

Arrêt N° 9/22 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt janvier deux mille vingt-deux.

Numéro CAL-2020-00446 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Paul VOUEL, conseiller,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Véronique REYTER
d'Esch-sur-Alzette du 17 avril 2020,

comparant par Maître Paulo FELIX, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l., établie et ayant son siège social
à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit REYTER,

comparant par Maître Dieter GROZINGER-DE ROSNAY, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 13 juillet 2021.

La Cour statue en continuation de l'arrêt rendu le 20 mai 2021, sous le numéro 54/21.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 31 août 2018, A a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l. (ci-après la société SOC 1)), devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle a qualifié d'abusif, les montants suivants, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

- | | |
|----------------------------------|-----------------|
| - dommage matériel : | 17.941,92 euros |
| - dommage moral : | 5.000,00 euros |
| - indemnité de congés non pris : | p.m. |

Elle a également sollicité la condamnation de la société SOC 1) à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile. Elle a finalement conclu à la condamnation de la société SOC 1) aux frais et dépens de l'instance et à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience des plaidoiries de première instance, elle a renoncé à sa demande en indemnisation pour congés non pris.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), a, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, conclu à la condamnation de la société SOC 1), pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée, à lui rembourser le montant de 21.239,77 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, au titre des indemnités de chômage versées à A.

Par jugement rendu contradictoirement en date du 2 mars 2020, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec préavis du 14 mai 2018, non fondée la demande de A en indemnisation de son préjudice matériel et fondée sa demande en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 5.000 euros. Il a condamné la société SOC 1) à payer à A la somme de 5.000 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde, ainsi qu'une indemnité de procédure de 500 euros.

La demande de l'ETAT a été déclarée non fondée et l'exécution provisoire du jugement n'a pas été ordonnée.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a, en premier lieu, retenu que les motifs ont été indiqués avec la précision requise par la loi et la jurisprudence.

Le tribunal a ensuite analysé le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement, pour arriver à la conclusion que la réalité des motifs, tenant à un absentéisme habituel pour raisons de santé et un non-respect des horaires de travail, n'était pas établie. L'offre de preuve formulée par la société SOC 1) a été rejetée pour ne pas être précise.

Considérant que A n'avait pas établi avoir effectué suffisamment d'efforts pour retrouver un nouvel emploi, sa demande en indemnisation de son préjudice matériel a été rejetée.

Au vu de l'atteinte portée à sa dignité de salariée, à la durée des relations de travail et aux circonstances du licenciement, l'indemnisation du préjudice moral a été fixée à la somme de 5.000 euros.

La demande de l'Etat a été déclarée non fondée, faute de base légale permettant le remboursement des indemnités de chômage dans l'hypothèse d'une condamnation en réparation d'un préjudice moral.

Par acte d'huissier du 17 avril 2020, A a relevé appel limité de ce jugement.

Par réformation du jugement entrepris, elle demande à la Cour de déclarer fondée sa demande en indemnisation de son préjudice matériel et de condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 17.941,92 euros de ce chef. Elle réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel et conclut à la condamnation de la société SOC 1) aux frais et dépens des deux instances.

A l'appui de son recours, elle explique ne pas avoir pu se mettre à la recherche d'un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, en raison de l'état de choc dans lequel elle se trouvait à la suite de son licenciement et de la procédure de divorce lancée par son époux, gérant unique de la société SOC 1).

Elle aurait activement recherché un emploi de remplacement à partir du 14 août 2018, soit trois mois après la réception de la lettre de licenciement, et aurait signé un contrat de travail à durée déterminée en date du 23 mai 2019.

La société SOC 1) se rapporte à prudence de justice quant au respect du délai de 40 jours fixé par l'article 150 du Nouveau Code de procédure civile et conclut à l'irrecevabilité de l'acte d'appel pour cause de libellé obscur.

A titre subsidiaire, elle relève appel incident du jugement entrepris et demande à la Cour de déclarer justifié le licenciement intervenu à l'égard de A.

Elle offre en preuve les faits suivants :

1. *que la fonction indiquée sur le contrat consiste en celle de secrétaire de bureau ;
que la partie appelant étant encore chargée – en raison de son ancienneté et de la taille restreinte de la société SOC 1) s.à r.l. :*

- *d'établir les fiches de salaire,*
- *d'effectuer les paiements desdits salaires,*
- *de vérifier les feuilles de pointage des employés,*
- *de réaliser quelques tâches comptables (ex. tenue du Grand Livre, etc.) ;*

2. *que la partie appelante s'est absentée de manière répétée et prolongée pour cause de maladie de février 2017 à janvier 2018 ;*

qu'il est indéniable qu'au vu des missions qui lui incombait, les absences multiples de l'appelante ont constitué une gêne importante au fonctionnement de l'entreprise et l'ont désorganisée ;

qu'en effet, la fréquence et la durée de ces absences étaient telles qu'elles ne permettaient plus à l'employeur de compter sur la collaboration régulière et efficace de l'appelante, alors que les périodes de maladie de cette dernière s'établissent comme suit :

- *du 01.02.2017 au 03.02.2017*
- *du 01.03.2017 au 03.03.2017*
- *du 12.04.2017 au 14.04.2017*
- *du 19.06.2017 au 21.06.2017*
- *du 28.06.2017 au 30.06.2017*
- *du 25.07.2017 au 25.08.2017*
- *du 25.08.2017 au 25.09.2017*
- *du 25.09.2017 au 30.09.2017*
- *du 03.10.2017 au 04.10.2017*
- *du 06.10.2017 au 07.11.2017*
- *du 08.12.2017 au 09.01.2018*
- *du 09.01.2018 au 31.01.2018 ;*

que l'appelante a ainsi été absente pendant 123 jours ouvrés, c'est-à-dire pendant plus de 48 % du temps de travail prévu pour la période allant du 1^{er} février 2017 au 31 janvier 2018 ;

qu'en conséquence, Monsieur B, gérant de la société SOC 1) s.à r.l., a été contraint de procéder à des réorganisations subites du travail et de ses employés afin de réaliser les tâches prévues et de pallier les absences de l'appelante ;

qu'ainsi, au cours de la période allant du 1^{er} février 2017 au 31 janvier 2018, Madame C a été contrainte de réaliser en moyenne entre 30 minutes et 2 heures supplémentaires par jour afin d'effectuer les tâches les plus urgentes qui incombent normalement à l'appelante ;

3. *que le contrat de travail en date du 18 septembre 2006 stipule que l'horaire de travail de Madame A était de 14.00 à 18.00 heures, pour une durée hebdomadaire de travail de 20 heures ;*

que toutefois, un avenant audit contrat de travail a été signé entre les parties en date du 21 avril 2016, établissant que la durée de travail était modifiée pour atteindre 32 heures par semaine ;

qu'il avait également été convenu depuis début 2016, sans préjudice quant à la date exacte, que la salariée débiterait son travail à 9.00 heures ;

que de la sorte, il avait été convenu que la salariée exercerait sa permanence comme suit :

- *lundi : de 9.00 heures à 12.00 heures et de 13.00 heures à 18.00 heures*
- *mardi : de 9.00 heures à 12.00 heures et de 13.00 heures à 18.00 heures*
- *mercredi : de 9.00 heures à 12.00 heures et de 13.00 heures à 18.00 heures*
- *jeudi : repos*
- *vendredi : de 9.00 heures à 12.00 heures et de 13.00 heures à 18.00 heures*
- *samedi : repos*
- *dimanche : repos ;*

que Madame A n'a jamais respecté lesdits horaires de travail ;

que de même, la permanence de 32 heures hebdomadaire n'a jamais été respectée par ses soins ;

que, même durant les heures auxquelles elle était présente, Madame A manquait d'efficacité et fournissait un travail de faible qualité ;

qu'en effet, elle n'a pas effectué les tâches lui assignées telles que :

- *l'établissement des fiches de salaire,*
- *la vérification des feuilles de pointage,*
- *les tâches comptables : classement et enregistrement des factures, tenue du Grand Livre, paiement des factures fournisseurs, vérification des extraits bancaires et paiements clients ;*

que ces tâches prenaient régulièrement un retard d'une à deux semaines notamment pendant la période d'avril 2016 à janvier 2017, ainsi que pendant la période du 31 janvier 2018 au 14 mai 2018, sans préjudice quant aux dates exactes.

Elle demande encore, par réformation du jugement entrepris, à voir débouter A de sa demande en indemnisation d'un préjudice moral et de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance. Elle conclut à la

confirmation du jugement entrepris en ce que la demande de la salariée en indemnisation d'un préjudice matériel a été rejetée.

La société SOC 1) réclame finalement la condamnation de A à lui payer le montant de 2.500 euros à titre de remboursement de ses frais d'avocats, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.800 euros pour l'instance d'appel, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Elle conclut finalement à la condamnation de A aux frais et dépens des deux instances.

Par arrêt du 20 mai 2021, la Cour d'appel, troisième chambre, autrement composée, a ordonné la révocation de l'ordonnance de clôture du 23 février 2021 afin de permettre aux parties de prendre position contradictoirement quant à la recevabilité de l'appel, par rapport au respect du délai légal d'appel. L'affaire a été renvoyée devant le magistrat chargé de la mise en état et les frais ainsi que les droits des parties ont été réservés.

Par conclusions du 22 juin 2021, la partie appelante conclut à la recevabilité de l'acte d'appel en soutenant que cet acte a été signifié à la partie intimée dans les délais légaux.

Elle expose que le jugement *a quo* lui a été notifié le 6 mars 2020, date à laquelle elle a retiré l'acte, sinon le 4 mars 2020, date à laquelle elle a été avisée de la notification. Le délai d'appel aurait donc commencé à courir le 7 mars, sinon le 5 mars 2020. Elle rappelle qu'en vertu de l'article 1^{er}, paragraphe 1^{er} du règlement grand-ducal du 25 mars 2020 portant suspension des délais en matière juridictionnelle et adaptation temporaire de certaines autres modalités procédurales, les délais prescrits dans les procédures devant les juridictions constitutionnelle, judiciaires, administratives et militaires ont été suspendus et que l'article 1^{er} du règlement grand-ducal du 1^{er} avril 2020 portant modification du règlement grand-ducal du 25 mars 2020 a précisé qu'étaient également suspendus au cours de l'état de crise, notamment les délais gouvernant l'introduction des voies de recours ordinaires et extraordinaires contre les ordonnances, jugements ou arrêts.

En l'espèce, 20 sinon 22 jours se seraient écoulés jusqu'au 26 mars 2020, date de la suspension du délai d'appel. L'appel interjeté le 17 avril 2020, soit au cours de l'état de crise, serait partant recevable au regard du délai légal.

La partie appelante maintient ses conclusions antérieurement notifiées en cause pour le surplus.

La partie intimée se rapporte à prudence de justice quant au respect du délai d'appel par la partie appelante. Elle donne à considérer que le délai d'appel a, en l'espèce, commencé à courir avant la survenance de l'état de crise en date du 18 mars 2020. Le jugement ayant été notifié à l'appelante le 4 mars 2020, le délai d'appel de 40 jours aurait expiré le 13 avril 2020. Or, l'acte d'appel n'aurait été signifié que le 17 avril 2020.

La partie intimée se rapporte à ses conclusions antérieurement prises en cause pour le surplus.

Appréciation de la Cour

Quant à la recevabilité de l'appel

- Quant au délai d'appel

Suivant certificat de notification établi par le greffe, le jugement entrepris a été notifié à A le 4 mars 2020. Le délai d'appel a donc commencé à courir le 5 mars 2020. En application de l'article 1^{er} du règlement grand-ducal du 25 mars 2020 portant suspension des délais en matière juridictionnelle et adaptation temporaire de certaines autres modalités procédurales, tel que modifié par règlement grand-ducal du 1^{er} avril 2020, le délai d'appel a été suspendu avec effet au 26 mars 2020.

En vertu de l'article 1^{er} de la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, cette suspension a pris fin le 24 juin 2020, à minuit.

L'appel interjeté le 17 avril 2020 a donc été interjeté dans le délai légal et est recevable à cet égard.

- Quant à l'exception du libellé obscur

La société SOC 1) conclut à l'irrecevabilité de l'acte d'appel pour cause de libellé obscur. Elle estime que la présentation de l'objet de l'appel n'est pas univoque, en ce que, tout en affirmant limiter son appel à la seule question de l'indemnisation de son préjudice matériel, A remettrait en cause le jugement intervenu quant au motif retenu pour qualifier le licenciement d'abusif. Cette dernière affirmerait, en effet, que le gérant de la société SOC 1) aurait invoqué des motifs fallacieux à la base de son licenciement, dans le but de se séparer d'elle tant sur le plan privé que sur le plan professionnel.

Aux termes de l'article 585 du Nouveau Code de procédure civile, « *outre les mentions prescrites à l'article 153 et à l'article 154 l'appel contient à peine de nullité :*

[...]

3) *l'indication du jugement ainsi que, le cas échéant, les chefs du jugement auxquels l'appel est limité* ».

Suivant l'article 154 du Nouveau Code de procédure civile, l'assignation doit contenir l'objet et un exposé sommaire des moyens.

Ce texte est à interpréter en ce sens qu'une action en justice est recevable à la condition que le défendeur ne puisse se méprendre sur sa portée (Cour d'appel, 20 avril 1977, Pas. 23, p. 517).

En l'espèce, A indique qu'elle relève appel limité du jugement du 2 mars 2020 et explique de manière non équivoque que seul le volet ayant trait à sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi est visé par son appel. Elle expose, en outre, pour quelles raisons elle estime que c'est à tort que le tribunal du travail n'a pas fait droit à sa demande.

Le fait que l'appelante décrive, par ailleurs, le contexte dans lequel le licenciement est intervenu, ne signifie pas qu'elle critique la motivation du jugement entrepris en ce qui concerne le caractère abusif du licenciement.

A noter, par ailleurs, qu'une remise en cause de la motivation du jugement *a quo* ne constituerait pas un appel, l'appel ne pouvant porter que sur la décision résultant des termes du dispositif du jugement et non pas sur les motifs à la base de cette décision.

Il s'ensuit que l'employeur ne pouvait se méprendre sur l'objet et la portée de l'appel et était en mesure de préparer utilement sa défense.

L'exception du libellé obscur est, dès lors, à rejeter.

Il résulte de ce qui précède que l'appel principal est recevable.

Quant au fond

- *Quant au caractère abusif du licenciement (appel incident)*

C'est pour de justes motifs, auxquels la Cour renvoie, que le tribunal du travail a retenu que les motifs du licenciement sont indiqués avec la précision requise dans le courrier de l'employeur du 18 juin 2018. Le jugement n'est d'ailleurs pas entrepris à cet égard.

La société SOC 1) reproche en premier lieu à A d'avoir été absente pour cause de maladie à de nombreuses reprises entre février 2017 et janvier 2018 et d'avoir, de ce fait, perturbé l'organisation de l'entreprise.

L'absentéisme habituel pour raison de santé, caractérisé par des absences longues ou nombreuses et répétées, constitue un motif réel et sérieux de licenciement avec préavis, s'il cause une gêne considérable au fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche, l'employeur ne pouvant plus compter sur une collaboration régulière et efficace du salarié.

Il résulte des indications figurant au dossier que la salariée était absente pour cause de maladie pendant une centaine de jours entre le mois de février 2017 et le mois de janvier 2018. S'il peut être admis que ces absences répétées et prolongées ont eu un impact sur le bon fonctionnement de l'entreprise au cours de la période visée, il n'en reste pas moins que la salariée n'a plus été en incapacité de travail du mois de février 2018 au 14 mai 2018, date de son licenciement.

Eu égard à la reprise du travail par A sans nouvelle absence pour cause de maladie pendant une durée de trois mois et demi, la Cour retient, à l'instar du tribunal du travail, que l'employeur est resté en défaut d'établir ne plus avoir pu compter sur une collaboration régulière et efficace de la part de la salariée.

L'offre de preuve présentée par la société SOC 1) est partant à rejeter pour défaut de pertinence en ce qu'elle tend à établir les périodes de maladie de la salariée entre février 2017 et janvier 2018 et l'incidence des absences de cette dernière sur l'organisation de l'entreprise au cours de la période visée.

C'est donc à juste titre que le motif tiré d'un absentéisme habituel n'a pas été retenu comme motif réel et sérieux du licenciement en première instance.

L'employeur invoque, à titre de second motif de licenciement, le non-respect par la salariée de son horaire de travail. Il affirme que le contrat de travail initial avait prévu que A prendrait son service à 14.00 heures, mais que depuis le début de l'année 2016, il avait été convenu d'une présence hebdomadaire de 32 heures, avec un début de travail à 9.00 heures.

Tel que relevé par la juridiction de première instance, le contrat de travail original du 18 septembre 2006 prévoyait une durée de travail hebdomadaire de 20 heures par semaine et un horaire de travail de 14.00 à 18.00 heures. Suivant avenant du 21 avril 2016 audit contrat de travail, la durée de travail a été portée à 32 heures. L'avenant ne comporte aucune précision quant à l'horaire du travail.

Les affirmations de l'employeur suivant lesquelles la salariée devait commencer à travailler à 9.00 heures ne sont étayées par aucune pièce.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a rejeté l'offre de preuve de la société SOC 1) relative à l'horaire à respecter par la salariée, pour défaut de précision quant

à l'accord allégué à cet égard. L'employeur n'indique, en effet, pas dans quelles circonstances et en présence de quelles personnes un tel accord aurait été conclu au début de l'année 2016.

Il résulte ensuite des relevés de pointage des trois mois et demi ayant précédé le licenciement de A, que cette dernière a travaillé les lundis, mardis, mercredis et vendredis - sauf les jours fériés et les jours de congé - et qu'elle a, en moyenne, presté plus de 8 heures par jour. Ainsi, elle a presté 110:54 heures de travail réparties sur 13,5 journées de travail au mois de février 2018, 106:41 heures de travail réparties sur 13 journées de travail au mois de mars 2018, 59:27 heures de travail réparties sur 7 journées de travail au mois d'avril 2018 et 33:48 heures de travail réparties sur 4 journées de travail entre le 1^{er} et le 14 mai 2018.

Le fait que, pendant certaines semaines au cours de la période de mars à juillet 2017, la salariée ait travaillé moins de 32 heures ne permet, dès lors, pas de conclure à un non-respect systématique de la durée de travail hebdomadaire dans son chef. L'offre de preuve de la société SOC 1) est partant également à rejeter à cet égard, pour être d'ores et déjà contredite par les fiches de pointage.

L'offre de preuve est encore à rejeter en ce qu'elle tend à établir que A manquait d'efficacité, fournissait un travail de faible qualité et n'effectuait pas, voire effectuait avec retard, les tâches qui lui étaient assignées. En effet, l'employeur n'avait pas fait état d'une insuffisance professionnelle dans le chef de la salariée dans la lettre de motivation du licenciement et il ne saurait, en cours de procédure, invoquer de nouveaux motifs.

Au vu de ce qui précède, c'est à juste titre que le tribunal du travail a retenu que la réalité des reproches repris dans la lettre de motivation du licenciement laissait d'être établie.

Le jugement est, par conséquent à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif.

- *Quant au préjudice matériel*

En application des principes généraux de la responsabilité civile, le salarié victime d'un licenciement abusif ne peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur.

C'est ainsi que le salarié licencié qui réclame l'indemnisation de son préjudice matériel, consistant dans une perte de revenus subie à la suite du licenciement, doit justifier des efforts entrepris pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne se trouverait pas en relation causale directe avec le licenciement abusif.

A était âgée de 40 ans au moment du licenciement.

Il résulte des pièces versées en cause qu'elle a présenté deux candidatures à la mi-août 2018, trois au mois de septembre 2018, deux au mois d'octobre 2018, sept au mois de novembre 2018, une seule au mois de décembre 2018 et trois au mois de février 2019. Elle a fait seize demandes d'emploi entre mars et avril 2019 et a signé un contrat à durée déterminée, qui a pris effet le 17 juillet 2019, avec un nouvel employeur le 23 mai 2019.

Dans la mesure où A a été dispensée de prêter son préavis, elle aurait pu se mettre activement à la recherche d'un emploi de remplacement dès la mi-mai 2018, même à admettre que la perte de son travail ainsi que la procédure de divorce en cours à l'époque l'affectaient moralement.

Au vu du caractère réduit des efforts déployés par la salariée en vue de retrouver un nouvel emploi au cours des premiers mois ayant suivi son licenciement, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a dit non fondée sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel.

- *Quant au préjudice moral*

L'indemnisation du dommage moral à hauteur de 5.000 euros procède d'une juste appréciation des éléments de la cause par la juridiction de première instance, qui a pris en considération les circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu et l'ancienneté de onze ans de la salariée.

Le jugement entrepris est donc également à confirmer à cet égard.

- *Quant à la demande en indemnisation de la société SOC 1) en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat*

Les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure. Dans un arrêt du 9 février 2012 (n° 28821 du registre), la Cour de cassation a, en effet, retenu que les frais non compris dans les dépens, donc également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Or, le droit d'agir en justice pour être entendu par le juge sur le fond d'une contestation constitue un droit fondamental dont l'exercice n'est susceptible d'engager la responsabilité de son auteur qu'en présence d'un abus résultant d'une intention malveillante, d'une erreur grossière équipollente au dol ou d'une légèreté blâmable.

La société SOC 1) restant en défaut d'établir dans le chef de l'appelante au principal une faute dans le sens décrit ci-dessus, il y a lieu de rejeter sa demande tendant à l'indemnisation des frais d'avocat exposés pour l'instance d'appel.

- *Quant aux indemnités de procédure et quant aux frais*

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de A l'entière des sommes exposées en première instance et non comprises dans les dépens, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a déclaré fondée sa demande en obtention d'une indemnité de procédure à concurrence de 500 euros.

L'appel de A n'étant pas fondé, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

Faute par la société SOC 1) d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas non plus fondée.

Le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a condamné la société SOC 1) aux frais et dépens de la première instance.

L'appel principal de A laissant d'être fondé, les frais de l'instance d'appel sont à mettre à sa charge.

PAR CES MOTIFS :

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

statuant en continuation de l'arrêt rendu le 20 mai 2021, sous le numéro 54/21,

rejette les moyens d'irrecevabilité soulevés par la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à.r.l.,

dit les appels principal et incident recevables,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

déboute la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à.r.l. de sa demande en remboursement des frais et honoraires d'avocat exposés en instance d'appel,

déboute les parties de leurs demandes respectives en obtention d'indemnités de procédure pour l'instance d'appel,

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

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