

Il y aurait lieu de condamner PERSONNE1.) au paiement des frais y relatifs, soit le montant de 140,58 € du chef de dommages et intérêts, sinon « au moins du chef de frais et dépens ».

Comme il résulterait du procès-verbal de recherche du 5 janvier 2023 que PERSONNE1.) serait parti pour un pays imprécis depuis le 21 janvier 2022, date de sa radiation d'office de l'adresse à L-ADRESSE3.), et que la constitution d'avocat du 11 avril 2023 et les

conclusions du 6 novembre 2023 renseigneraient toujours cette adresse, la société SOCIETE1.) demande à voir déclarer les actes en question irrecevables sur base des articles 171, alinéa 2, et 172 du Nouveau Code de procédure civile.

PERSONNE1.) conteste avoir indiqué un domicile fictif. Il explique qu'il se serait agi de son dernier domicile et qu'il aurait omis d'indiquer sa nouvelle adresse à l'étranger.

Il s'oppose à prendre en charge les frais du procès-verbal de recherche du 5 janvier 2023 d'un montant de 140,58 €. Il donne à considérer que si la société SOCIETE1.) avait dû signifier l'acte d'appel à l'étranger, le coût aurait été plus important, de sorte que la partie appelante n'aurait subi aucun préjudice.

Il soutient que l'indication erronée de l'adresse d'une partie dans une constitution d'avocat et les conclusions subséquentes constituerait tout au plus une nullité de forme soumise à l'article 264, alinéa 2 du Nouveau Code de procédure civile. A défaut pour la partie appelante d'avoir subi un quelconque grief de ce fait, le moyen de nullité, sinon d'irrecevabilité de la constitution d'avocat et des conclusions subséquentes serait à rejeter.

L'ETAT s'est rapporté à prudence de justice quant au bien-fondé de ce moyen.

Appréciation

L'article 171 du Nouveau Code de procédure civile prévoit que :

« La constitution de l'avocat par le défendeur ou par toute personne qui devient partie en cours d'instance est dénoncée aux autres parties par notification entre avocats.

Cet acte indique:

- a) si le défendeur est une personne physique, ses nom, prénoms, profession et domicile;*
- b) si le défendeur est une personne morale, sa forme, sa dénomination et son siège social ».*

L'article 172, alinéa 2 du même code est de la teneur suivante :

« Les conclusions des parties sont signées par leur avocat et notifiées dans la forme des notifications entre avocats. Elles ne sont pas recevables tant que les indications mentionnées à l'alinéa 2 de l'article 171 n'auront pas été fournies ».

Force est de constater que la constitution d'avocat du 11 avril 2023 de la société à responsabilité limitée JB AVOCATS, représentée aux fins

de la procédure par Maître Samira BELLAHMER, renseigne une adresse de PERSONNE1.), même s'il s'agit de son ancienne adresse qui n'était plus d'actualité le jour de l'acte en question.

Il est constant en doctrine et en jurisprudence que l'indication du domicile sert à identifier la personne du demandeur et l'erreur qui affecte cette mention ne constitue qu'une nullité de pure forme. L'éventuelle difficulté d'exécution d'une décision à intervenir constitue un préjudice hypothétique ne justifiant pas l'annulation de l'exploit d'huissier introductif d'instance (voir Thierry Hoscheit, Le droit judiciaire privé au Grand-Duché de Luxembourg, 2^{ième} édition, n°316 et suivants, ainsi que les jurisprudences y citées).

En l'espèce, la société SOCIETE1.) ne s'est pas méprise sur l'identité de PERSONNE1.).

Dans ses conclusions de synthèse du 3 juillet 2025, PERSONNE1.) fournit l'adresse de son domicile actuel au Portugal.

La société SOCIETE1.) reste en défaut de rapporter la preuve d'un quelconque grief. Le reproche concernant les frais de signification de l'acte d'appel est dépourvu de pertinence dans le cadre de la demande en annulation de la constitution d'avocat à la Cour et des conclusions subséquentes qui sont des actes postérieurs à l'acte d'appel.

Le moyen tiré de la nullité, sinon de l'irrecevabilité de la constitution d'avocat du 11 avril 2023, des conclusions subséquentes et de l'appel incident n'est dès lors pas fondé.

Par conséquent, la demande tendant à la condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant de 140,58 € à titre de coût du procès-verbal de recherche du 5 janvier 2023 n'est pas non plus fondée.

II. Quant à la régularité du licenciement du 27 septembre 2019

Le tribunal du travail a rappelé le principe suivant lequel seule la lettre de licenciement avec effet immédiat fixe les termes du débat devant les juridictions, étant donné qu'elle constitue l'unique support valant énonciation des motifs.

Dès lors, seuls les reproches formulés dans la lettre de licenciement ont été pris en compte et la juridiction de première instance a par conséquent écarté, pour défaut de pertinence, l'offre de preuve par témoins tendant à démontrer des prétendues absences des 4 et 6 septembre 2019 et alcoolémies répétées de PERSONNE1.).

Les débats ont par conséquent été circonscrits aux absences reprochées des 7 décembre 2018, 13 février 2019, 5 septembre 2019 et 23 septembre 2019 (ci-après les quatre absences reprochées).

Concernant les prétendues absences des 7 décembre 2018 et 13 février 2019, le tribunal du travail a relevé, d'un côté, que lesdits reproches remontent à une période située avant la signature du contrat à durée indéterminée du 9 août 2019 et, d'un autre côté, que l'employeur avait préalablement décidé de prolonger le contrat suivant avenant du 15 février 2019, soit deux jours seulement après l'absence reprochée du 13 février 2019. Il en a déduit que les faits en question ont fait l'objet d'un pardon patronal et que l'employeur ne saurait plus s'en prévaloir pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Concernant les absences reprochées des 5 et 23 septembre 2019, le tribunal du travail a décidé, sur base des éléments soumis à son appréciation, que PERSONNE1.) était en congé le 5 septembre 2019, de sorte que son absence était justifiée.

Il a encore retenu que le salarié a établi, à suffisance, le caractère justifié de son absence du 23 septembre 2019. A titre surabondant, il a relevé que, même à supposer que « le salarié se soit effectivement rendu coupable d'une absence injustifiée en date du 23 septembre 2019, l'employeur ne saurait raisonnablement justifier de la gravité de cette absence alors que d'après ses propres déclarations, il a été d'accord de mettre le salarié en congé sur sa fiche de pointage ».

Il en a déduit que le licenciement est à déclarer abusif pour ne pas baser sur des motifs réels et sérieux.

Discussion

La société SOCIETE1.) soutient que c'est à tort que le tribunal du travail n'a pas considéré les deux premières absences au motif qu'elles ont fait l'objet d'un pardon patronal.

Dans ses avertissements écrits des 7 décembre 2018 et 13 février 2019, elle aurait insisté auprès du salarié sur la perturbation de l'organisation de l'entreprise engendrée par les absences injustifiées de ce dernier.

Si elle a renouvelé le contrat avec PERSONNE1.), ce n'est pas qu'elle aurait toléré ses absences, mais qu'elle aurait eu besoin d'un électricien.

Elle serait dès lors en droit d'invoquer lesdites absences à l'appui du licenciement avec effet immédiat.

Elle explique qu'au début de la relation de travail, elle aurait décidé de « remplacer certains jours d'absence du salarié par des jours de congé », motifs pris « que c'était son seul électricien et pour compenser les heures de récupération dues ».

Le salarié se serait néanmoins absenté de plus en plus souvent et, après trois avertissements, l'ultime absence du 23 septembre 2019, constituant la cinquième absence injustifiée du salarié pour le mois de septembre en cours, aurait impacté l'organisation de l'entreprise à tel point qu'un maintien de la relation de travail se serait définitivement avéré impossible.

La société SOCIETE1.) verse des attestations testimoniales pour établir les absences répétées de PERSONNE1.) et les frustrations des autres salariés suite aux nombreux changements des plannings de travail dus à ces absences. Il résulterait encore des attestations en question que PERSONNE1.) se serait souvent présenté en état d'ébriété à son lieu de travail, ce qui aurait causé un véritable danger pour la sécurité de ses collègues de travail. Comme la juridiction de première instance n'aurait eu aucune raison, ni motif valable, d'écarter des débats ces attestations testimoniales, la juridiction d'appel serait libre de juger de leur précision et de leur pertinence pour toiser le litige.

Ce serait à tort que le tribunal du travail a écarté l'offre de preuve par témoins pour être contredite par les pièces, notamment par les relevés de pointage.

La société SOCIETE1.) explique qu'une seule demande de congé aurait été présentée pendant toute la relation de travail, tandis que les relevés de pointage renseigneraient de nombreux jours de congés « pris isolément et de manière répétée, durant une demi-journée, une journée ou deux jours ».

Cette contrariété viendrait confirmer ses allégations selon lesquelles elle aurait accordé des jours de congés comme une faveur au salarié, mais que tous ces jours de congés récurrents auraient perturbé totalement l'organisation de l'entreprise qui aurait dû sans cesse reporter ou annuler des rendez-vous pris avec la clientèle.

Compte tenu des allégations de PERSONNE1.) qu'il aurait été en congé les jours renseignés sur les relevés de pointage comme « congé payé », la société SOCIETE1.) demande, sur base de l'article 288 du Nouveau Code de procédure civile, qu'il soit enjoint à PERSONNE1.) de produire les demandes de congés prétendument faites justifiant les absences suivantes :

- journées des 04/09/2018, 13/09/2018, 14/09/2018, 20/09/2018 et 21/09/2018, 27/09/2018 et 28/09/2018

- journées des 02/04/2019, 08/04/2019, 26/04/2019, 14/05/2019, 07/06/2019, 20/06/2019, 01/07/2019, 04/07/2019, 05/07/2019, 11/07/2019, 18/07/2019, 02/08/2019, 04/09/2019, 06/09/2019 et 23/09/2019
- demi-journées des 09/07/2019, 05/09/2019, 16/09/2019 et 27/09/2019.

La société SOCIETE1.) explique finalement que si elle n'a pas fait état dans la lettre de licenciement de sa crainte de l'arrivée d'un accident de travail en raison de l'état d'ébriété répété de PERSONNE1.), « c'était pour ne pas porter davantage préjudice à ce salarié, compétent mais pas sérieux, auquel elle avait donné à plusieurs reprises une chance de conserver son emploi ».

PERSONNE1.) considère que c'est à bon droit que le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif.

Il soutient qu'il résulterait à suffisance de droit des relevés de pointage qu'il aurait été « en congé payé », ce qui laisserait sous-entendre que les congés auraient bien été demandés préalablement.

L'employeur serait par ailleurs en aveu de lui avoir accordé les congés, étant donné qu'il aurait offert en preuve, en première instance, « *la raison pour laquelle il mettait le sieur PERSONNE1.) en congés plutôt que le mettre en absence* ».

PERSONNE1.) soutient que la demande de production forcée de pièces devrait, en ordre principal, être déclarée irrecevable sur base de l'article 592, alinéa 1^{er} du Nouveau Code de procédure civile, pour constituer une demande nouvelle en instance d'appel.

En ordre subsidiaire, la demande serait à déclarer non fondée pour être superfétatoire, la société SOCIETE1.) reconnaissant les jours de congés dans les relevés de pointage.

PERSONNE1.) demande encore la confirmation du jugement entrepris en ce que les attestations testimoniales versées par la société SOCIETE1.) ont été écartées pour défaut de pertinence.

Pour le surplus, il demande la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs.

Appréciation

Aux termes de l'article 124-10 du Code du travail, « *chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate* ».

La caractèrè précis des motifs du licenciement n'a pas été remis en cause, de sorte qu'il n'y a pas lieu de s'y attarder.

En ce qui concerne le caractèrè réel et sérieux des motifs invoqués, l'article L.124-11 (1) du Code du travail dispose que : « *Est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal, le licenciement qui est contraire à la loi ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* ».

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique. Le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture. La cause sérieuse est celle qui revêt un caractèrè de gravité telle qu'elle rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que seuls les reproches formulés dans la lettre de licenciement avec effet immédiat du 27 septembre 2019 peuvent être pris en considération pour apprécier le caractèrè réel et sérieux des motifs du licenciement, soit les quatre absences reprochées.

C'est dès lors à bon droit que la juridiction de première instance a rejeté l'offre de preuve par témoins pour défaut de pertinence au motif que des prétendues absences des 4 et 6 septembre 2019, ainsi que des prétendues alcoolémies de PERSONNE1.) constituent des reproches étrangers à ceux énoncés dans la lettre de licenciement.

Dans le même ordre d'idées, il convient de rejeter les attestations testimoniales versées par la société SOCIETE1.), compte tenu du fait que leurs auteurs font des déclarations d'ordre général sur la personnalité de PERSONNE1.) et sa perception du travail et que les attestations sont muettes concernant les quatre absences reprochées.

Concernant les deux premières absences des 7 décembre 2018 et 13 février 2019, la Cour approuve la juridiction de première instance dans la mesure où elle a décidé que les prétendues absences, à les supposer établies, ont fait l'objet d'un pardon patronal et ne sauraient

être prises en compte pour apprécier la régularité du licenciement du 27 septembre 2019.

En effet, seulement deux jours après la prétendue deuxième absence injustifiée du 13 février 2019, l'employeur a prolongé le contrat à durée déterminée d'une nouvelle durée de six mois et à l'expiration de ce délai, il a signé un contrat de travail à durée indéterminée avec PERSONNE1.). Les éventuels mobiles qui ont animé l'employeur à procéder de la sorte, à savoir que PERSONNE1.) était le seul électricien au sein de l'entreprise, lui sont personnels et ne sont d'aucune pertinence pour la solution du présent litige.

Dès lors, seules les prétendues absences injustifiées des 5 et 23 septembre 2019 sont à prendre en considération pour apprécier la régularité du licenciement intervenu.

La Cour fait abstraction des longs développements faits de part et d'autre quant à la réalité de ces deux reproches dans la mesure où ces deux faits, même à les supposer établis, ne seraient de toute manière pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat, ce d'autant plus que la société SOCIETE1.) est en défaut de démontrer, voire d'alléguer, la moindre désorganisation de son entreprise en relation avec les deux faits en question.

Le caractère sérieux des motifs n'étant pas donné, il est superflu d'analyser la question du caractère réel des motifs, y compris la demande de production de pièces formulée par la société SOCIETE1.).

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que ce volet de l'appel principal n'est pas fondé et que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a qualifié le licenciement du 27 septembre 2019 d'abusif, quoique pour des motifs partiellement différents.

III. Quant aux prétentions indemnitaires de PERSONNE1.)

III.1. Quant à l'indemnité de préavis

Comme le licenciement a été déclaré abusif et que le salarié avait une ancienneté de moins de cinq ans au moment de son congédiement, le tribunal du travail a retenu que le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, correspondant au montant de montant de 5.015,40 €

Il s'est référé à l'article L. 521-4 paragraphe (5), alinéa 2 du Code du travail et a décidé que, contrairement à l'avis du salarié, il y a lieu de déduire de l'indemnité compensatoire de préavis accordée le montant de $[457,12 + (2.024,38 / 30 \times 27 = 1.821,94) =] 2.279,06 \text{ €}$

correspondant au chômage qui lui a été payé pour la période du 25 octobre 2019 au 27 novembre 2019.

La société SOCIETE1.) a dès lors été condamnée à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.015,40 – 2.279,06 € = 2.736,34 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice du 14 février 2020 jusqu'à solde.

PERSONNE1.) demande, par réformation, la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 5.015,40 €, outre les intérêts légaux.

Dans ses conclusions de synthèse du 3 juillet 2025, il se borne à affirmer que c'est à tort que le tribunal du travail a déduit les indemnités de chômage de l'indemnité de préavis, sans fournir la moindre explication à l'appui de sa contestation.

A défaut d'avoir invoqué un moyen à l'appui de son appel quant à ce volet du litige, le jugement entrepris est en conséquence à confirmer.

Ce volet de l'appel incident de PERSONNE1.) n'est dès lors pas fondé.

III.2. Quant à l'indemnité pour congés non pris

Le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 1.908,17 € à titre d'indemnité pour congés non pris des années 2018 et 2019.

Pour statuer ainsi, il a retenu que PERSONNE1.) avait droit à 8,33 jours de congé pour la période du 19 août 2018 au 31 décembre 2018, et à 19,5 jours de congé pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 27 septembre 2019, soit à un total de 27,83 jours.

Comme les parties étaient en désaccord quant au nombre de jours de congés pris par PERSONNE1.), le tribunal du travail a rappelé le principe suivant lequel la charge de la preuve de la prise du congé incombe à l'employeur, ce dernier étant obligé de tenir livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service.

Il a relevé que l'employeur ne s'est pas référé audit livre des congés mais aux fiches de salaire de PERSONNE1.) et au « détail annuel des différentes périodes de congé ».

Il a rejeté les pièces en question pour ne pas emporter sa conviction. De même a-t-il fait abstraction de la demande de congé pour la période du 28 février 2019 au 8 mars 2019, ledit document n'étant pas de nature à prouver que le congé ait effectivement été pris.

Il en a déduit que l'employeur n'a pas prouvé que le salarié avait pris plus de congé que ce qu'il a admis à l'audience des plaidoiries, soit 10 jours, de sorte que PERSONNE1.) disposait à la fin de la relation de travail d'un solde de 17,83 jours, soit 142,64 heures de congé.

Comme il résulterait de la fiche de salaire non périodique de septembre 2019, non contestée par PERSONNE1.), qu'une indemnité pour 11 heures de congé lui a été réglée, le tribunal du travail a déclaré la demande fondée pour le montant de $[(142,64 - 11) \times 14,4954 =] 1.908,17 \text{ €}$

Discussion

La société SOCIETE1.) critique le jugement entrepris pour contenir des mentions contradictoires dans la mesure où il a retenu, d'un côté, que le salarié était en congé pendant les absences lui reprochées et pour lui avoir alloué, d'un autre côté, une indemnité compensatoire pour congés non pris.

Elle soutient que PERSONNE1.) aurait pris la totalité de ses jours de congés légaux, de sorte qu'il devrait être débouté de l'ensemble de ses prétentions.

Ainsi, le salarié aurait pris 10 jours de congés (80 heures) pour 2018 et 21 jours (168 heures) pour 2019.

Elle considère que le bien-fondé de ses affirmations résulterait, pour l'année 2018, tant du livre de congé que des fiches de salaire versés en pièces 10 et 11. Pour l'année 2019, elle se réfère à ses pièces 12 et 13.

Durant toute la relation de travail, PERSONNE1.) n'aurait jamais émis la moindre contestation concernant les inscriptions ayant trait aux congés pris figurant sur ses fiches de rémunération.

PERSONNE1.) demande la confirmation du jugement entrepris sur ce point et donne à considérer que la société SOCIETE1.) n'apporterait aucun élément pour justifier en quoi la conclusion du tribunal du travail serait erronée.

Son employeur ne verserait toujours pas de livre de congé et les fiches de salaire et le document intitulé « Détail annuel des différentes périodes de congé » ne sauraient faire office de livre de congé. Les indications figurant sur les fiches de salaire concernant les jours de congé seraient erronées.

Il serait de jurisprudence constante que l'incertitude en matière de congés payés devrait profiter au salarié, qui est la partie faible au contrat.

Appréciation

L'article L.233-17 du Code du travail prévoit que :

« L'employeur est obligé de tenir livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service. Les agents de l'Inspection du travail et des mines ont le droit d'exiger la présentation du registre ou fichier pour le contrôler ».

Il incombe à l'employeur qui se prétend libéré de son obligation, en affirmant avoir accordé à son salarié le congé qui lui était dû, d'en rapporter la preuve par la production du livre de congé légal.

Comme l'article L.233-17 du Code du travail se réfère au « registre » ou au « fichier », il y a lieu d'admettre qu'un fichier sous la forme informatisée répond aux exigences légales (Cour d'appel, 23 novembre 2017, numéro du rôle 43848).

En l'occurrence, le livre de congé légal sous la forme informatisée de l'année 2018, intitulé « *Détail annuel des différentes périodes de congé pour le salarié PERSONNE1.) – Année 2018* » est versé en pièce 11 et celui de l'année 2019, intitulé « *Détail annuel des différentes périodes de congé pour le salarié PERSONNE1.) – Année 2019* » est versé en pièce 13.

Selon les inscriptions y figurant, PERSONNE1.) a bénéficié de 80 heures de congé, soit 10 jours, en 2018 et de 168 heures de congé, soit 21 jours, en 2019.

PERSONNE1.) se borne à émettre des contestations d'ordre général consistant à dire qu'il n'aurait pas bénéficié de tous ses congés, mais il ne formule pas la moindre critique quant aux extraits du livre de congé légal versés en instance d'appel.

Force est de constater que les dates et heures de congé renseignées au livre de congé annuel coïncident avec les congés renseignés sur les fiches de salaires des années 2018 et 2019.

Il résulte encore des éléments soumis à l'appréciation de la Cour que PERSONNE1.) avait présenté une demande de congé écrite à son employeur pour la période du 28 février au 8 mars 2019.

Les 7 jours de congé ont été correctement inscrits au livre de congé annuel et ont été renseignés sur les fiches de salaire des deux mois concernés.

PERSONNE1.) n'établit et n'affirme même pas qu'il aurait contesté les mentions quant aux congés pris renseignées sur ses fiches de salaire.

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que PERSONNE1.) a bénéficié des congés auxquels il avait droit pour les années 2018 et 2019, de sorte qu'il est à débouter, par réformation du jugement entrepris, de sa demande en obtention d'une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris et la société SOCIETE1.) est à décharger de la condamnation au paiement du montant de 1.908,17 €, avec les intérêts légaux à partir du 14 février 2020 jusqu'à solde.

Ce volet de l'appel principal est dès lors fondé.

III.3. Quant au préjudice matériel

Le tribunal du travail a débouté PERSONNE1.) de sa demande en obtention du montant de 483,32 € en indemnisation du préjudice matériel subi pour le mois de décembre 2019, au motif qu'il n'a pas prouvé avoir effectué une recherche sérieuse d'un nouvel emploi pendant la période de référence revendiquée de trois mois.

Discussion

PERSONNE1.) soutient qu'il aurait activement recherché un nouvel travail et le fait d'avoir retrouvé une activité professionnelle dès janvier 2020 démontrerait à suffisance que ses recherches d'emploi auraient été effectives et auraient porté leurs fruits. Il soutient que le nouvel emploi trouvé en janvier 2020 aurait été mieux rémunéré, de sorte qu'il n'aurait pas subi de préjudice depuis cette date.

La période s'étalant du 1^{er} octobre 2019 au 30 novembre 2019 aurait été couverte par l'indemnité compensatoire de préavis. Le préjudice du mois de décembre 2019 résulterait de la différence entre son salaire (2.507,70 €) et l'indemnité de chômage (2.024,38 €).

La société SOCIETE1.) demande la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs.

PERSONNE1.) aurait non seulement tardé à s'inscrire comme demandeur d'emploi, mais il aurait omis de rechercher activement un nouvel emploi à la suite de son licenciement.

Il se contenterait de verser seulement dix recherches d'emploi au total, dont la première daterait du 5 décembre 2019.

Appréciation

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement.

Le tribunal du travail a relevé à juste titre que pendant la période de référence revendiquée de trois mois, PERSONNE1.) s'est contenté de verser trois candidatures déposées au courant du mois de décembre 2019. Aucune recherche n'a été prouvée, voire invoquée, pour les mois d'octobre et de novembre 2019.

En tenant compte du fait que PERSONNE1.) n'était âgé que de 36 ans au moment de son licenciement et qu'il bénéficiait d'un diplôme d'électricien, la Cour retient qu'une période de deux mois, couverte par l'allocation de l'indemnité compensatoire de préavis, aurait dû suffire à PERSONNE1.) pour se procurer un emploi de remplacement.

Il est dès lors à débouter de ce chef de son appel incident et le jugement entrepris est à confirmer.

III.4. Quant au préjudice moral

Discussion

PERSONNE1.) soutient que le licenciement intervenu soudainement lui aurait causé d'importants tracasseries et qu'il aurait subi une atteinte à sa dignité de salarié. Par réformation du jugement entrepris, il demande l'allocation du montant de 1.500 €.

La société SOCIETE1.) demande, par réformation, à être déchargée de la condamnation au paiement du montant de 800 €, sinon elle demande à le voir réduire à de plus justes proportions.

Appréciation

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci, confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Comme il a été relevé ci-avant, PERSONNE1.) n'a pas établi avoir effectué la moindre recherche d'emploi pendant la période de référence retenue de deux mois, de sorte qu'il n'a pas dû se faire des soucis quant à sa situation matérielle et à son avenir professionnel après son licenciement. Il n'établit pas non plus l'existence de tracasseries qu'il aurait subi.

Au vu de ce qui précède et en tenant compte de la faible ancienneté de PERSONNE1.) au moment de son licenciement et de l'atteinte à sa dignité de salarié, la Cour approuve le tribunal du travail en ce qu'il a évalué le préjudice moral subi par PERSONNE1.) au montant de 800 €, avec les intérêts au taux légal à partir du 14 février 2020 jusqu'à solde.

Dès lors, ces volets de l'appel principal et de l'appel incident ne sont pas fondés et il y a lieu de confirmer le jugement entrepris.

III.5. Quant aux heures supplémentaires

Le tribunal du travail a alloué à PERSONNE1.) le montant de 400 € à titre de majoration pour les heures supplémentaires prestées en se prononçant comme suit :

« En l'espèce, il résulte de la fiche de salaire non périodique du mois de septembre 2019 établie le 4 octobre 2019 (pièce n°9 de Maître Samira BELLAHMER) que le salarié pouvait prétendre à la fin de son contrat de travail à un montant net de 1.000 € à titre de « solde des heures de récupération ».

Suivant document établi le même jour (pièce n°7 de Maître Samira BELLAHMER) l'employeur a ainsi payé et le salarié a accusé réception d'un paiement de 1.000 € « pour 69 heures supplémentaires ».

Il en découle que contrairement aux développements de l'employeur, le salarié disposait à la fin de son contrat d'un solde de 69 heures supplémentaires non encore récupérées.

Il s'ensuit qu'au vu des dispositions ci-avant énoncées, PERSONNE1.) avait droit de toucher un montant de (69 heures x 14,4954 x 140% =) 1.400,25 € du chef de ces heures non récupérées.

C'est à tort que l'employeur fait état d'un forfait convenu ainsi que, par référence à un arrêt récent, du caractère légal de pareil accord, aucun accord ne résultant du document signé entre parties. Les circonstances de fait à la base du présent litige sont encore différentes de celles énoncées dans l'arrêt invoqué par l'employeur de sorte que ladite jurisprudence ne saurait s'appliquer en l'espèce.

L'employeur n'ayant pas fait valoir d'autres arguments, la demande du salarié est dès lors à déclarer fondée pour le montant réclamé de 400 € ».

Discussion

La société SOCIETE1.) soutient que PERSONNE1.) serait en défaut de rapporter la preuve de l'accomplissement d'heures supplémentaires à la demande de l'employeur.

Après la fin de la relation de travail, PERSONNE1.) serait revenu vers elle pour lui demander de le réengager. Ayant refusé de le réembaucher, son ancien salarié lui aurait réclamé le paiement d'heures de récupération, sans fournir de décompte justifiant les heures réclamées.

Les deux parties auraient alors convenu d'une forfaitisation desdites heures et auraient signé le 4 octobre 2019 un document aux termes duquel PERSONNE1.) aurait accepté de recevoir le montant de 1.000 € pour solde de tous comptes.

Au vu de cette convention de forfait, PERSONNE1.) aurait dû être débouté de sa demande en allocation du montant de 400 €.

PERSONNE1.) conteste cette version des faits. Il se base sur l'écrit du 4 octobre 2019 et soutient que la société SOCIETE1.) aurait expressément reconnu qu'il aurait effectué 69 heures supplémentaires à la demande de l'employeur. Il conteste avoir accepté le montant de 1.000 € à titre de solde de tous comptes et il demande la confirmation du jugement entrepris.

Appréciation

Il résulte des éléments soumis à l'appréciation de la Cour qu'en date du 4 octobre 2019, soit après la fin de la relation de travail, les parties ont signé un document, sur papier-entête de la société SOCIETE1.), qui est de la teneur suivante :

« Le 04 octobre 2019, nous avons payé 1.000.00 € à M. PERSONNE1.), pour 69 heures supplémentaires ».

En ayant payé les heures supplémentaires sans formuler la moindre remarque dans le cadre du récépissé qu'elle avait préparé, la société SOCIETE1.) a forcément, mais nécessairement admis que les prestations en question ont été faites à sa demande.

Contrairement aux affirmations de la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) n'a pas renoncé dans cet écrit à la majoration de 40% mais il s'est contenté de signer un récépissé aux termes duquel il a reconnu avoir reçu la somme de 1.000 €.

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a décidé que la preuve d'un forfait convenu entre parties n'est pas rapportée et qu'il a condamné la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 400 €.

Ce volet de l'appel principal n'est dès lors pas fondé et il y a lieu de confirmer le jugement entrepris par adoption de ses motifs.

III.6. Quant à la rectification des fiches de salaire

Le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE1.) à « rectifier les fiches de salaire en ce qui concerne les congés » endéans un délai de quinze jours à partir de la notification du jugement. Il n'a pas fait droit à la demande de condamnation sous peine d'astreinte.

Eu égard aux développements faits sous le point III.2), les fiches de salaire ne contiennent pas d'erreur concernant la question des congés, de sorte que la demande en rectification n'est pas fondée.

Ce volet de l'appel principal est dès lors fondé et il y a lieu, par réformation du jugement entrepris, de décharger la société SOCIETE1.) de la condamnation à rectifier les fiches de salaire.

IV. Quant à l'appel incident de l'ETAT

Concernant le quantum de l'indemnité compensatoire de préavis à allouer, le tribunal du travail a, à titre de rappel, décidé comme suit :
« Au vu de l'indemnité compensatoire de préavis ci-avant accordée, qui est censée couvrir la période du 28 septembre 2019 au 27 novembre 2019 et compte tenu du décompte de l'ETAT attestant du paiement d'allocations de chômage à partir du 25 octobre 2019, le recours de l'ETAT est à déclarer fondé à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à concurrence du montant de $[457,12 + (2.024,38 / 30 \times 27 = 1.821,94) =] 2.279,06$ € correspondant au chômage payé au salarié pour la période du 25 octobre 2019 au 27 novembre 2019.

Aux termes de l'article L. 521-4 paragraphe (5), alinéa 2 du Code du travail, « le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt » ».

La société SOCIETE1.) a dès lors été condamnée à payer à l'ETAT le montant de 2.279,06 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice du 24 octobre 2022 jusqu'à solde.

L'ETAT relève appel incident et demande, par réformation, la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige au paiement du montant de 9.738,88 €, outre les intérêts légaux.

Dans ses conclusions de synthèse du 30 mai 2024, il rappelle qu'aucune disposition légale n'empêcherait le juge de déduire du montant de l'indemnité compensatoire de préavis le montant des indemnités de chômage touchées pendant la période que l'indemnité compensatoire de préavis devait normalement couvrir, même en cas de licenciement avec effet immédiat. Il ne formule néanmoins pas la moindre explication à l'appui de sa demande en allocation du montant de 9.738,88 €.

L'article L. 521-4 (5), alinéa 1^{er} du Code du travail dispose comme suit :

« Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée ».

Le recours de l'ETAT peut s'exercer non seulement sur l'indemnité allouée au salarié licencié en réparation de son préjudice matériel, mais aussi, le cas échéant, sur l'indemnité compensatoire de préavis, cette dernière indemnité étant également visée par le terme générique « indemnités » et aucune disposition ne permettant de l'exclure de l'assiette du recours (Cour d'appel, 12 novembre 2020, n° CAL-2020-00272 du rôle ; Cour d'appel, 15 mai 2025, n°CAL-2023-00497 du rôle; Cour d'appel, 27 février 2025, n° CAL-2024-00854 du rôle).

Il se dégage en outre de l'article L.521-4 du Code du travail que l'assiette du recours de l'ETAT a pour limites la période pour laquelle l'employeur a été condamné au paiement de l'indemnité de préavis et/ou l'indemnité pour réparation du préjudice matériel, et cela dans la

mesure seulement où, pendant cette même période, le salarié a touché des indemnités de chômage (Cour d'appel, 14 décembre 2017, n° 44621 du rôle ; Cour de Cassation, 7 février 2019, arrêt numéro 25/19, n° 4090 du registre).

Suivant le calcul fait par la juridiction de première instance, non critiqué en instance d'appel, PERSONNE1.) a perçu pendant la période de préavis des indemnité de chômage à concurrence du montant de 2.279,06 €.

L'appel incident de l'ETAT n'est dès lors pas fondé et le jugement entrepris est à confirmer quant à ce volet du litige.

V. Quant aux demandes accessoires

Au vu de l'issue du litige, c'est à bon escient que le tribunal du travail a débouté PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure et que la société SOCIETE1.) a été condamnée aux frais et dépens de la première instance.

Ces volets des appels principal et incident ne sont dès lors pas fondés et il y a lieu à confirmation du jugement entrepris.

Les demandes des parties respectives en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ne sont pas non plus fondées, aucune d'elle ne justifiant en quoi il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens à leur charge.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incidents,

dit les appels incidents de PERSONNE1.) et de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG non fondés,

dit l'appel principal partiellement fondé,

par réformation,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris et en déboute,

par conséquent, décharge la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de la condamnation au paiement du montant de 1.908,17 €, avec les intérêts légaux à partir du 14 février 2020 jusqu'à solde,

déboute PERSONNE1.) de sa demande en rectification des fiches de salaire,

partant, décharge la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de la condamnation intervenue à son encontre de ce chef,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en allocation du montant de 140,58 € à titre de frais du procès-verbal de recherche du 5 janvier 2023 ;

dit non fondées les demandes des parties en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose pour moitié à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et pour moitié à PERSONNE1.), avec distraction au profit de la société à responsabilité limitée JB AVOCATS, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Samira BELLAHMER, pour la part qui la concerne, affirmant en avoir fait l'avance, et de Maître Olivier UNSEN, pour la part qui le concerne, affirmant en avoir fait l'avance.