

Arrêt N° 23/17 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du neuf février deux mille dix-sept.

Numéro 43202 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, 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 ou ses gérants actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Patrick
MULLER de Luxembourg du 14 janvier 2016,

intimée sur appels incidents,

comparant par Maître Jean-Philippe LAHORGUE, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1) B, demeurant à L-(...),

intimée aux fins du susdit exploit MULLER,

intimée sur appel incident,

appelante par incident,

comparant par Maître Stéphanie LACROIX, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit MULLER,

appelant par incident,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 20 décembre 2016.

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

Aux services de la société à responsabilité limitée A s.à r.l. (ci-après : la société A) depuis le 1^{er} octobre 2012 en qualité d'assistante comptable, B a été licenciée avec un préavis de deux mois courant du 1^{er} mars au 30 avril 2014 par courrier recommandé du 28 février 2014.

Faisant suite à sa demande en communication des motifs du licenciement, la société A lui communiqua ces motifs par lettre du 19 mars 2014.

Par requête du 29 avril 2014, B a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer, du chef de son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, différents montants plus amplement spécifiés dans la prédite requête.

Elle contesta tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs de son licenciement.

La société A conclut au rejet de la demande et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demanda la condamnation de la partie

défenderesse, sinon de la partie demanderesse, à lui rembourser la somme de 36.388,43 euros au titre des indemnités de chômage versées à la salariée.

Par jugement contradictoire du 22 décembre 2015, le tribunal du travail a :

- déclaré abusif le licenciement avec préavis du 28 février 2014;
 - déclaré fondée la demande d'B en indemnisation de son préjudice matériel à concurrence d'un montant de 3.034 euros;
 - déclaré fondée la demande d'B en indemnisation de son préjudice moral à concurrence d'un montant de 3.000 euros;
- partant, condamné la société A à payer à B la somme de 6.034 euros, cette somme avec les intérêts légaux à partir du 29 avril 2014, jour de la demande en justice, jusqu'à solde;
- dit qu'il n'y pas lieu à exécution provisoire;
 - déclaré fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à concurrence d'un montant de 12.136 euros ;
 - condamné la société A à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, la somme de 12.136 euros, cette somme avec les intérêts légaux à partir du 12 juin 2015, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;
 - déclaré fondée la demande d'B en allocation d'une indemnité de procédure pour un montant de 750 euros;
 - condamné la société A à payer d'B un montant de 750 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile;
 - déclaré non fondée la demande de la société A en allocation d'une indemnité de procédure.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a examiné en détail les quatre motifs du licenciement reprochés à B pour conclure que :

- le 1^{er} motif de licenciement, libellé de façon incomplète, ayant trait à l'accusation portée à tort et sans vérification préalable par B contre son manager direct, C, de s'être introduit dans son ordinateur le 4 février 2014, pendant son absence le temps de la pause de midi, ne constitue pas un motif suffisamment sérieux pour justifier le licenciement de la salariée.
- le 2^e motif du licenciement se rapportant aux retards intempestifs et à une dispute avec une autre salariée le 22 août 2014 manque de précision;
- le 3^e motif du licenciement se rapportant à l'inexécution d'une instruction reçue de son manager de faire des scans le 6 décembre n'est pas suffisamment sérieux pour justifier le licenciement et
- le 4^e motif du licenciement relatif au non-respect de la convocation à un contre-examen médical, n'est pas, au vu de la reprise de travail par la

salariée le 15 février 2014, soit avant la date de la convocation, un motif sérieux de licenciement.

Le tribunal a partant déclaré abusif le licenciement, a fixé la période de référence à quatre mois à partir de la fin du préavis, le dommage matériel à 3.034 euros et le dommage moral à 3.000 euros.

Le tribunal a enfin déclaré fondée la demande de l'ETAT, ès qualités qu'il agit, à l'encontre de la société défenderesse pour le montant de 12.136 euros.

Par exploit d'huissier du 14 janvier 2016, la société A a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

L'appelante conclut, par réformation, à voir dire et juger que :

- le refus de subordination, le non-respect des consignes clairement données par son supérieur hiérarchique pour scanner des documents bancaires ainsi que la désinvolture dont a fait preuve B caractérisent à suffisance de droit un motif légitime pour justifier le licenciement avec préavis intervenu le 28 février 2014,
- le non-respect par B du contre-examen médical et l'absence d'information donnée à l'employeur sur les raisons de cet irrespect caractérise à suffisance de droit un motif légitime pour justifier le licenciement avec préavis intervenu le 28 février 2014,
- la non-réception d'une lettre recommandée avec accusé de réception à une période où l'intimée n'avait aucunement le droit de sortir de son lieu d'habitation doit s'analyser en une présomption d'absence de l'intimée,
- le licenciement avec préavis intervenu le 28 février 2014 à l'égard d'B est régulier, fondé et justifié.

L'appelante demande encore de voir débouter l'ETAT et B de toutes leurs demandes, voir convoquer le témoin C, suite à l'offre de preuve formulée dans le cadre de son appel et voir condamner B à payer 2.000 euros sur le fondement de l'article 240 du NCPC.

B interjette appel incident et demande, par réformation, à voir dire que le licenciement est abusif pour défaut de précision des motifs du licenciement et à voir condamner la société A à lui payer quatre mois de salaire à titre de réparation de son préjudice moral et douze mois de salaire à titre de réparation de son préjudice matériel, soit la somme totale de 60.680 euros. Elle conclut pour le surplus à la confirmation du jugement entrepris et demande une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance et de 4.000 euros pour l'instance d'appel.

L'ETAT interjette appel incident et demande la condamnation de la société A à lui payer la somme de 36.388,43 euros du chef des indemnités de chômage versées à B pendant la période de mai 2014 à mai 2015.

- **quant aux retards et à l'altercation du 22 août 2013 :**

La société A fait d'abord grief aux premiers juges d'avoir estimé que les retards reprochés à B n'ont pas été circonstanciés en temps et en lieu et que la dispute avec une autre salariée manque encore de précision quant aux circonstances exactes de cette dispute.

Au soutien de son appel, la société A fait valoir qu'il s'agit de faits répétitifs constatés et que leur existence, de même que la véracité de la dispute avec D, sont corroborés par l'attestation testimoniale de son supérieur hiérarchique C et par le rapport d'entretien du 26 août 2013.

L'appelante explique qu'au cours des mois de juillet et août 2013, elle a tout d'abord constaté des retards intempestifs de sa salariée, consistant aussi bien par la prise de pauses prolongées que par des arrivées tardives et des départs anticipés ; que le 22 août 2013, C a été témoin d'une dispute entre B et sa collègue de travail D; que lors d'une réunion du 26 août 2013, elle a rappelé à B les horaires de travail et la nécessité d'adopter une attitude courtoise et professionnelle.

B conteste tant la précision que le caractère fondé des prédicts griefs.

A l'instar des premiers juges, la Cour constate que la lettre de motivation manque de précision en ce qui concerne les « *retards intempestifs* » reprochés à la salariée, alors qu'elle ne contient aucune indication quant aux dates et ampleur des retards en cause, de sorte à rendre impossible à la salariée de rapporter la preuve contraire des faits lui reprochés.

La lettre de motivation manque également de précision quant aux circonstances de fait à base de la dispute du 22 août 2013 reprochée à B lui permettant de vérifier le « *caractère intolérable* » de son comportement.

Finalement, les faits offerts en preuve par l'employeur ne sont pas davantage précis en ce qui concerne les circonstances de fait caractérisant les manquements « *récurrents et persistants* » reprochés à la salariée par rapport au non respect des horaires et l'altercation survenue au bureau le 22 août 2013 entre B et une collègue de travail que l'employeur estime nuisible au bon fonctionnement de l'entreprise.

Il en suit qu'il y a lieu de confirmer le jugement sur ce point.

- **quant au refus de subordination**

La société A fait encore grief aux premiers juges de ne pas avoir retenu le grief en rapport avec l'inexécution de l'ordre donné à B par son supérieur hiérarchique C de scanner des documents bancaires pour le compte de la société holding située aux Philippines. Elle fait valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale de C que ce dernier avait demandé le 6 décembre à B de scanner les documents bancaires originaux de la filiale luxembourgeoise et de les transmettre au plus vite à la holding des Philippines, mais qu'à son retour des vacances le 8 janvier 2014, il a dû réitérer cette demande et enjoindre à la salariée de s'exécuter; que le 9 janvier, C a dû envoyer un nouveau mail à la salariée pour s'exécuter, ce qu'elle avait alors fait quasi-immédiatement, sur un air exaspéré. Elle se prévaut encore des mails transmis le 9 janvier 2014 à la salariée pour démontrer qu'à ce moment, celle-ci n'avait pas encore commencé de scanner les documents demandés par son supérieur hiérarchique, malgré la demande réitérée de celui-ci du 8 janvier 2014.

B conclut au rejet du grief en raison de son imprécision. Elle soutient que l'employeur fait était d'une « *difficulté* » dans son chef pour s'exécuter et lui reproche un comportement « *nuisible au bon fonctionnement de l'entreprise qui met en péril les relations d'interdépendance entre les différentes entités du groupe et menace les intérêts de celui-ci* » sans donner d'autres précisions, de sorte qu'il lui serait impossible d'organiser sa défense, respectivement en démontrant la preuve contraire.

Elle soutient encore que ce grief n'est pas en adéquation avec les termes du courrier de motivation du licenciement lequel préciserait qu'elle devait uniquement rechercher des extraits de compte et de les faire suivre à C, de sorte que la responsabilité des envois à la holding aux Philippines pesait sur C qui devait être attentif au suivi des instructions. Elle conteste pour le surplus le caractère sérieux du motif du licenciement.

La Cour constate qu'aux termes de la lettre de motivation, la société A reproche à B uniquement le fait qu'elle lui avait demandé le 5 décembre 2013 de « *rechercher les extraits de comptes sollicités par la Holding et de les faire suivre à Monsieur C* », mais que cela n'avait pas encore été fait le 8 janvier 2014, au retour de C, de sorte que celui-ci a dû lui adresser les 8 et 9 janvier un mail en réitérant sa demande de rechercher et de scanner les extraits de comptes en question.

Contrairement aux conclusions d'B, ce motif est suffisamment précis, de même que l'appréciation que l'employeur fait du prédit comportement de la salariée en relation avec le bon fonctionnement de l'entreprise. Il y a partant lieu d'examiner son bien-fondé.

Au vu des pièces versées, la Cour constate encore que l'attestation testimoniale de C suivant laquelle il avait, dès le 6 décembre 2013, enjoint à B de faire les scans des relevés bancaires de la société de l'année 2013 est - comme l'ont relevé à juste titre les premiers juges - largement atténuée par son propre courriel du 8 janvier 2014 adressé à B suivant lequel « *Dear B, As per below request from E, kindly proceed in providing her a scanned copy of the requested. (..).* ». Contrairement encore aux conclusions de l'appelante, il n'est pas établi qu'B ait refusé de donner suite aux consignes lui données. Au contraire, il résulte de son courriel du 9 janvier 2014 qu'elle avait eu des difficultés de recevoir de la part de la banque les documents en questions on-line et qu'elle a demandé à C « *What do you advise me to reply to our colleagues ?* ».

L'audition de l'auteur de l'attestation testimoniale s'avère dès lors sans pertinence.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris en ce que les premiers juges ont retenu que le motif n'était pas suffisamment sérieux pour justifier le licenciement.

- **quant au courriel du 4 février 2014 :**

La société A fait encore grief aux premiers juges d'avoir considéré que le fait par B d'avoir le 4 février 2014 envoyé à son supérieur hiérarchique, C, un mail « *incendiaire* », écrit sous la forme interrogative, lui demandant pour quelle raison il s'est connecté, sans autorisation, à son ordinateur pendant sa pause déjeuner et d'avoir encore mis en copie tout le département finance de la société dans la liste de distribution « G » comprenant entre autres F, le supérieur hiérarchique de C, ne constituait pas un fait suffisamment sérieux pour justifier un licenciement.

B soulève l'imprécision du motif de licenciement en ce que la lettre de motivation relève un « *manque de professionnalisme* », qu'elle fait état d'une « *enquête* » qui aurait eu lieu et qu'elle indique que les propos contenus dans le courriel critiqué ont contribué à « *nuire à la réputation de Monsieur C* » et ont eu pour conséquence de porter atteinte « *au développement de son plan de carrière* », sans pour autant donner d'autres précisions.

La Cour constate cependant à la lecture de la lettre de motivation que le grief relatif à l'envoi critiqué du mail du 4 février 2014 est suffisamment détaillé pour permettre à la salariée de comprendre le fait lui reproché et lui permettre, le cas échéant, d'en rapporter la contre-preuve.

B conteste pour le surplus le bien-fondé du motif en faisant valoir que le mail était uniquement destiné à C ; qu'il se serait avéré, suite à l'échange de conversation avec le service IT, que C s'était frauduleusement introduit dans son ordinateur ;

qu'en tout état de cause, le fait qu'elle avait demandé de simples explications suite à une intrusion illégitime dans son ordinateur ne saurait constituer un motif légitime de licenciement, fut-il avec préavis.

Pour la salariée, il ne fait aucun doute que C s'était frauduleusement introduit dans son ordinateur le 4 février 2014 pendant l'heure du déjeuner dans l'unique but d'intercepter des correspondances privées, étant donné que depuis son embauche, elle aurait été victime de la part de C d'un harcèlement sexuel, sinon d'un harcèlement quotidien, qu'elle aurait porté à la connaissance de son employeur dès octobre 2013.

La société A, au contraire, soutient que suite à une réunion et à des investigations, il se serait pourtant avéré qu'aucune prise de contrôle de l'ordinateur n'avait été effectuée après le 29 janvier 2014. Elle en conclut que les propos contenus dans ce mail sont répréhensibles et qu'en agissant ainsi, B aurait porté un grave préjudice à C.

Le mail litigieux adressé le 4 février 2014 à C est de la teneur suivante :

" Hi C,

Could you please explain me why you were connected to my computer when I wasn't on my working place during lunch time ?

Could you please comment this?

In the attachment there is a confirmation of your remote access to my computer, TECH team already confirmed this fact.

(...)".

Ainsi que l'ont relevé à juste titre les premiers juges, par ce mail B se limite à confronter C à un accès à son ordinateur via le « *remote control* » durant son absence en lui demandant des explications, tout en l'informant que c'était par le service IT qu'elle a obtenu la confirmation de l'auteur de cette intrusion.

Contrairement aux conclusions de l'appelante, il ne résulte pas du dossier qu'une enquête interne avait été diligentée pour clarifier les faits du 4 février 2014. Le relevé « *Teamviewer Connections* » non daté, versé par l'appelante, ne permet en effet pas de constater les démarches prétendument faites par l'employeur pour clarifier l'identité de la personne ayant accédé à l'ordinateur de la requérante et d'exclure qu'après la dernière connexion relevée du 29 janvier 2014, il n'y a plus eu d'autre connexion. Les faits offerts en preuve par la voie testimoniale n'étant pas davantage précis quant à la nature des « *investigations nécessaires qui ont été faites pour clarifier la situation* », il n'y a dès lors pas lieu d'y recourir. Il en est de même de l'affirmation vague que « *Suite aux explications fournies par le département technique, il a pu être prouvé très rapidement que je ne pouvais être connecté à son ordinateur et que cette accusation était totalement infondée* ».

Il n'est enfin pas établi qu'B ait dénoncé C à ses supérieurs hiérarchiques, voire que son mail ait été automatiquement distribué à tous les membres figurant sur la liste « G » tel que le fait valoir l'appelante. Au contraire, il résulte des pièces que dans les minutes qui ont suivi le mail d'B à C, ce dernier l'a transmis à H du service des ressources humaines avec copie à ses supérieurs, F et I.

Il n'est des lors pas établi qu'B ait agi à la légère, ou de manière injustifiée, pour nuire à C.

Il s'ensuit qu'il y a lieu de confirmer encore sur ce point le jugement entrepris.

- **quant au non-respect de la contre-visite médicale :**

La société A fait encore grief aux premiers juges d'avoir estimé que le défaut de réception de la lettre recommandée de convocation à la contre-expertise médicale ne constitue pas une preuve de l'absence de la salariée à son domicile ou encore de l'inexistence de sa maladie.

Elle explique que le 10 février 2014, B a produit un certificat d'arrêt de travail; qu'elle ne s'est pas présentée à la contre-visite médicale demandée le même jour par son employeur, alors que le but du contre-examen aurait été de mieux comprendre la réalité de la situation et de pouvoir l'aider eu égard aux faits de harcèlement sexuels qu'elle reprochait à son supérieur hiérarchique C et dont elle n'avait jamais expliqué en quoi ils consistaient in concreto ; qu'B n'a toutefois daigné récupérer le courrier recommandé que le 18 février 2014 et qu'elle n'a jamais cru utile de parler du contenu de cette lettre à son employeur; que le défaut de réception du courrier recommandé à une période où elle n'avait pas le droit de sortir de son lieu d'habitation doit s'analyser en une présomption d'absence à son domicile et partant mettre en doute le sérieux de son arrêt de travail.

Selon l'appelante, ce dernier fait lui a fait comprendre que le maintien d'B dans l'entreprise n'était plus possible, tant en raison de son comportement fautif que de son manque de loyauté. Elle est dès lors d'avis que le motif était suffisamment sérieux pour justifier, à lui seul, un licenciement avec préavis.

B, au contraire, soutient qu'il est erroné de prétendre qu'elle ait refusé de se rendre au contre-examen médical, alors qu'elle n'était même pas au courant de l'existence de cette demande. Ayant été malade à son domicile, elle ne serait allée chercher son courrier recommandé que le 18 février 2014, soit postérieurement à la fin de sa maladie et à un moment où elle avait déjà repris son travail et que l'examen médical était déjà périmé. Elle ajoute que son arrêt de maladie du 10 au 14 février 2014 était un arrêt de maladie isolé et qu'elle était incapable de se rendre sur son

lieu de travail notamment en raison des actes de harcèlement dont elle était victime de la part de C. Le fait que son employeur soit resté inactif aurait encore aggravé son état de santé. Il serait particulièrement odieux de la part de l'appelante de prétendre dans son acte d'appel que « *le but du contre-examen n'était pas de remettre en cause la véracité de l'arrêt de travail, mais au contraire de pouvoir comprendre la réalité de la situation et de pouvoir l'aider en cas de besoin, notamment à l'égard des faits particulièrement graves qui avaient été allégués sans circonstances à son employeur* ».

A l'instar des premiers juges, la Cour constate d'abord qu'il résulte du certificat médical du Dr J du 10 février 2014 attestant l'incapacité de travail d'B du 10 au 14 février 2014, qu'une sortie n'était médicalement pas contre-indiquée.

Aucune présomption d'absence de maladie ne saurait dès lors être déduite du fait qu'B n'a pas réceptionné le 12 février 2014 le courrier recommandé du 10 février 2014 la convoquant à un contre-examen médical.

Le défaut de réception de la lettre recommandée le 12 février 2014 ne constitue pas non plus ipso facto la preuve de l'absence de l'intimée à son domicile ce jour-là, celui-ci pouvant s'expliquer par d'autres raisons. Aucune conséquence ne saurait dès lors être tirée quant au prétendu non-respect des dispositions de l'article 199 des statuts de la CNS.

S'il est exact que l'employeur était, conformément à l'article L.121-6 du code du travail, autorisé à demander à B par lettre recommandée du même jour de se présenter, à une contre-visite médicale auprès du Dr. K et qu'B était de ce fait obligée de fixer un rendez-vous pour la contre-expertise médicale, toujours est-il que les explications fournies par B au sujet de son état de santé, dans le contexte général des actes de harcèlement dont elle faisait l'objet depuis des mois et qui résultent de l'important échange de courriels versés en cause, sont de nature à atténuer son comportement fautif. Dans la mesure où certains des messages font directement référence au travail, voire à des personnes travaillant auprès de l'appelante, c'est encore à tort que l'employeur conteste que C, voire un autre salarié de l'entreprise, en soit l'auteur.

Il s'ensuit que le comportement fautif d'B de ne pas avoir donné suite à sa convocation à une contre-expertise médicale, respectivement de ne pas avoir fourni à son employeur des explications relatives à la non-réception du courrier recommandé afférent ne constitue, en l'espèce, pas un motif sérieux de licenciement, ce d'autant plus qu'elle avait de nouveau repris le travail le 15 février 2014.

Il suit des considérations qui précèdent, et sans qu'il n'y ait lieu de procéder à une mesure d'instruction complémentaire, que le jugement est à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement d'B abusif.

- **quant à l'indemnisation :**

Tandis qu'B demande de voir fixer son préjudice matériel à 45.510 euros en fonction d'une période de référence de douze mois et de voir fixer son préjudice moral à quatre mois, la société A conclut au rejet de ses demandes.

A l'appui de sa demande de voir fixer la période de référence à 12 mois, B réexpose qu'un certain nombre d'employeurs lui s'étaient intéressés à sa candidature, telle que la société L laquelle avait déjà soumis une proposition concrète d'emploi, mais qu'elle s'est retirée suite à un contact avec l'appelante. Elle soutient encore avoir fait d'énormes efforts et s'être formée à ses propres frais afin de trouver un nouvel emploi, mais que malgré ses recherches, elle n'a toujours pas trouvé un travail.

C'est à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont fixé, sur base de tous les éléments de la cause, la période de référence à quatre mois et qu'il ont fixé le préjudice matériel subi par B à 3.034 euros, après avoir déduit le montant des indemnités de chômage que la salariée avait touchées pendant cette période.

C'est encore à bon escient et pour les motifs que la Cour adopte, que les premiers juges ont fixé le préjudice moral à 3.000 euros.

- **quant au recours de l'ETAT :**

L'ETAT conclut, par réformation, à s'entendre faire droit à sa demande pour le montant de 36.388,43 euros du chef des indemnités de chômage avancées pendant la période de mai 2014 à mai 2015.

Au vu de la décision de confirmation à intervenir quant à l'assiette du recours du l'ETAT, c'est à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte, que les premiers juges ont, sur base des pièces versées, fait droit à cette demande pour le montant de 12.136 euros.

Il y a partant lieu de confirmer encore sur ce point le jugement entrepris.

Au vu de l'issue du litige, c'est enfin à juste titre que les juges de première instance ont alloué à B une indemnité de procédure de 750 euros.

La société A et B succombant dans leurs appels respectifs, elles sont dès lors à débouter de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

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,

reçoit les appels incidents et principal ;

les dit non fondés ;

partant **confirme** le jugement entrepris ;

dit non fondées les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du NCPC ;

fait masse des frais et dépens de l'instance et les impose pour $\frac{3}{4}$ à la société à responsabilité limitée A et pour $\frac{1}{4}$ à B et en ordonne la distraction au profit de Maître Stéphanie LACROIX et de Maître Georges PIERRET qui la demandent affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.