

**Arrêt N° 76/16 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du deux juin deux mille seize.

Numéro 42300 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 anonyme A S.A. en faillite**, ayant été établie et ayant eu son siège social à L-(...), représentée par son curateur Maître Olivier WAGNER,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 7 avril 2015,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Olivier WAGNER, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

**B**, demeurant à F-(...),

intimée aux fins du susdit exploit ENGEL,

appelante par incident,

comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 19 janvier 2016.

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

Par requête déposée devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette le 30 avril 2014, B réclama à son ancien employeur, la société A SA (en abrégé A S.A) suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif les montants plus amplement détaillés dans la susdite requête.

Au service de la société employeuse depuis le 10 juillet 1998 en qualité de secrétaire, B fut licenciée avec effet immédiat par lettre recommandée du 25 mars 2013 pour avoir effacé du « PC » de la société sur lequel elle travaillait, des informations capitales rendant de ce fait impossible le fonctionnement de la société et également pour avoir enlevé le disque dur du portable de la société, effacement des informations qui s'est avéré ne pas être accidentel mais intentionnel.

La salariée contesta tant la précision que la réalité et la gravité des faits lui reprochés, tandis que l'employeur versa des attestations testimoniales et formula une offre de preuve par témoins aux fins d'établir la réalité des motifs gisant à la base du congédiement.

L'employeur formula encore une demande reconventionnelle tendant à la condamnation de la salariée à lui restituer le disque dur sous peine d'une astreinte de 500 euros par jour de retard.

Par un jugement rendu contradictoirement le 27 février 2015, le tribunal du travail a :

*« dit que le licenciement de B est abusif,*

*dit la demande de B fondée pour les montants de 13.529,88 € du chef d'indemnité de compensatoire de préavis, de 4.509,96 € du chef d'indemnité de départ et de 4.000 € du chef de dommages et intérêts pour préjudice moral,*

*condamné A S.A. à payer à B la somme de 22.039,84 € avec les intérêts légaux sur cette somme à partir du 30 avril 2014, jour du dépôt de la requête introductive d'instance au greffe, jusqu'à solde,*

*dit non fondée la demande de B du chef de dommages et intérêts pour préjudice matériel, partant en a débouté,*

*donné acte à A S.A. de sa demande reconventionnelle,*

*avant tout autre progrès en cause, a ordonné à B de lui remettre l'original de la feuille de décharge datée du 5 février 2013,*

*sursis à statuer sur les demandes en allocation d'une indemnité de procédure,*

*refixé l'affaire ».*

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a retenu que la lettre de licenciement était imprécise ; il a encore, en présence des contestations de l'employeur sur la restitution par la salariée du disque dur, et nonobstant la feuille de décharge signée par un dénommé C, qui conteste qu'au moment où il a signé la décharge, le disque dur y figurait, et par application de l'article 111 du NCPC, enjoint à la salariée de verser l'original de la feuille de décharge du 5 février 2013.

A S.A a régulièrement interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 7 avril 2015.

L'appelante demande de dire son appel fondé et de constater que son appel est limité

- en ce que le licenciement avec effet immédiat d'B a été déclaré abusif,
- en ce que la demande de B a été déclarée fondée pour les montants de 13.529,88 € du chef d'indemnité compensatoire de préavis, de 4.509,96 € du chef d'indemnité de départ et de 4.000 € du chef de dommages et intérêts pour préjudice moral,
- et en ce que A S.A. a été condamnée à payer à B la somme de 22.039,84 € avec les intérêts légaux sur cette somme à partir du 30 avril 2014, jour du dépôt de la requête introductive d'instance au greffe, jusqu'à solde.

Partant, l'appelante demande, par réformation du jugement entrepris, à:

*« voir déclarer le licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 25 mars 2013 régulier, partant, la voir décharger du paiement du montant total de 22.039,84 €, subsidiairement, voir réduire les montants au paiement desquels elle a été condamnée à de bien plus justes proportions ».*

Elle soutient que sa lettre de motivation est suffisamment précise, elle formule une offre de preuve aux fins d'établir la réalité des motifs reprochés à la salariée et conteste les demandes de cette dernière en leur principe et montant.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs ; elle conteste être en possession du disque dur, de sorte qu'elle relève appel incident de la décision l'ayant condamnée sous peine d'astreinte à verser l'original de la feuille de décharge du 5 février 2013, elle conteste finalement que cette feuille de décharge constitue un faux.

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

A reproche à la juridiction de première instance d'avoir considéré « qu'au vu des développements qui précèdent, il y a lieu de retenir que la lettre de licenciement ne répond pas au caractère de précision requis par la loi, pour ne permettre aucune conclusion valable ni quant au caractère de gravité des faits reprochés à la salariée, ni quant à la date à laquelle l'employeur en a eu connaissance ».

Elle soutient que la lettre de licenciement est précise et suffisante au regard notamment de l'article L.124-10, alinéa 1, alinéa 3 et alinéa 6 du code du travail.

Le susdit article dispose que :

*« (1) 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.*

*(...)*

*(3) La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. (...)*

*(6) Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.*

*Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.(...)».*

Dans la lettre de congédiement du 25 mars 2013, A fait d'abord valoir ce qui suit :

*« Après votre absence du 21 décembre 2012, nous avons besoin des dossiers de suivi de comptabilité, des dossiers fournisseurs, des dossiers de suivi de chantier et les dossiers de correspondances avec les clients pour toute l'année 2012.*

*Nous avons malheureusement constaté que ces informations n'étaient plus dans le PC que vous utilisiez. Nous n'avons pas non plus retrouvé le disque dur du portable qui sert à faire la sauvegarde de tous les dossiers de la société. »*

Elle indique ensuite que « Sans ces informations capitales, notre société n'était plus en mesure de fonctionner. Nous avons dû recourir aux services d'un informaticien Monsieur D pour retrouver nos dossiers. Celui-ci n'a été en mesure que de récupérer une partie des dossiers, l'autre partie étant irrémédiablement perdue. En faisant son travail sur l'ordinateur de la société que vous utilisiez, l'informaticien a pu constater que l'effacement des dossiers n'est pas accidentel mais bien un acte intentionnel.

*Nous observons que cela se passe peu de temps après que nous ayons eu une discussion sur les modifications de vos horaires de travail qui sont nécessaires pour le bon fonctionnement de l'entreprise. »*

*Finalement, elle précise que «Monsieur E est en mesure de certifier que vous êtes la personne qui a effacé ces dossiers qui appartiennent pourtant à la société. Il rapporte également que vous avez emporté avec vous le disque dur de sauvegarde qui doit pourtant rester dans les bureaux de la société pour palier à ces incidents. Nous vous sommons de nous le restituer.*

*Le caractère volontaire avec lequel vous avez effacé ces dossiers, en emportant avec vous le disque dur TOUT EN SACHANT PERTINEMMENT QUE VOUS QUITTIEZ NOS BUREAUX pour une certaine durée (cause de maladie ?) démontre votre insubordination et plus encore votre volonté de nuire à la bonne marche de notre société, plus encore, vous saviez que sans cela, notre société serait complètement paralysée. »*

*Elle en déduit « que ce comportement est constitutif d'une faute grave pour laquelle la société ne peut plus vous accorder sa confiance : il perturbe irrémédiablement le bon fonctionnement de notre société et rend définitivement impossible votre maintien au sein de la société »*

La Cour estime que ce faisant, A a, en l'espèce, énoncé les motifs du licenciement avec suffisamment de précision, dès lors que les éléments indiqués permettent aussi bien le contrôle des juges qu'elles permettent à la salariée de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter le cas échéant la preuve de leur fausseté.

Pour être complet, il convient de souligner que le délai d'un mois énoncé à l'article L.124-10.(6) du code du travail ne trouve pas application dans l'appréciation de la précision des motifs de licenciement, mais interdit à l'employeur d'invoquer une faute susceptible de justifier une résiliation pour motif grave au-delà de ce délai à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance.

Pour justifier qu'il a agi dans le délai d'un mois à partir du jour où il a eu connaissance des faits, l'employeur formule une offre de preuve tendant à préciser la chronologie dans le temps des faits.

Cette offre de preuve est de la teneur suivante :

*« attendu que B était engagée en qualité de secrétaire auprès de la société A S.A. depuis le 10 juillet 1998,  
que B travaillait à raison de 32 heures par semaine du lundi au jeudi,  
que B terminait chaque jour son travail à 17.00 heures,  
que la société étant alors injoignable après 17.00 heures, les clients s'en sont plaints,*

*qu'au courant du mois de décembre 2012, la société a alors informé B devoir changer ses horaires de travail,*  
*que pendant le mois de janvier 2013, B n'ayant effectivement travaillé que pendant la période allant du 7 janvier au 17 janvier 2013, l'employeur n'a dès lors été en mesure de confirmer le changement effectif de ses horaires de travail que pendant ladite période,*  
*qu'un courrier daté du 8 janvier 2013 fut adressé à B en ce que ses horaires de travail seraient désormais fixés du lundi au jeudi de 8.00 heures à 12.00 heures et de 14.00 heures à 18.00 heures,*  
*que le chargement d'horaire n'était cependant effectif qu'à compter du 21 janvier 2013,*  
*que contre toute attente, B a été déclarée incapable de travailler pour cause de maladie à compter du 21 janvier 2013 jusqu'au 22 mars 2013,*  
*qu'en date du 21 janvier 2013, B étant absente pour cause de maladie, la société devait alors elle-même rechercher sur l'ordinateur mis à la disposition de la salariée les dossiers de suivi de comptabilité, les dossiers fournisseurs, les dossiers de suivi de chantier et les dossiers de correspondance des clients pour toute l'année 2012, alors qu'elle en avait besoin,*  
*qu'il s'est avéré qu'au fur et à mesure des investigations effectuées depuis le 21 décembre 2012, l'ensemble des prédits dossiers ne figuraient plus sur l'ordinateur de B,*  
*que tant les prédits dossiers que le disque dur du portable qui sert à faire la sauvegarde de tous les dossiers de la société ont disparu,*  
*que sans ces informations capitales, la société n'était plus en mesure de fonctionner, autrement dit de répondre aux attentes de ses clients,*  
*que la société dut alors faire appel aux services d'un informaticien, D, en date du 22 janvier 2013, pour retrouver l'ensemble des dossiers manquants,*  
*que D n'a néanmoins été en mesure de récupérer qu'une partie des dossiers, l'autre partie étant irrémédiablement perdue,*  
*qu'en vérifiant l'ordinateur mis à la disposition de B, D a pu constater que la disparition des dossiers n'était manifestement pas un accident, mais un acte intentionnel,*  
*que E, chargé d'affaire de la société, atteste d'une part que B a volontairement effacé les dossiers, d'autre part que cette dernière prit soin d'emporter le disque dur de sauvegarde qui doit pourtant rester dans les bureaux de la société pour justement palier à de tels incidents,*  
*que vers la fin du mois de janvier 2013, la société a contacté par téléphone B aux fins de se voir remettre le disque dur en sa possession,*  
*que B reste cependant, encore à ce jour, en défaut de restituer le disque dur,*  
*que par son attitude, B a inévitablement nuit au bon fonctionnement de la société. »*

En présence des contestations de la salariée quant à la réalité des faits lui reprochés, il incombe à l'employeur d'en rapporter la preuve.

Pour ce faire A verse deux attestations judiciaires.

Le témoin E déclare ce qui suit :

*« Je déclare que Mme B secrétaire chez A à bien effacé des dossiers de suivie de comptabilité, les dossiers fournisseurs et suivie de chantier avec les correspondance client de toute l'année 2012.*

*Nous avons dû faire appel à D afin qu'il remette tout en ordre.*

*Mme B à emporté avec elle le disque dur portable où l'on fait les sauvegarde de tous les documents.*

*Je ne comprends pas l'attitude de Mme B de créer des problèmes à la société gratuitement pour mettre l'embarrat ses collègue de travail. »*

La Cour constate que le témoin ne donne aucune indication quant à la date à laquelle la salariée a effacé les dossiers de la société A, respectivement la date à laquelle l'employeur en a eu connaissance, de sorte qu'il est impossible à la Cour de vérifier si les fautes reprochées à la salariée sont intervenues dans le délai d'invocation légal prévu à l'article L.124-10 (6) du code du travail, respectivement si la connaissance par l'employeur des faits l'a été dans ce délai.

La Cour constate ensuite que le témoin, en déclarant que la salariée a bien effacé des dossiers, fait cette affirmation, respectivement lance une accusation à l'encontre de la salariée, sans cependant ni l'expliquer ni la justifier, dès lors qu'il reste en défaut de préciser comment il arrive à cette constatation et de justifier sa connaissance des faits par des éléments concrets et précis.

Finalement, la Cour constate que le témoin n'indique à aucun moment le caractère volontaire, intentionnel du comportement de la salariée, alors que dans la lettre de licenciement l'employeur met l'accent à trois reprises sur ce caractère intentionnel.

Compte tenu de l'ensemble de ces considérations, il y lieu de rejeter purement et simplement l'attestation du témoin E comme étant imprécise et non pertinente.

Le témoin D déclare *« avoir remis en ordre l'ordinateur de la société A, que Mme B utilisé pour cette société et dont les dossiers étaient partiellement effacés et ce intentionnellement »*.

La Cour constate à nouveau que le témoin, qui semble être l'informaticien appelé par la société A, ne donne aucune indication de date quant aux faits litigieux, ni n'explique-t-il comment il peut affirmer que la salariée a intentionnellement effacé partiellement des dossiers, de sorte que la susdite déclaration est également à écarter.

Il vient s'y ajouter que le témoin F, directeur administratif de la société A, vient, dans son attestation judiciaire rédigée le 10 septembre 2014, contredire les déclarations laconiques des deux témoins précédents.

Il confirme en fait la version des faits soutenue par la salariée telle qu'elle résulte de la requête introductive d'instance.

La Cour estime opportun de reproduire le contenu de la requête introductive du 30 avril 2014, dès lors que la salariée y donne des éclaircissements tant sur le fonctionnement de la société A que sur ses propres fonctions au sein de la susdite société.

En effet, la salariée y fit exposer ce qui suit :

*« qu'elle a travaillé successivement pour deux sociétés de M. G depuis le mois de juillet 1998, sociétés basées respectivement au Luxembourg et en France, d'abord à temps plein pour A jusqu'en octobre 2003, puis à temps partiel pour la même société puisque la requérante partageait une partie de son temps entre la société luxembourgeoise et la société basée en France H s.à r.l., que ses fonctions ont considérablement évolué alors qu'au départ, elle était chargée du secrétariat administratif au Luxembourg, par la suite, elle a été amenée à s'occuper du suivi des activités commerciales, administratives, du personnel, de la comptabilité et de la facturation pour ces sociétés, qu'eu égard à ses fonctions, l'employeur lui octroyait un avantage en nature, en l'espèce une voiture de fonction avec la prise en charge de ses déplacements, que cet avantage a été remis en cause brutalement en date du 21 janvier 2013, que début d'année 2013, l'employeur a également remis en cause un congé légalement demandé et accepté par lui au départ et par la même occasion a commencé à lui imposer une modification de ses horaires de travail, à remettre en cause le remboursement de ses frais de déplacement effectifs depuis 2001, elle soutient avoir subi de multiples pressions, qu'elle a craqué psychologiquement et fait l'objet d'une dépression à partir du 21 janvier 2013, que la lettre de licenciement avec effet immédiat lui a été remise le 25 mars 2013 le jour de son retour d'incapacité de travail.*

*Elle exposa que « toute disparition de dossiers comptables archivés électroniquement est formellement contestée dans son chef dès lors qu'elle a remis en date du 15/16 janvier 2013 tous les dossiers de suivi de comptabilité, fournisseurs avec bilan mensuel et les dossiers de correspondance (facturation principalement) avec les clients pour toute l'année 2012 à son employeur, qu'elle a également remis un bilan annuel pour l'année 2012 et a envoyé une copie récapitulative à la fiduciaire de toute la facturation « clients » pour le mois de décembre 2012, que de plus, les dossiers de son ordinateur fixe, donc dans les locaux de la société, étaient archivés dans un serveur général interne à A avec des sauvegardes automatiques journalières ; qu'elle contesta vigoureusement avoir effacé des dossiers de son ordinateur, lequel était d'ailleurs accessible à tout le monde en son absence, que par ailleurs jamais personne lors de son arrêt ne l'a*

*contactée pour avoir des explications ou des renseignements ; qu'en outre, on lui reprocha d'avoir effacé des données au 21 décembre 2012 alors qu'elle a travaillé du 7 janvier au 17 janvier 2012 !, qu'il échet encore de préciser qu'en ce qui concerne le disque dur externe (qui permettait d'avoir toutes les données commerciales des clients français) qu'elle prenait avec elle, celui-ci ne contenait que des dossiers concernant la société française (dans le cadre de son autre emploi à temps partiel, à savoir la société H s.à r.l.) et donc n'avait aucun impact sur la société A. »*

Cette version des faits en tant que telle n'a jamais été contestée par l'employeur.

La déposition du témoin F, directeur administratif de la société A, doit également être reproduite dans son intégralité dès lors qu'elle est éloquente en ce qu'elle vient contredire le contenu de la lettre de licenciement :

*« Mme B est venue travailler du 07 janvier au 17 janvier 2013 au Bureau de la Société A rue (...).*

*Elle a pu exploiter les dossiers fournisseurs, suivi de chantier et aussi les dossiers de correspondances avec les clients pour toutes l'année 2012 sans aucun Problème.*

*Etant donné que toutes ces informations étaient bien dans l'ordinateur et toute l'agence a pu y avoir accès sans aucun Problème, aussi bien moi que Mr. E ou Mme G. De plus, tout le système informatique de la Ste A était en réseau, avec sauvegarde automatique tous les soirs.*

*Concernant le disque dur, il était destiné à la société H dont Mme B Agnès était en charge, commercialement et comptablement. Elle l'avait toujours avec elle pour pouvoir exploiter les données de H sur n'importe quel ordinateur, à savoir celui du Luxembourg ainsi qu'à son bureau en France.*

*M. D n'a jamais été informaticien de la société A et je ne l'ai jamais vu travailler sur une quelconque récupération de dossiers, dossiers qui n'ont jamais quitté l'ordinateur ou serveur. Le disque dur était emmené tous les jeudis soir par Mme B, il lui servait de support informatique au niveau commercial et suivi comptable, pour la société H où Mme B travaillait tous les vendredis.*

*Concernant la maladie de Mme B, je peux affirmer qu'elle n'avait aucunement l'intention de se mettre en arrêt avant de quitter le 17 janvier 2013 au soir la société.*

*De la période du 02/06/2009 au 15/04/2013 où j'ai travaillé au sein de la société A j'ai pu constater que Mme B ne s'est jamais mise en maladie. Même malade elle est venue travailler.*

*Quand j'ai appris son arrêt et surtout les motifs, j'ai été très surpris.*

*De plus j'atteste qu'après le départ pour maladie de Mme B la Ste. A n'a nullement été paralysée.*

*Que tous les dossiers étaient bien présent dans l'ordinateur et le serveur et qu'en aucun cas ni les dirigeants ni Mr E se sont plaints de manque d'éléments ou de dossiers, susceptibles de perturber la bonne marche de la Ste A.*

*La facturation et l'exploitation des chantiers se sont faites totalement normalement. »*

Il s'en suit que l'employeur est resté en défaut de prouver non seulement la réalité des motifs gisant à la base du licenciement de la salariée, mais encore la date des fautes commises par la salariée, partant la conformité à l'article L.124-10 (6) du code du travail, de sorte que le licenciement est, à l'instar du tribunal du travail, à déclarer, certes pour des motifs différents, abusif.

Dans l'hypothèse d'un licenciement avec effet immédiat abusif, la salariée a non seulement droit à une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'à une indemnité de départ, mais également, en principe, à l'indemnisation de ses préjudices tant matériel que moral.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a alloué à la salariée, au vu de son ancienneté de service de presque 15 ans et en conformité avec l'article L.124-6 du code du travail une indemnité compensatoire de préavis de 6 mois, soit le montant de 13.529,88 euros, ainsi qu'une indemnité de départ de 2 mois, à savoir le montant de 4.509,96 euros.

Le tribunal du travail a encore à bon escient débouté la salariée de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi en constatant *« Licenciée avec effet immédiat le 25 mars 2013, B a droit à une indemnité compensatoire de préavis de six mois de salaire, soit un montant de 13.529,88 euros et il résulte encore des pièces par elle versées en cause qu'entre le 13 mai 2013 et le 2 septembre 2013 elle a touché du pôle emploi la somme de 5.019,94 euros et que pour les mois de juin 2013 à décembre 2013 elle a touché de la part de nouveaux employeurs un montant total net de 11.641,91 euros du chef de salaires, de sorte qu'il y a lieu de constater que la requérante n'a pas subi de préjudice matériel pendant la période de référence invoquée allant du 25 mars 2013 au 31 décembre 2013. »*

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

C'est finalement à bon droit que le tribunal du travail lui a alloué des dommages et intérêts d'un montant de 4.000 euros en réparation de son dommage moral en tenant compte de l'atteinte portée à sa dignité de salariée et de l'anxiété quant à son avenir professionnel, des circonstances du licenciement et de la durée des relations de travail de presque 15 ans.

La partie intimée, B, interjette appel incident de la décision ayant fait droit à la demande reconventionnelle de la société A, lui ayant ordonné de remettre à son employeur l'original de la feuille de décharge du 5 février 2013.

Or, dans son jugement contradictoire du 27 février 2015 le tribunal du travail a :  
*« donné acte à A de sa demande reconventionnelle, et avant tout autre progrès en cause, ordonné à B de lui remettre l'original de la feuille de décharge datée du 5 février 2013 et refixé l'affaire pour continuation des débats à une date ultérieure »*, de la sorte, il y a lieu d'ordonner la réouverture des débats pour permettre aux parties de prendre position sur la recevabilité de l'appel incident au regard des articles 579 et 580 du NCPC.

Les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC sont à réserver en attendant l'issue de la réouverture des débats.

#### **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 l'appel principal de la société A partiellement fondé ;

#### **réformant :**

dit que la lettre de licenciement du 25 mars 2013 est précise,

confirme le jugement déféré en ce qu'il a déclaré le licenciement d'B abusif, ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ ainsi que des dommages et intérêts pour le préjudice moral subi fondées et finalement en ce qu'il a débouté B de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi ;

ordonne la réouverture des débats pour permettre aux parties de conclure sur la recevabilité de l'appel incident interjeté par B au regard des articles 579 et 580 du NCPC,

réserve les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC ainsi que les 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.