Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-trois octobre deux mille quatorze.

Numéro 39614 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

**A**, demeurant à F-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de Luxembourg du 14 février 2013,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Marielle STEVENOT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

**la société anonyme B S.A. en liquidation volontaire,** établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GALLÉ,

appelante par incident,

comparant par Maître Philippe PENNING, avocat à la Cour à Luxembourg.

**LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 14 janvier 2014.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

A, producteur de cinéma, a été engagé en qualité de directeur général à partir du 25 juillet 2008 par la société B S.A. ayant pour objet le développement, la production et l'exploitation de projets cinématographiques.

La société B S.A. se trouve actuellement en liquidation volontaire.

Le 16 juillet 2009, A a été licencié moyennant le préavis légal devant expirer le 30 septembre 2009.

Le 10 août 2009, A a été licencié avec effet immédiat pour motif grave. Aux termes de la lettre de licenciement, ce licenciement a dû produire effet à la réception de la lettre de résiliation.

Le 3 juillet 2009, la société B S.A. a indiqué à A qu'elle va arrêter son activité. Le 7 juillet 2009, A a fait virer 151.250 € du compte de la société sur son propre compte avec le libellé *« salaire de 6 mois ajustement ».*

Une première requête introduite par la société B S.A. devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de se voir rembourser ladite somme s'est terminée par une décision d'incompétence au motif que les parties avaient décidé de soumettre leurs litiges relatifs au contrat de travail à une médiation préalable.

Par requête du 24 mai 2012, la société B S.A. a fait convoquer A devant le tribunal de Luxembourg afin de le voir condamner à lui rembourser le montant non dû de 151.250 €, intérêts en sus.

Par jugement du 7 janvier 2013, le tribunal du travail a déclaré la demande de la société B S.A. recevable et fondée et a condamné B S.A.à payer à A la somme de 151.250 € avec les intérêts légaux à partir du 1er décembre 2009, jour d'une mise en demeure, jusqu'à solde.

Le tribunal a alloué à A, qui s'était porté demandeur sur reconvention, un montant de 12.440 € à titre de salaire pour la période du 1er au 17 août 2009 et un montant de 29.096 € à titre d'indemnités pour 16,5 jours de congé non pris en 2009.

Il a dès lors condamné la société B S.A. à payer à A le montant de 12.440 + 29.096 = 41.536 € avec les intérêts légaux à partir du 3 décembre 2012, jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a déclaré non fondées les demandes de A en paiement de 12,5 jours de congé non pris en 2008, en paiement du montant de 81.120 € au titre d'annual option, en remboursement du montant de 1.000 € payé pour compte de la société B S.A. à l'auteur d'un script, en paiement du montant de 150.000 € pour non-exécution loyale du contrat de travail et en paiement de 20.000 € au titre de dommages-intérêts du chef de procédure abusive et vexatoire.

Il a débouté les deux parties de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure et il a condamné A aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit du 14 février 2013, A a relevé appel du jugement du 7 janvier 2013.

L'appel est recevable pour avoir été introduit dans les formes et délai de la loi.

A demande de déclarer irrecevable, sinon non fondée la demande en remboursement de la société B S.A. portant sur le montant de 151.250 €.

Il demande en outre qu'il soit fait droit à sa demande reconventionnelle dans la mesure où celle-ci n'a pas été déclarée fondée en première instance.

La société B S.A. a régulièrement relevé appel incident.

**<u>Quant à la recevabilité de la demande de la société B S.A.</u>**

La clause de médiation du contrat de travail prévoit que *« the parties…shall attend, in good faith, a mediation in order to make a good faith reasonable effort to resolve such dispute arising under this agreement… ».*

La société B S.A. a soulevé en première instance que la médiation n'a pas été conduite de bonne foi de sorte que la demande de la société B S.A. devrait être déclarée irrecevable.

Le tribunal a considéré que la mauvaise foi alléguée n'est pas établie.

A reproche aux juges de première instance de ne pas avoir admis que la société B S.A., qui a saisi le médiateur sans réelle volonté de parvenir à un accord amiable, a agi de mauvaise foi.

Pour établir la mauvaise foi de la société B S.A., A fait valoir que n'a été suivi d'aucun effet l'accord du liquidateur de la société B S.A. avec son offre d'ouverture d'un compte servant à cantonner le montant de 151.250 € en attendant qu'une solution quant aux montants litigieux soit trouvée.

A fait encore valoir qu'il ressort d'un e-mail du 26 janvier 2012 adressé au médiateur par l'avocat de la société B S.A. que celle-ci a saisi le médiateur dans l'unique objectif de pouvoir saisir le tribunal du travail.

La société B S.A. conteste avoir agi de mauvaise foi. Elle soutient que l'e-mail, invoqué par la partie adverse, est une pièce confidentielle au sens de l'article 1251-6.(1) du NCPC qui ne peut pas être utilisée dans le cadre d'une procédure judiciaire.

L'article 1251-6.(1) du NCPC dispose que:

*« Les documents établis, les communications faites et les déclarations recueillies au cours d'un processus de médiation ou en relation avec le processus de médiation et pour les besoins de celle-ci sont confidentiels. Sauf accord de toutes les parties pour permettre l'homologation par le juge de l'accord de médiation, ni le médiateur, ni les personnes participant à l'administration du processus de médiation ne peuvent les utiliser, produire ou invoquer dans une procédure judiciaire, administrative ou arbitrale ou dans toute autre procédure visant à résoudre des conflits et ne sont pas admissibles comme preuve, même comme aveu extrajudiciaire.»*

Comme le champ d'application de la confidentialité de l'article 1251-6.(1) du NCPC – qui couvre même des éléments intervenus en dehors d'un processus de médiation mais en relation avec le processus de médiation – est conçu d'une manière très large, l'e-mail, à considérer, au regard de son contenu, comme communication faite en relation avec le processus de médiation, est bien confidentiel de sorte que A ne saurait en faire usage dans la présente procédure judiciaire.

L'accord initial du liquidateur avec le cantonnement du montant litigieux de 151.250 €, accord qui laisse entier le litige quant à ce montant et quant aux autres points du litige, ne permet pas, même non suivi d'autres effets, de renverser, en l'absence d'autres éléments de preuve portant sur des faits précis, la présomption de bonne foi dont bénéficie la société B S.A.. Cette présomption de bonne foi n'est pas non plus renversée par le non-aboutissement de la procédure de médiation.

Il résulte des développements qui précèdent que c'est à tort que A conclut à l'irrecevabilité de la demande de la société B S.A. en raison d'une médiation conduite de mauvaise foi.

**<u>Quant au remboursement du montant de 151.250 €</u>**

Le contrat de travail du 25 juillet 2008 prévoit le principe du paiement par anticipation et en une seule fois de six mois de salaires.

A a soutenu en première instance qu'en vertu de ce principe contractuel du paiement à l'avance le montant de 151.250 € lui était dû.

Le tribunal a admis que l'avenant en termes clairs du 30 septembre 2008 a mis fin à ce principe et a prévu le paiement mensuel des salaires.

Il a ajouté que le paiement par avance n'aurait constitué qu'une modalité de paiement n'affectant pas la question du bien-fondé de la créance. Il a dit que comme la relation de travail s'est terminée prématurément le paiement de salaires jusqu'au 31 décembre 2009 ne se justifiait pas.

Le paiement du 7 juillet 2009 ayant été sans cause, le tribunal a déclaré la demande en remboursement de 151.250 € fondée.

Renvoyant à son e-mail du 22 avril 2008 *(« I will need a guarantee in the form of 6(six) months advanced payment paid on the first day of each employment year. This clause is compulsory for my employment contract and remains valid no matter what are future changes or amendments of my engagement.»),* accepté par la partie adverse, A soutient que le principe du paiement de six mois de salaires à l'avance a été une condition déterminante et irrévocable pour lui.

Il fait encore état de ses e-mails du 5 septembre 2008 et du 18 septembre 2008 pour soutenir qu'il y avait accord des parties pour maintenir le principe du paiement à l'avance dans l'avenant à établir.

Il prétend qu'il a considéré le paiement mensuel comme exception au principe du paiement par avance, de sorte qu'il n'a pas contesté le paiement mensuel qu'il a reçu après l'avenant.

L'avenant serait-il à interpréter dans le sens prôné par la société B S.A., A soulève que son consentement a été vicié par l'erreur dès lors qu'il a, en signant l'avenant, cru que le principe du paiement par avance de six mois de salaires n'était pas remis en cause.

Il offre en preuve par témoins l'intention des parties de maintenir malgré les termes de l'avenant le principe irrévocable du paiement de six mois de salaires en avance.

A prétend finalement que le paiement litigieux a bien une cause, celle-ci consistant dans les sommes lui redues, à savoir les dommages-intérêts lui dus, le montant de son salaire du 1er au 17 août 2009, ses indemnités pour congés non pris et le montant de son « annual option ».

La société B S.A. conclut à l'irrecevabilité de l'offre de preuve de A et demande la confirmation du jugement entrepris en ce qui concerne sa demande en remboursement.

Il a été précisé à l'avenant, qui avait pour objet principal d'augmenter le salaire de que A, que :
*« 3.1. The Company will pay the Employee a net salary at the annual rate of three hundred and fifty thousands euros (EUR 350.000), payable on a monthly basis. Therefore, the Company will pay the Employee a net monthly salary of twenty nine thousands one hundred and sixty seven euros (EUR 29.167).*
*3.2. In consideration of the amounts which have already been paid to the employee on 1st October 2008, it has been agreed that from 1st October 2008 to 30 Septembre 2009, the Company will pay the Employee a net salary at the monthly rate of twenty three thousand and seven hundred and fifty Euros (EUR 23.750)."*

Les termes employés *« payable on a monthly basis »* et « *pay the Employee a net monthly salary »* indiquent avec suffisamment de clarté qu'il a été dans l'intention des parties de mettre fin au régime de paiement antérieur arrêté dans le contrat du 25 juillet 2008.

On ne voit d'ailleurs pas pour quelle raison les parties à l'avenant, si elles avaient voulu maintenir le principe du paiement par avance de six mois de salaires, auraient déterminé le montant mensuel en fonction de la première avance de six mois déjà faite et auraient prévu que le paiement mensuel se fait à partir du 1er octobre 2008. Si elles avaient effectivement voulu maintenir le système antérieur, elles auraient, en tenant compte du montant de six mois d'avances déjà payé avant l'avenant, fixé le nouveau montant global d'avances de six mois et la date d'échéance de ce nouveau montant global.

Comme les parties ont clairement prévu à partir du 1er octobre 2008 un régime de paiement mensuel, l'erreur alléguée par A est d'ores et déjà contredite. Son offre de preuve par témoins en vue d'établir cette erreur est par conséquent à déclarer irrecevable.

A ne saurait se prévaloir d'un principe de paiement par avances de six mois irrévocable. En effet, le principe de l'autonomie de la volonté permet aux parties de revenir à tout moment de commun accord sur leur accord de volontés antérieur.

Reste sans conséquence un éventuel accord des parties, postérieur au contrat et antérieur à l'avenant, de maintenir le système de paiement du contrat puisque par l'avenant les parties ont précisément dérogé à leur accord antérieur.

Cette dérogation est corroborée par la circonstance qu'à partir du mois d'octobre A a été payé sur une base mensuelle.

Il suit des développements qui précèdent que c'est à bon droit que le tribunal a admis que par l'avenant les parties ont convenu d'un paiement mensuel.

Par son virement, A a voulu obtenir paiement de son travail.

A ne peut partant pas actuellement justifier le paiement qu'il a effectué contrairement aux dispositions de l'avenant par d'éventuelles créances ne résultant pas de ses prestations de travail.

Il ne peut pas non plus justifier le paiement par la période de travail du 1er au 17 août 2009 dès lors que la dette de la société B S.A. du chef de travail presté pour cette période n'était pas encore née au moment du paiement.

Etant donné que le paiement de 151.250 € n'était pas dû à A, la demande en remboursement de la société B S.A. est fondée.

**<u>Quant au salaire du mois d'août</u>**

A a demandé à titre reconventionnel le paiement de son salaire du 1er au 17 août 2009, soit le montant de 12.440 €.

La société B S.A. a contesté cette demande au motif que A n'a pas travaillé durant le mois d'août 2009 à son bureau au siège de la société B S.A. et n'y était jamais présent. La société B S.A. a formulé une offre de preuve à l'appui de ses soutènements.

Le tribunal a rejeté l'offre de preuve et a fait droit à la demande de A en déduisant de la clause « Working place » du contrat de travail *(« The working place will mainly be the Grand-Duchy of Luxembourg but due to the specifications of the object of the present Agreement, the Employment may also have to work on other territories »)* qu'aucune présence au siège de la société B S.A. n'était prévue.

La société B S.A., pour dénier en appel à A le droit au montant de 12.440 €, conteste que A ait, en ce qui concerne la période du 1er au 17 août 2009, été présent au bureau et qu'il ait presté un quelconque travail.

Est sans pertinence l'allégation que A n'ait pas été présent au bureau dès lors que le contrat de travail prévoit que le travail peut être exercé ailleurs qu'au bureau.

La société B S.A., à qui incombe la charge de la preuve, n'a pas prouvé que A n'a pas travaillé pendant la période du 1er au 17 août 2008.

La société B S.A. ne peut donc s'opposer au paiement du montant de 12.440 € au motif que A n'a pas travaillé.

Le montant de 12.440 € a donc été alloué à juste titre à A.

**<u>Quant à l'indemnité pour congé non pris en 2009</u>**

Retenant que la société B S.A. n'a pas prouvé que A a pris son congé pour l'année 2009, le tribunal a alloué à A pour 16,5 jours de congé non pris une indemnité de 29.096 €.

La société B S.A., appelante sur incident, pour être déchargée de la condamnation à cette indemnité, fait valoir qu'il aurait incombé à A en ses qualités d'administrateur délégué et de délégué à la gestion journalière de tenir son propre registre de congé et qu'il l'a ainsi mise, par sa turpitude, dans l'impossibilité de prouver qu'il a pris son congé.

A conteste tout d'abord ne pas avoir tenu de registre de congés.

En raison de ses fonctions exercées dans la société, il a incombé à A de tenir le livre de congés et d'y inscrire ses propres jours de congés pris.

Cette obligation n'a pas disparu par l'obligation concurrente d'un autre administrateur de la société.

Il incombe à A de prouver qu'il a exécuté son obligation.

Puisqu'il n'a pas rapporté cette preuve, A ne peut pas contester ne pas avoir tenu le livre de congés.

La non-tenue du livre de congés a constitué A en faute vis-à-vis de la société B S.A., qui en possession d'un livre de congés régulièrement tenu, aurait facilement pu rapporter la preuve qui lui incombe normalement. Comme A ne saurait tirer un avantage de sa propre faute, il faut décider qu'en l'occurrence la charge de la preuve de n'avoir pas pris de congé et d'avoir travaillé incombe à A.

Cette preuve n'étant pas établie, la demande de A en obtention d'une indemnité pour congé non pris en 2009 est à déclarer non fondée.

Le jugement entrepris est à réformer en ce sens.

**Quant aux paiements effectués à des tierces personnes**

A a réclamé en première instance à la société B S.A. un montant de 1.000 € payé à C pour un script délivré par ce dernier à la société.

Il a basé sa demande sur l'article 4 du contrat de travail d'après lequel *« the Company will promptly reimburse the Employe, in accordance with the Company's policies and practices in effect from time to time, for all expenses reasonably incurred by the Employee in performance of the Employee's duties under this agreeement."*

Le tribunal a déclaré la demande non fondée au motif que le paiement par A d'une facture adressée à son employeur, pour préserver la réputation de celui-ci, n'est pas un poste de frais remboursables sur base de l'article 4.

En appel, A réclame à côté du montant de 1.000 € encore un montant de 5.000 € payé à C et qui aurait dû être réglé par la société B S.A..

En ce qui concerne ce dernier montant, la société B déclare ignorer la nature exacte des prestations effectuées par C pour le compte de A. Elle fait en outre valoir que les paiements effectués en novembre 2009, voir en janvier 2010, ne rentrent pas dans le champ d'application des frais remboursables par l'article 4.

Il résulte des pièces versées que les montants ont été payés en raison de scripts élaborés par C.

L'article 4 vise les dépenses faites par A en rapport avec l'exécution des obligations lui incombant durant la durée du contrat de travail.

Même à admettre que le paiement de 5.000 € ait trait à un script élaboré pour la société B S.A., il n'en reste pas moins que les dépenses de 1.000 € et de 5.000 € faites par A ne sont pas à rembourser conformément à l'article 4 dès lors que le paiement en nom personnel de dettes de la société n'a, ni pendant la durée du contrat de travail, ni a fortiori après la fin du contrat de travail, incombé à A.

La demande de A en paiement des montants de 1.000 € et de 5.000 €, basée sur le seul article 4, n'est donc pas fondée.

**Quant à l'annual option**

L'article 3.5 de l'avenant du 30 septembre 2008 prévoit qu'*« Annual option should be paid on 30 Septembre of each year if requested by the employee. The option will amount to 26 % of the sale price of the script. The choise of the script on the basis of which the option will be calculated is made freely by the Employee. Nevertheless, the Company can refuse the first choice made by the Employee. In case the Company considers that the price of sale of the chosen script negotiated on the market by the Employee on behalf of the Company is insufficient, the Company will pay the option pursuant to the negotiated price and the Employee will not have anymore right on the script."*

A a demandé, sur base de cet article, le paiement du montant de 81.120 €, soit 26 % de 312.000 € auxquels il a évalué le prix de vente du script du film « Transperancy ».

Le tribunal a rejeté la demande de A au motif que celui-ci n'a pas justifié le prix de vente, contesté du script Transperancy.

Face à la demande de A réitérée en appel, la société B S.A. fait valoir qu'en vertu de l'article L.221-2 du code du travail, l'action en paiement de l'annual option, annual option exigible le 30 septembre 2009, a été prescrite en novembre, voire décembre 2012, lorsque l'annual option a été réclamée en justice.

L'article 1251-9.(3) et (4) du NCPC prévoit que :
*« (3) La signature de l'accord en vue de la médiation suspend le cours de la prescription durant la médiation.*
*(4) Sauf accord exprès des parties, la suspension de la prescription prend fin un mois après la notification faite par l'une des parties ou par le médiateur à l'autre ou aux autres parties de leur volonté de mettre fin à la médiation. »*

Sur base de cet article, A fait valoir que la prescription triennale de l'article L.221-2 du code du travail a été suspendue du 2 novembre 2011, sinon du 3 février 2011 au 5 avril 2012, de sorte que la prescription triennale n'était pas acquise le 12 décembre 2012, jour de sa demande reconventionnelle judiciaire en paiement de l'annual option.

La suspension a commencé à courir le 2 novembre 2011, jour de la signature par les mandataires des parties de la lettre collective aux fins de la saisine du médiateur.

Le 4 avril 2012, le médiateur a informé les parties de la terminaison des opérations de médiation.

La suspension de la prescription a donc pris fin le 4 mai 2012.

Le point de départ de la prescription, à savoir le 30 septembre 2009, n'a pas fait l'objet de contestations entre parties.

Il ressort du jugement entrepris que la demande reconventionnelle a été faite le 3 décembre 2012.

Compte tenu de la suspension pendant plus de six mois du délai de prescription, la prescription de trois ans n'était pas acquise le 3 décembre 2012.

A prétend que le prix de vente du script « Transparency », pour lequel il a opté, est établi.

Pour faire rejeter la demande de A, la société B S.A. prétend que A n'est pas fondé à réclamer le montant de l'annual option dès lors qu'en date du 30 septembre 2009 il n'était plus à ses services.

A réplique que si l'article 3.5 de l'avenant stipule que le paiement de l'annual option doit être effectué au 30 septembre, il n'est cependant aucunement dit que le salarié doit être aux services de la société au moment du paiement ou que la demande en paiement doit être faite le 30 septembre.

Selon A, ce qui est certain, c'est que si le paiement doit être effectué au 30 septembre, l'exercice de l'option doit nécessairement intervenir avant le 30 septembre.

A suivre le raisonnement de A, il aurait à tout moment de l'année, indépendamment du travail presté, droit à l'option.

Ce raisonnement aurait-il été le raisonnement des parties à l'avenant, l'indication d'une date limite ans l'avenant n'aurait pas été nécessaire.

Au regard de la date du 30 septembre de l'avenant, date qui sera à l'avenir la date anniversaire de l'avenant, il y a lieu d'admettre que les parties ont considéré l'option comme rétribution supplémentaire en reconnaissance de services rendus pour une année entière. Au regard de l'objectif poursuivi par les parties en prévoyant l'annual option, les termes de « be paid » ne sont pas à prendre dans leur sens littéral et ne rendent pas adéquatement compte de l'intention réelle des parties.

Comme A n'était plus au service de la société B S.A. en date du 30 septembre 2009, son contrat ayant pris fin le 17 août 2009, A n'a pas droit au paiement de l'option annual.

**Quant au manque de loyauté dans l'exécution du contrat**

A a demandé le paiement de la somme de 150.000 € pour non-exécution loyale de son contrat de travail.

Il a soutenu qu'il n'a jamais été dans l'intention de l'actionnaire de la société de faire vivre la société et donc son contrat de travail.

Le tribunal a déclaré la demande non fondée en disant que c'est le licenciement pour motif grave, non critiqué en justice, qui a mis fin au contrat de travail.

A reprend son moyen de l'exécution déloyale du contrat en expliquant que la société B S.A. n'avait jamais l'intention de réaliser des films mais que la société a été uniquement fondée pour permettre à son actionnaire d'obtenir un visa au Luxembourg.

A vise non le dommage subi pendant le contrat de travail en raison de l'exécution déloyale du contrat, mais il vise le dommage consécutif à la fin du contrat de travail causée par l'exécution déloyale du contrat de travail.

Comme la fin du contrat a été causée par la faute de A et que A n'a pas exercé de recours contre la résiliation pour faute grave, A n'est pas fondé à agir en dommages-intérêts en raison de la fin du contrat de travail causée par l'exécution déloyale de celui-ci.

L'offre de preuve de A tendant à prouver les circonstances de l'exécution déloyale est partant à déclarer irrecevable pour ne pas être pertinente.

**Quant aux dommages-intérêts du chef de procédure abusive**

La demande de la société B S.A. étant fondée, il n'y a aucun élément qui permettrait d'admettre que la société B S.A. ait agi avec malice ou de mauvaise foi, qu'elle ait commis une erreur grossière ou qu'elle ait agi avec une légèreté blâmable.

Le tribunal a par conséquent à bon droit déclaré non fondée la demande en dommages-intérêts du chef de procédure abusive de A.

Il ne paraît pas équitable d'allouer à A des indemnités de procédure pour les deux instances.

Il paraît par contre équitable d'allouer à la société B S.A. une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

La Cour fixe celle-ci ex aequo et bono à 1.000 €.

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que l'appel principal n'est pas fondé et que l'appel incident est partiellement fondé.

**PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

déclare les appels principal et incident recevables,

déclare irrecevable l'offre de preuve de A,

déclare non fondée la demande de A en remboursement du montant de 5.000 €,

déclare l'appel principal non fondé,

déclare l'appel incident partiellement fondé,

**réformant :**

- déclare non fondée la demande de A en paiement d'une indemnité de 29.096 € pour 16,5 jours de congé non pris en 2009,
- dit la demande reconventionnelle de A fondée pour le montant de 12.440 €,
- condamne la société B S.A. à payer à A le montant de 12.440 € avec les intérêts légaux à partir du 3 décembre 2012 jusqu'à solde,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

déclare la demande de la société B S.A. en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel fondée pour un montant de 1.000 €,

condamne A à payer à la société B S.A. une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel,

condamne A aux frais et dépens de l’instance d’appel.