Arrêt N° 110/16 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatorze juillet deux mille seize.

Numéro 42500 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 :

la société à responsabilité limitée A s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 15 juin 2015,

intimée sur appel incident,

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

e t :

B, demeurant à L-(…),

intimé aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

appelant par incident,

comparant par Maître Cathy ARENDT, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 3 mai 2016.

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

Par requête du 9 octobre 2014 B réclama à son ancien employeur, la sàrl A, une indemnité de préavis de 3.842 euros et par une requête additionnelle déposée le 2 janvier 2015, il réclama des arriérés de salaire pour le mois de juillet 2014, d'un montant de 163,70 euros, ainsi que des dommages et intérêts pour le dommage moral à concurrence de 3.000 euros.

Il fit exposer avoir commencé à travailler pour son employeur le soir du 21 juillet 2014, avoir été incapable de travailler à partir du 30 juillet 2014 et, qu'au moment où il a voulu reprendre son activité, le 22 août 2014, l'employeur l'informa que son contrat de travail avait été conclu pour une durée déterminée d'un mois qui venait de prendre fin.

D'après lui, son contrat de travail serait à qualifier de contrat à durée indéterminée dans la mesure où il n'a été signé que postérieurement à son entrée en service, dans la mesure où aucune durée n'est indiquée et en ce que l'objet du contrat, à savoir *« une croissance temporaire d'activité »,* ne permet pas le recours au contrat à durée déterminée.

De même, en présence d'un contrat requalifié en contrat à durée indéterminée, le contrat devait prendre fin moyennant le respect d'un délai de préavis de 2 mois, ce qui ne fut pas le cas.

Il réclama dès lors une indemnité de préavis de deux mois, ainsi que le paiement du salaire pour deux jours de travail en juillet 2014, soit le 26 juillet et une autre journée de travail non déterminée et non payée par l'employeur pour *« congé sans solde ».*

A l'audience des plaidoiries, il a augmenté sa demande et a réclamé la somme de 592,13 euros correspondant à une retenue illégale de salaire opérée par son employeur du chef d'une cession de salaire au profit de l'Office Social de la Ville de Luxembourg, demande qui fut considérée comme irrecevable par l'employeur, pour constituer une demande nouvelle.

Par un jugement contradictoire du 4 mai 2015 le tribunal du travail a :

- dit que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée,

- dit que la résiliation du contrat est abusive,
- dit la demande d'indemnité de préavis fondée pour le montant de 3.842.-€,
- dit la demande de préjudice moral non fondée,
- dit la demande du chef d'arriérés de salaire pour le mois de juillet 2014 fondée pour le montant de 88,83.-€,
- reçu la demande du chef de retenues illégales sur le mois d'août 2014,
- la dit fondée pour le montant de 592,13.-€,
- condamné la société A à payer à B le montant total de (3.842 +88,83 + 592,13 =) 4.522,96.-€ avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde,
- condamné la société A à payer à B une indemnité de procédure de 750.-€,
- condamné la société A aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a constaté qu'aucun des contrats de travail versés ne présente de date d'échéance du terme ou la durée minimale conformément à l'article L.122-2 du code du travail, de sorte que le contrat de travail est présumé conclu pour une durée indéterminée, que l'employeur y a mis fin sans préavis et sans motifs, de sorte que le licenciement intervenu est abusif sur base de l'article L.124-11(1) du code du travail.

Il a partant déclaré la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée et non fondée la demande en réparation du préjudice moral, dans la mesure où le salarié, au vu de sa faible ancienneté de service (6 jours), n'a pas établi la réalité de son préjudice moral.

Concernant les arriérés de salaires pour le 26 juillet 2014, il a décidé que le salarié n'avait pas prouvé, en présence des contestations de l'employeur, avoir travaillé ce jour-là et a déclaré cette demande non fondée.

Concernant la journée non payée au motif d'un congé sans solde et en l'absence de détails sur ce jour prétendument non travaillé, il a déclaré la demande relative à ce jour fondée.

Concernant la demande en remboursement d'une retenue faite irrégulièrement par l'employeur sur le salaire du mois d'août 2014, d'un montant de 592 euros, le tribunal du travail l'a déclarée recevable en vertu de l'article 53 du NCPC, comme constituant une demande additionnelle se rattachant par un lien suffisant aux prétentions originaires.

Il a ensuite décidé sur base de l'article 4 de la loi du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies, ainsi que sur le règlement grand-ducal du 26 juin 2002 fixant les taux de cessibilité et saisissabilité des rémunérations de travail, que l'employeur ne

pouvait retenir et continuer que le montant de 30+40+170,71 soit 140,71 euros, de sorte qu'il a déclaré la demande du salarié fondée pour le montant réclamé.

La société A sàrl a régulièrement interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 15 juin 2015.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé et partant, par réformation du premier jugement rendu le 4 mai 2015 par le tribunal du travail de Luxembourg :

- de dire que le contrat de travail du 21 juillet 2014 est un contrat de travail à durée déterminée conformément à l'article L.122-1.(1) du code du travail, dont le terme était fixé au 21 août 2014, partant de dire que le contrat de travail a cessé à l'échéance du terme, à savoir le 21 août 2014,
- de dire que la partie intimée a pris un jour de congé sans solde au cours du mois de juillet 2014, partant de débouter la partie intimée de sa demande en paiement d'arriérés de salaires pour le mois de juillet 2014,
- de dire que la demande de la partie intimée en remboursement des retenues prétendument faite irrégulièrement, est une demande nouvelle, partant de déclarer cette demande irrecevable et d'en débouter.

Concernant la nature juridique du contrat de travail, elle relève que le contrat de travail signé le 21 juillet 2014 dispose sous son article 10, qu'il débutera le 21 juillet pour expirer le 21 août 2014, de sorte que le tribunal a, à tort, retenu qu'aucun des contrats versés ne comporte de date d'échéance ou de durée minimale, de sorte qu'il est donc présumé à durée indéterminée. L'appelante en conclut que le contrat doit être, par réformation du jugement déféré, requalifié en contrat à durée déterminée, indépendamment des pièces versées émanant d'une société autre que l'employeur, soit du dénommé C et l'adresse email *«F »*.

Dans la mesure où il existait un contrat écrit dès l'entrée en service du salarié, l'exigence légale de l'écrit serait remplie, de même l'objet aurait été indiqué, à savoir l'accroissement temporaire de l'activité pendant les mois de juillet et août, de sorte que le contrat de travail devrait être qualifié de contrat à durée déterminée.

Concernant les arriérés de salaire pour le mois de juillet 2014, l'appelante soutient que pendant la période du 21 au 29 juillet 2014 (9 jours), le salarié n'a travaillé que 6 jours et que sur les 3 jours restants il a pris, comme indiqué sur la fiche de salaire du mois de juillet 2014, un jour de congé sans solde.

Quant à la retenue sur salaire, elle précise qu'il s'agit d'une demande nouvelle par rapport au contenu de ses deux requêtes introductives d'instance, demandes nouvelles basées sur la loi sur les cessions et saisies, ainsi que sur l'acte de cession de salaire signé le 2 octobre 2014 et non sur la nature de la relation contractuelle, voire sur la demande de jours de congé.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement entrepris. Il demande de dire que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée, de dire que la résiliation du contrat est abusive, de lui donner acte qu'il réclame une indemnité de 4.000 euros du chef du fait que la procédure introduite par A est à considérer comme abusive et vexatoire, de dire sa demande d'indemnité de préavis fondée pour le montant de 3.842 euros et de condamner la société A à lui payer ce montant, de dire sa demande du chef d'arriérés de salaire pour le mois de juillet 2014 fondée pour le montant de 88,83 euros et de condamner la société A à lui payer ce montant, de dire sa demande en remboursement des retenues illégales sur le mois d'août 2014 fondée et de condamner la société A à lui payer le montant de 592,13 euros ; par réformation du jugement du 4 mai 2015, de dire sa demande en paiement pour le jour de travail du 26 juillet 2014 fondée, partant de condamner la société A à lui payer le montant de 74,87 euros, de dire sa demande en paiement du préjudice moral subi par lui fondée, partant de condamner la société A à lui payer le montant de 3.000 euros.

Il maintient avoir commencé à travailler pour son employeur en date du 21 juillet 2012 pour le service du soir, qu'à ce moment-là il disposait d'un exemplaire du contrat de travail qui lui a été remis en date du 19 juillet 2014, n'indiquant ni le début, ni la fin du contrat et lequel n'était pas signé par l'employeur, qu'il s'est vu remettre en août 2014 une version du contrat signée par l'employeur, soit postérieurement à l'entrée en service du 21 juillet, version qui indiquait des dates d'entrée et de fin de service, dates qui n'avaient pas été discutées entre parties.

Il expose encore, que d'après la déclaration d'entrée, l'employeur l'avait déclaré pour 3 mois, soit jusqu'au 20 octobre 2014.

N'ayant pas été signé par l'employeur dès l'entrée en service du salarié et ne comportant aucune durée, le contrat serait à durée déterminée.

Finalement, le contrat de travail ne comporterait pas l'objet exigé par la loi dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, la croissance temporaire de l'activité alléguée n'étant pas autrement spécifiée.

Il relève appel incident de la décision l'ayant débouté de sa demande en paiement des salaires pour le 26 juillet 2014, prétendant qu'il a travaillé ce jour-là et que l'employeur n'a pas prouvé qu'il était en absence injustifiée le 26 juillet, de sorte que sa demande est fondée.

Quant à la retenue sur salaire, il demande de confirmer le jugement déféré quant à la recevabilité de cette demande et quant au fond du jugement, par adoption de ses motifs.

L'intimé relève finalement appel incident de la décision l'ayant débouté de sa demande en réparation de son préjudice moral, de sorte qu'il réitère sa demande en instance d'appel.

Il formule encore une demande pour procédure abusive et vexatoire d'un montant de 4.000 euros, sur base de l'article 6-1 du code civil, qui est contestée dans son principe et dans son montant par l'appelante.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

I) <u>Nature juridique du contrat de travail liant les parties.</u>

Alors que l'appelante soutient comme en première instance, qu'un seul contrat de travail signé le lundi 21 juillet 2014, soit dès l'entrée en service du salarié par les deux parties et comprenant une date d'entrée en service, ainsi que le terme du contrat à durée déterminée et finalement, que l'objet du prédit contrat devrait prévaloir, le salarié maintient, comme en première instance, que l'employeur lui a remis au début de la relation de travail un contrat, dont les mentions n'avaient pas été remplies ni signées par l'employeur et plus tard, soit en août 2014, un deuxième contrat rempli de la main de l'employeur et signé par les deux parties, soit plusieurs semaines après l'entrée en service de B, de sorte que ce contrat serait à requalifier en contrat à durée indéterminée.

Le tribunal du travail a, pour procéder à la qualification du contrat liant les parties en contrat à durée indéterminée, retenu qu'aucun des contrats versés ne comportait de date d'échéance du terme ou de durée minimale.

Actuellement, le salarié soumet à la Cour deux contrats de travail, dont l'un n'est pas rempli et signé uniquement par le salarié et un deuxième signé par les deux parties et comportant la date d'entrée en service, soit le 21 juillet 2014, le terme du contrat à durée déterminée, soit le 21 août 2014 et son objet, à savoir *« une croissance temporaire d'activité ».*

La version des faits telle que rapportée par le salarié est corroborée par un échange d'emails.

En effet, en date du 3 août 2014, soit environ 15 jours après l'entrée en service de B, un dénommé C avec l'adresse email *« F.lu »* envoie un courriel au salarié de la teneur suivante :

« Bonjour
Pourriez-vous passer à la centrale ?

J'ai votre contrat de travail signé.
Amener la copie du contrat que vous possédez.
Merci.
C »

Et, le 5 août 2014 *« F.lu »* demande à B par email :

« Bonjour,
Pour votre salaire, vous devez passer au bureau .
Vous devez également ramener votre contrat le plus rapidement possible pour le valider »,

Finalement, en date du 6 août 2014, B adresse à une dénommée D, adresse email *« F.lu »* le courriel suivant :

« bonjour,
Vers quelle heure je peux passer demain matin ou l'après-midi ??

Concernant les courriels provenant d'une société *« city- taxis »,* l'intimé verse une pièce de laquelle il résulte que *« F »* est la dénomination commerciale de la société A, que F fait partie d'A GROUP et que Monsieur C est la personne de référence pour le service clientèle de la société appelante, qu'il est indiqué sur le site H comme le directeur de la société appelante.

A, au contraire, soutient qu'il s'agirait de deux personnes morales juridiquement distinctes ayant le même siège social, que l'une n'est cependant pas la dénomination sociale de l'autre ; elle précise encore qu'il s'agit de E et non C, qui est le gérant d'A.

L'employeur soutient actuellement pour prétendre que les courriels litigieux sont étrangers à la relation de travail entre B et A sàrl et ne sont dès lors pas relevants pour la présente affaire, ce qui suit :

« Tout d'abord F et A sont deux entités juridiques distinctes et, contrairement aux conclusions de la partie adverse, F n'est pas la dénomination commerciale d'A.
En effet, la s.à r.l. F est établie et a son siège social à L-(...) et est inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro B 89.X.
La société A est établie et a son siège social à L-(...) et est inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro B 69.Y.
Il s'agit dès lors bien de deux personnes morales distinctes et l'une n'est donc pas la dénomination commerciale de l'autre.
G s'occupe du service de taxis, plus particulièrement des chauffeurs de taxis et du parc-voiture utilisé à cette fin. F, d'un autre côté, se charge de la centrale de réservation des taxis.

Bien qu'elles interagissent, il s'agit de deux sociétés indépendantes l'une de l'autre et qui couvrent des champs d'activités différents.
Par ailleurs, selon la partie adverse le courriel litigieux a été envoyé par C, soi-disant directeur de la société G.
La partie adverse se base sur l'annuaire électronique H pour déduire la fonction de directeur de M. C dans la mesure où ledit annuaire indique un certain M. C comme directeur d'G.
Cependant, en l'occurrence, il s'agit de E et non pas de C.
En effet, E occupait la fonction de gérant jusqu'au 6 juillet 2012.
D est depuis seule gérante d'A. »

La Cour relève au contraire que, les deux sociétés *« F centrale sàrl »* et *« A sàrl »*, si elles ont effectivement des personnalités juridiques distinctes, force est cependant de constater qu'elles ont le même siège social, que leur activité d'exploitation de taxis se trouve à la même adresse et qu'elles interagissent d'après les dires de la société A SARL elle-même, au niveau de leur fonctionnement.

Cette imbrication entre non seulement les activités des deux sociétés, mais également entre leurs dirigeants, puisque D, qui est l'unique gérante de la société A, envoie des emails au salarié sous l'adresse de *« F sàrl »*, est de nature à semer la confusion aux yeux des tiers, dont le salarié et n'est dès lors pas opposable à ce dernier, alors qu'il doit pouvoir en toute bonne foi se fier à ce que lui demande l'expéditeur des emails se présentant, ou se faisant passer pour son employeur, puisqu'il lui fait des demandes concrètes concernant son contrat de travail.

Eu égard à ces considérations, la société A est malvenue de contester la validité de ses emails.

Du contenu de ces trois emails, il peut être déduit que deux contrats de travail ont bien été remis au salarié, le premier incomplet et non signé par l'employeur, dès lors non conforme aux dispositions légales le jour de son entrée en service et un deuxième, plusieurs jours après son entrée en service.

Or, d'après l'article L.121-4 par.1 du code du travail, le contrat de travail doit être constaté par écrit pour chaque salarié individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié, cette règle concernant tant le contrat à durée indéterminée, que le contrat à durée déterminée.

Et selon l'article L.122-2 du contrat de travail, *« a défaut d'écrit ou d'écrit spécifiant que le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, celui-ci est présumée conclu pour une durée indéterminé, la preuve contraire n'est pas admissible ».*

Il en découle qu'en l'absence d'un écrit signé par les parties le premier jour de l'entrée en service du salarié, soit le 21 juillet 2014, le contrat est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Il s'y ajoute qu'en l'espèce, le contrat de travail ne précise pas l'objet pour lequel il a été conclu.

Or, l'article L.122-1 par. 2 sous 4. ouvre la faculté de recourir au contrat à durée déterminée pour l'exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle définie et ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise, dès lors également en cas de survenance d'un accroissement d'activité temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise.

Néanmoins, pour recourir valablement à un contrat à durée déterminée, les parties doivent préciser la nature et les conséquences de cet accroissement temporaire d'activité, notamment si, comme en l'espèce, la nature de l'activité exercée, celle de chauffeur de taxis, était liée à l'activité normale et permanente de l'entreprise et ne constituait partant pas une tâche précise et non durable.

Dès lors, la simple mention d'une *« croissance temporaire d'activité »* sans autres spécifications, ne justifiait pas en l'espèce le recours à un contrat à durée déterminée.

Le jugement est partant à confirmer, certes pour des motifs partiellement différents, en ce qu'il a décidé *« que la relation de travail entre parties est présumée de façon irréfragable conclue pour une durée indéterminée ».*

Le jugement est encore à confirmer en ce qu'il a tiré la conclusion correcte et logique de la circonstance que la société A, qui a mis fin au contrat à durée indéterminée sans préavis et sans invoquer de motifs, a partant abusivement résilié le contrat sur base de l'article L.124-11(1) du code du travail et qu'elle redevait dès lors au salarié conformément aux articles L.124-6 et L.124-3(2) du code du travail, une indemnité de préavis de deux mois correspondant à 2 x 1.921 euros, soit 3.842 euros.

Compte tenu de son ancienneté de service très faible de 6 jours, c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que le salarié ne pouvait prétendre à l'indemnisation d'un préjudice moral suite à son licenciement abusif, faute d'en avoir prouvé le caractère réel et effectif.

II) <u>Demande en paiement d'arriérés de salaire</u>

L'appelante fait grief à la juridiction de travail d'avoir alloué au salarié le salaire correspondant à une journée de travail en juillet 2014, alors que d'après elle, il avait pris une journée de congé sans solde.

L'intimé quant à lui le conteste et réitère sa demande en paiement du salaire correspondant à la journée travaillée du samedi 26 juillet 2014, pour laquelle l'employeur prétend, sans le prouver, qu'il n'a pas travaillé.

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens, que le tribunal du travail a retenu que, si le jour de congé sans solde litigieux est indiqué sur la fiche de salaire du mois de juillet 2014, il n'en reste pas moins que l'employeur reste en défaut, en présence des contestations du salarié sur ce point, d'indiquer quel jour le salarié a pris un congé sans solde, pour déclarer la demande afférente du salarié fondée pour un montant de 88,83 euros.

C'est cependant à tort que la juridiction de première instance a débouté le salarié de sa demande en paiement du salaire pour le samedi 26 juillet 2914.

En effet, l'obligation pour le salarié de travailler résulte de son contrat de travail et est le corollaire de l'obligation patronale de payer le salaire afférent. Le devoir de présence du salarié résulte partant du contrat de travail fixant à 40 heures par semaine l'horaire de travail du salarié, de sorte que ce dernier est présumé les exécuter, sauf à l'employeur de rapporter la preuve contraire.

L'employeur n'ayant pas prouvé une absence du salarié en date du samedi 26 juillet, il est tenu, par réformation du jugement déféré, de lui payer le salaire correspondant au montant de 74,87 euros.

III) Demande en remboursement de retenues faites illégalement.

Il y a lieu de rappeler que l'Office social de la ville de Luxembourg a avancé au salarié le montant de 732,84 euros sur le salaire du mois d'août 2014 dans la mesure où l'employeur ne lui avait initialement payé que le montant de 600 euros sur les 1.332,84 euros redus en vertu de la fiche de salaire du mois d'août 2014.

Le salarié a partant signé une cession de salaire au profit de l'Office social de la ville de Luxembourg, de sorte que l'employeur a versé le montant intégral de 732,84 euros à cet organisme en violation des dispositions de la loi du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies sur rémunérations, n'autorisant l'employeur à

transmettre à l'Office social que le montant total de 140,71 euros sur les trois tranches cessibles du salaire.

Le salarié a partant réclamé à l'audience des plaidoiries de première instance, le remboursement du montant de 592,13 euro, demande qui fut déclarée recevable et fondée par le tribunal du travail.

L'appelante reproche actuellement, en instance d'appel, au tribunal du travail, d'avoir déclaré cette demande recevable.

Elle soutient comme en première instance, que cette demande est nouvelle par rapport aux demandes qu'elle a formulées dans ses deux requêtes déposées en date des 9 octobre et 2 janvier 2015 et non, comme retenu par le tribunal du travail, une demande additionnelle.

Elle ne conteste cependant plus le bien-fondé de cette demande.

Si les demandes nouvelles sont prohibées par l'article 53 du NCPC, il permet néanmoins de modifier l'objet du litige par des demandes incidentes, lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant.

La demande additionnelle est la demande par laquelle le demandeur sollicite une condamnation différente, soit plus importante, soit moindre que celle figurant dans sa demande initiale, mais qui se situe toujours dans le cadre initial tel que défini par son objet et sa cause.

C'est partant à bon droit que le tribunal du travail a décidé que la demande en remboursement de retenues illégales sur salaire se rattache à la demande en paiement d'arriérés de salaire par un lien suffisant.

Le jugement est partant à confirmer en ce sens.

B, qui est d'avis que son ancien employeur a interjeté appel dans un but essentiellement dilatoire, réclame une indemnité de 4.000 euros sur base de l'article 6.1 du code civil alors que la procédure est, d'après lui, abusive et vexatoire.

Aux termes de l'article 6.1 du code civil : *« tout acte ou tout fait qui excède manifestement, par l'intention de son auteur, par son objet ou par les circonstances dans lesquelles il est intervenu, l'exercice normal d'un droit, n'est pas protégé par la loi, engage la responsabilité de son auteur et peut donner lieu à une action en cessation pour empêcher la persistance dans l'abus. »*

Ce n'est pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice, ou d'y avoir résisté, qui est sanctionné, puisque l'exercice d'une action en justice est libre, c'est uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de recours, une faute intentionnelle, grossière équipollente au dol, des actes de malice ou de mauvaise foi et de légèreté blâmable.

Même si pratiquement tous les chefs de la demande du salarié furent accueillis favorablement par le jugement déféré, ainsi que par le présent arrêt, il laisse d'être établi que par l'introduction de son recours, l'employeur ait manifestement excédé l'exercice normal d'un droit.

La demande du salarié est partant à rejeter pour ne pas être fondée.

Le salarié demande la confirmation du jugement déféré en ce qu'il lui a alloué une indemnité de procédure pour la première instance de 750 euros et réclame pour l'instance d'appel une telle indemnité de procédure d'un montant de 2.000 euros.

Au vu de l'issue favorable du présent recours pour le salarié, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer une indemnité de procédure 1.000 euros pour l'instance d'appel et de confirmer le jugement relativement à l'indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens de l'instance ne peut bénéficier des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que la demande de l'employeur est à rejeter.

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 l'appel principal non fondé,

déclare l'appel incident partiellement fondé,

réformant :

dit la demande de B en paiement du salaire pour la journée du 26 juillet 2014 fondée à concurrence de 74,87 euros,

partant condamne la société A à payer à B la somme de 74,87 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

confirme le jugement déféré pour le surplus,

déclare la demande de B basée sur l'article 6-1 du Code civil non fondée,

rejette la demande de la société société A basée sur l'article 240 du NCPC,

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

condamne la société société A aux frais et dépens de l'instance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Carlo HEYARD, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.