

Arrêt N° 73/22 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du deux juin deux mille vingt-deux.

Numéro CAL-2020-00280 du rôle

Composition:

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

Entre :

A, demeurant à F-(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 27 février 2020,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Arsène KRONSHAGEN, 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 ou ses gérant(s) actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit NILLES,

appelante par incident,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 19 octobre 2021.

Par requête déposée le 9 novembre 2018 au greffe de la justice de paix de Luxembourg, A fit convoquer la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l. (ci-après l'employeur, sinon la société SOC 1)), devant le tribunal du travail de ce même siège aux fins de s'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qualifié d'abusif, les montants suivants :

- | | |
|---|------------------|
| 1) dommage matériel : | 95.000,00 euros, |
| 2) dommage moral : | 5.000,00 euros, |
| 3) indemnité compensatoire de préavis : | 18.333,33 euros, |

soit le montant total de 118.333,33 euros avec les intérêts légaux sur les montants respectifs de 95.000 et de 18.333,33 euros, à partir de la réalisation de la promesse d'embauche en date du 26 mars 2018, sinon à compter du 9 novembre 2018, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

Elle demanda également une indemnité de procédure d'un montant de 5.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, la condamnation de la société SOC 1) à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience du tribunal du travail du 19 novembre 2019, elle réduisit sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 77.873,38 euros.

A exposa qu'en date du 12 mars 2018 elle avait signé une « proposition d'embauche », datée du 11 mars 2018 (pièce 1 de la farde de Maître Arsène KRONSHAGEN).

Dans la suite de la signature de ce document, elle se serait rendue dans les locaux de la société SOC 1) en date du 23 mars 2018, afin de signer le contrat de travail afférent à ladite proposition.

Comme ce contrat de travail n'aurait cependant pas été conforme aux stipulations de la promesse d'embauche du 12 mars 2018, elle aurait refusé de le signer.

Le jour même (23 mars 2018), elle aurait envoyé un courriel au gérant de la société SOC 1) pour expliquer que la « proposition de contrat » ne respecterait pas les termes de l'offre d'embauche dûment signée, en ce que notamment, le montant de la rémunération annuelle et du bonus ainsi que le type de véhicule (Citroën C3 au lieu de l'Audi A3), retenus dans le cadre de l'avantage en nature relatif au véhicule

de fonction, n'auraient pas correspondu aux termes de la proposition d'embauche (cf. échanges de courriels, pièce 3 de Maître Arsène KRONSHAGEN).

Par courriel du 26 mars 2018, la société SOC 1) avait répondu qu'elle prenait note du fait qu'A ne pouvait accepter, ni débiter une collaboration en parallèle de son poste chez « SOC 2) » (pièce 3 de Maître Arsène KRONSHAGEN).

Par courriel du 26 mars 2018, A avait maintenu que « *la proposition de contrat (de travail) papier* » remise le 23 mars 2018, ne respectait pas les conditions de la proposition d'embauche du 12 mars 2018 (pièce 3 de la farde de Maître Arsène KRONSHAGEN).

Faute d'existence d'un contrat de travail, la société SOC 1) conclut à l'incompétence matérielle du tribunal du travail pour connaître du litige, précisant qu'A se serait rétractée et aurait refusé de signer le contrat de travail qui aurait correspondu en tout point à la promesse d'embauche.

Par ailleurs, la société SOC 1) fit plaider l'irrecevabilité de la requête d'A au motif qu'elle n'aurait pas indiqué la bonne adresse de son domicile, qu'elle aurait indiqué une dénomination incorrecte de la société SOC 1) et qu'elle aurait omis de préciser la forme juridique de cette société.

La société SOC 1) souleva encore l'irrecevabilité de la demande d'A pour cause de forclusion et soutint que le courrier du 17 avril 2018 (pièce 2 de la farde de Maître Arsène KRONSHAGEN) ne constituerait pas une réclamation au sens de l'article L.124-11 du Code du travail.

Quant à la fin de la relation de travail entre les parties au litige, A soutint que la société SOC 1) aurait rétracté sa promesse d'embauche faite le 11 mars 2018 et fit valoir qu'elle aurait dû lui remettre un nouveau contrat de travail, respectant les stipulations prévues dans la promesse d'embauche.

Elle conclut que la rupture des relations de travail serait la suite de son refus d'accepter les modifications apportées par son ancien employeur à la promesse d'embauche et ne constituerait dès lors pas une démission de sa part, mais une résiliation abusive de son contrat de travail par la société SOC 1) pour ne pas reposer sur une cause réelle et sérieuse.

La société SOC 1) contesta la version des faits d'A et soutint que le contrat soumis à cette dernière pour signature aurait correspondu en tous points à la promesse d'embauche datée du 11 mars 2018.

A l'appui de son affirmation, la société SOC 1) souleva qu'A n'aurait pas versé le projet de contrat de travail qui lui avait été remis et qu'elle se bornerait à dire qu'elle ne l'aurait pas conservé.

Par jugement contradictoire du 17 décembre 2019, le tribunal du travail s'est déclaré matériellement compétent pour connaître de la demande d'A, et a décidé qu'elle n'avait ni démontré que la société SOC 1) avait rompu sa promesse d'embauche ni qu'elle l'avait licenciée.

Les demandes indemnitaires en relation avec le licenciement abusif allégué ont été déclarées non fondées, de même que sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et en exécution provisoire du jugement a quo.

Ce même jugement condamna A au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Pour décider ainsi, le tribunal du travail retint que le document du 11 mars 2018 était une promesse unilatérale d'embauche, acceptée par A, de sorte qu'un contrat de travail avait été conclu par déclaration de volonté de cette dernière en sa qualité de bénéficiaire de cette promesse.

En application de l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile, la compétence matérielle du tribunal du travail fut retenue.

Quant à la recevabilité de la demande, le tribunal du travail cita les dispositions des articles 145, 153 et 264 du Nouveau Code de procédure civile pour décider que la société SOC 1) n'avait ni invoqué ni prouvé un quelconque grief qu'elle aurait subi du fait de l'indication erronée de l'adresse d'A dans sa requête introductive d'instance.

Le fait que dans cette requête, la société SOC 1) ait été indiquée en tant que SOC 1) GROUP fut qualifié d'erreur matérielle étant donné qu'en raison de l'indication du numéro du registre de commerce dans la requête, la société SOC 1) n'avait pu se méprendre sur le fait qu'elle était en fait visée dans l'acte introductif d'instance.

Quant à la forclusion de la demande, la juridiction de première instance retint que l'article L.124-11 (3) du Code du travail ne s'appliquait pas, faute pour A d'avoir établi la résiliation abusive du contrat de travail par la société SOC 1).

Comme A n'avait pas démontré que la société SOC 1) l'avait licenciée, sa demande en réparation du préjudice matériel fondée sur une rupture abusive du contrat de travail par son ancien employeur, fut rejetée,

Etant donné l'issue du litige, la demande d'A en allocation d'une indemnité de procédure fut rejetée et celle de la société SOC 1), déclarée fondée pour le montant de 1.000 euros.

Faute de base légale, la demande en exécution provisoire du jugement fut rejetée.

Par exploit d'huissier du 27 janvier 2020, A a interjeté appel contre ce jugement lui notifié en date du 25 février 2020.

L'appelante demande à la Cour, par réformation du jugement entrepris, de dire que la rupture unilatérale de la promesse d'embauche par la société SOC 1) doit être qualifiée de licenciement et de déclarer ce licenciement abusif, pour ne pas reposer sur des motifs réels et sérieux.

Elle formule une offre de preuve afin d'établir les faits plus amplement décrits dans l'acte d'appel et propose d'entendre son conjoint, T1 en tant que témoin. Cette offre de preuve est libellée comme suit :

« Qu'en date du 12 mars 2018, la proposition d'embauche qui a été présentée à Madame A suite à plusieurs négociations a été signée par les deux parties,

Qu'en date du 12 mars 2018, après signature de la promesse d'embauche, Madame A a donné sa démission auprès de son employeur précédent, le groupe SOC 2),

Qu'en date du 23 mars 2018, à l'heure du déjeuner, Madame A s'est rendue dans les locaux de la société SOC 1) afin de signer son contrat de travail,

Qu'en lisant ledit contrat, Madame A a constaté au fur et à mesure que celui-ci ne correspondait pas à la promesse d'embauche signée quelques jours auparavant,

Qu'en effet, des éléments essentiels du contrat, pourtant prévus dans la promesse d'embauche n'étaient pas repris dans le contrat de travail présenté en date du 23 mars 2018,

Que l'augmentation de salaire d'ores et déjà prévue pour le 1^{er} janvier 2019 n'était nullement reprise dans le contrat de travail, alors que ce montant ressort pourtant clairement de la promesse d'embauche,

Que le véhicule de fonction, qui au sein de la promesse d'embauche était juste marqué sous avantage en nature, prévoyait dans le contrat désormais une enveloppe annuelle de 6000 euros, montant qui n'a nullement été discuté auparavant,

Que la promesse d'embauche prévoyait d'ores et déjà un véhicule de type AudiA3, mais que le contrat de travail lui prévoyait une Citroën C3, voiture qui, sans aucun doute, est de gamme bien inférieure à celle promise au sein de la promesse d'embauche,

Qu'alors que le contrat de travail ne correspondait dès lors pas à la promesse d'embauche, la requérante en a informé le gérant, et a décidé de ne pas signer ledit contrat de travail,

Que même suite au refus de signer ledit contrat de travail, le gérant de SOC 1) Sàrl a essayé de remettre un ordinateur portable à la requérante tout en lui demandant de venir travailler le weekend du 24 et 25 mars en amont de son intégration au sein de SOC 1) Sàrl, et au regard des décisions à prendre sur une filiale,

Qu'en sortant des locaux, le conjoint de Madame A, Monsieur T1 est passé la récupérer,

Que celle-ci a fait part du comportement abusif de l'employeur, et que garés dans une station d'essence, les deux ont revu le contrat ensemble pour constater qu'effectivement, celui-ci ne correspondait pas à la promesse d'embauche,

Que sur cette même station d'essence, désœuvrée par le comportement de l'employeur, Madame A a déchiré et jeté le contrat de travail. »

Elle demande l'allocation des montants respectifs de 18.333,33 euros et de 77.873,38 euros en tant qu'indemnité compensatoire de préavis et d'indemnisation de son préjudice matériel, ces montants avec les intérêts légaux tels que prévus dans l'acte d'appel.

La condamnation de l'intimée au paiement du montant de 15.000 euros en tant qu'indemnisation de son préjudice moral, est également demandée.

Finalement, l'appelante sollicite encore la condamnation de la société SOC 1) au paiement :

- d'une indemnité de procédure de 5.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,
- du montant de 10.000 euros en raison des sommes exposées pour frais et honoraires d'avocat et
- des frais et dépens de l'instance d'appel.

A l'appui de ses demandes, l'appelante soutient :

Quant au non-respect de la promesse d'embauche

que lors de son déplacement dans les bureaux de la société SOC 1) en date du 23 mars 2018, afin de signer son contrat de travail, elle aurait constaté que le contenu de ce dernier n'aurait pas correspondu aux termes de la promesse d'embauche, raison pour laquelle elle aurait refusé de le signer.

Suite à sa demande adressée par courriel à la société SOC 1) afin de rectifier le contrat de travail, cette dernière aurait, par retour de courriel, acté la résiliation unilatérale de ce contrat.

Quant au manque de preuve relatif au non-respect par l'intimée de la promesse d'embauche

qu'elle avait le contrat de travail avec elle, mais qu'en chemin vers son domicile, elle se serait arrêtée à une station-service. Comme ce contrat n'aurait pas correspondu à la promesse d'embauche, elle l'aurait « *arraché et jeté* », fait qui impliquerait l'impossibilité de verser maintenant cet écrit aux débats.

Quant à la rupture unilatérale et abusive du contrat de travail

que la rupture unilatérale de la promesse d'embauche par la société SOC 1) serait constitutive d'un licenciement abusif ouvrant droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis telle que prévue par l'article L.124-6 du Code du travail,

que le préjudice matériel subi suite à ce licenciement abusif résulterait du fait qu'elle aurait démissionné de son poste de travail auprès de son précédent employeur, la société « SOC 2)Group », et qu'elle se serait retrouvée au chômage alors qu'elle bénéficiait d'un salaire annuel brut de 85.000 euros.

Le préjudice moral résulterait du fait que le licenciement abusif décidé par la société SOC 1) l'aurait « affectée et désabusée ».

Par conclusions notifiées en date du 22 février 2021, elle demande la condamnation sous astreinte de l'intimée à la production du contrat de travail lui présentée en date du 23 mars 2018, l'intimée ayant soutenu dans ses conclusions notifiées le 10 mai 2021, qu'elle ne serait plus en possession de cet écrit et qu'aucune disposition légale ne lui aurait imposé de conserver cet écrit.

Par conclusions notifiées le 5 octobre 2020, la société SOC 1) soulève à titre principal, l'irrecevabilité de l'appel pour cause de tardivité et subsidiairement, elle interjette appel incident contre le jugement a quo en ce que le tribunal du travail s'est déclaré matériellement compétent pour connaître du litige et soutient que ; aucun contrat de travail n'aurait été conclu entre les parties, l'appelante s'étant rétractée de la promesse d'embauche en refusant de signer le contrat de travail qui lui avait été soumis.

En ordre subsidiaire, l'intimée conteste la version des faits donnée par l'appelante quant à la présentation du contrat de travail en vue de sa signature.

Par ailleurs, elle soutient que le contrat de travail soumis à l'appelante en vue de sa signature aurait repris les termes contenus dans la promesse d'embauche relatifs au salaire, à la voiture de fonction et aux horaires de travail.

Elle conteste partant les demandes de l'appelante, conclut au bien-fondé de la motivation du jugement a quo en ce qu'il a retenu que l'appelante restait en défaut d'apporter la preuve de la rupture du contrat de travail par la société SOC 1) et s'oppose à l'audition d'T1, l'époux de l'appelante, au motif que ce dernier aurait un intérêt personnel dans ce litige.

Par ailleurs, T1 n'aurait pas été personnellement présent lorsque l'appelante se serait présentée dans les locaux de la société SOC 1) en date du 23 mars 2018 en vue de la signature du contrat de travail.

Subsidiairement, pour le cas où il serait retenu que la société SOC 1) aurait procédé à une rupture abusive du contrat de travail, elle soutient,

en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis

que la promesse d'embauche et le contrat de travail auraient stipulé une période d'essai de six mois, que la demande en paiement d'une telle indemnité ne serait dès lors pas fondée étant donné qu'elle ne serait prévue par l'article L.124-6 du Code du travail que dans le cadre de la résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée, donc définitif.

en ce qui concerne le préjudice matériel

que le préjudice matériel serait inexistant, étant donné que le contrat de travail n'aurait été qu'à l'essai et non pas définitif. De plus, l'appelante n'aurait pas entrepris les démarches nécessaires afin de réduire son préjudice. Enfin, pour le cas où l'indemnisation de ce préjudice serait accordée, elle conclut à la réduction du montant réclamé, à de plus justes proportions.

La confirmation du jugement entrepris est demandée pour le surplus.

Finalement, l'intimée conclut à l'allocation d'une indemnité de procédure d'un montant de 5.000 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, pour l'instance d'appel et la condamnation de l'appelant à tous les frais et dépens des deux instances.

Appréciation de la Cour

Il est rappelé qu'aux termes de l'article 150 du Nouveau Code de procédure civile, le délai pour interjeter appel des tribunaux du travail est de quarante jours à compter de la notification du jugement s'il est contradictoire. Pour ceux qui demeurent hors du Grand-Duché, ce délai doit être augmenté des délais de l'article 167 du même Code.

A demeurant en France, ce délai de quarante jours sera dès lors augmenté de quinze jours.

D'après le certificat de notification de la Justice de Paix de Luxembourg du 10 mars 2020, le jugement a été remis le 25 février 2020 (mention : envoi remis track & trace) après un premier échec de livraison (P&T) renseigné dans le certificat de notification de la Justice de Paix de Luxembourg du 16 janvier 2019.

Aucun élément du dossier ne permet d'établir que le jugement a quo n'aurait pas été notifié en date du 25 février 2020.

L'acte d'appel du 27 février 2020 est dès lors recevable.

L'article 25 du Nouveau Code de procédure civile dispose que « *le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.*

Le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux prestations de l'assurance insolvabilité prévue au chapitre V de la loi du 8 juin 1999 sur les régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre l'organisme visé à l'article 21 ou une compagnie d'assurance-vie telle que visée à l'article 24 paragraphe (1) de la même loi, d'une part, et les salariés, anciens salariés et ayants droit, d'autre part.

Le tribunal du travail connaît en dernier ressort des contestations jusqu'à la valeur de 2 000 euros et à charge d'appel de tous les autres litiges. »

La détermination de la compétence matérielle des juridictions de travail étant tributaire de l'existence d'un contrat de travail, il y a lieu de vérifier la nature de la relation contractuelle liant les parties en présence.

En l'espèce, il ressort du libellé du document intitulé « Proposition d'embauche », daté du 11 mars 2018, portant le logo « SOC 1) Group » et signé tant par un

dénommé B au-dessus de sa fonction indiquée par « gérant », que par A, au-dessous de la mention « *Bon pour accord Lundi 12 mars 2018* » qu'il s'agit d'une promesse d'embauche de l'employeur, acceptée par A (pièce 1 de la farde de Maître Arsène KRONSHAGEN).

En effet, cet écrit détermine clairement le poste à pourvoir, la nature du contrat envisagé, à savoir un contrat de travail à durée indéterminée, le lieu du travail, le salaire annuel, la durée de la période d'essai, la durée des congés payés, l'existence et la nature de l'avantage en nature (voiture) ainsi que les conditions, modalités d'octroi et de calcul d'un bonus, précisant que cette promesse serait valable jusqu'au 14 avril 2018 pour une prise de poste souhaitée « *au plus tard fin avril* ».

Dans ces conditions, la juridiction de première instance est à approuver en ce qu'elle a décidé que « *la promesse unilatérale de contrat de la partie défenderesse (la société SOC 1)), qui a définitivement engagé cette dernière, a été acceptée par la requérante (A), de sorte que le contrat de travail a été conclu par la déclaration de volonté de cette dernière en sa qualité de bénéficiaire de la promesse.* »

Les juridictions du travail sont dès lors compétentes matériellement pour connaître de la présente cause.

L'appel incident n'est partant pas fondé,

Tel qu'exposé devant la juridiction de première instance, les parties sont d'accord pour dire que la signature en date du 12 mars 2018 de la promesse d'embauche datée du 11 mars 2018, devait aboutir à la signature d'un contrat de travail.

Suite à un développement détaillé des arguments des parties qu'il serait inopportun de reproduire, le tribunal du travail a décidé que « *la rétractation d'une promesse unilatérale par l'employeur postérieurement à l'acceptation par le salarié doit au niveau de la sanction être considéré comme s'analysant en une rupture d'une relation de travail et être assimilée à un licenciement abusif.* »

C'est à bon droit que le tribunal du travail a décidé que faute pour Anne A de prouver la rupture de son contrat de travail par la société SOC 1) et plus particulièrement, la rupture de la promesse d'embauche par le fait de ne pas lui présenter un contrat de travail conforme à cette promesse, elle n'avait pas établi son licenciement.

Il est un fait que la version originale du contrat de travail présentée en vue de la signature du 23 mars 2018, n'a pas été jointe au dossier ni par l'appelante ni par l'intimée.

Par conclusions notifiées 10 mai 2021 la société SOC 1) a déclaré ne plus disposer de la version du contrat présenté le 23 mars 2018 à A et a joint un « projet de contrat » qui reprendrait les stipulations de la promesse d'embauche.

Comme ce document ne correspond cependant pas à l'original apparemment présenté à la signature en date du 23 mars 2018, ce document n'est pas pertinent pour la solution du litige et doit être rejeté (pièce 1 de la farde de Maître Romain ADAM).

Etant donné que le conjoint d'A n'était pas présent personnellement ni lors de la signature de la promesse d'embauche ni lors de la présentation du contrat de travail, l'offre de preuve présentée par l'appelante pour établir que le contrat de travail litigieux, présenté le 23 mars 2018, ne reprenait pas les stipulations de la promesse d'embauche signée le 12 mars 2018, n'est pas pertinente.

Il en est de même de l'attestation testimoniale d'T1 (pièce 7 de la farde de Maître Arsène KRONSHAGEN) qui relate, notamment qu'A aurait déchiré le contrat qui lui aurait été remis le jour en question parce qu'il n'aurait pas correspondu à la promesse d'embauche.

Le témoin fait par ailleurs état d'une déduction personnelle, fondée sur une supposition, non autrement établie matériellement et n'était pas personnellement présent lors de la présentation du contrat de travail à A en date du 23 mars 2018 dans les locaux de la société SOC 1).

A la suite des développements repris ci-avant, la rupture de la relation contractuelle qui existait entre les parties, n'est pas établie.

Par conclusions déposées le 22 février 2021, A demande à la Cour d'enjoindre à la société SOC 1) de produire le contrat de travail qui lui aurait été présenté en date du 23 mars 2018, sous peine d'une astreinte de 100 euros par jour de retard à compter du « *jugement* » à intervenir.

Par conclusions notifiées le 10 mai 2021, la société SOC 1) sollicite l'irrecevabilité de cette demande sur base de l'article 592 du Nouveau Code de procédure civile ainsi que sur base de l'article 58 de ce même Code, au motif qu'accueillir cette demande constituerait, d'après l'intimée, un renversement de la charge de la preuve.

L'article 592 du Nouveau Code de procédure civile ne s'applique pas aux demandes tendant à l'institution d'une mesure d'instruction, lesquelles demandes peuvent être formées pour la première fois en instance d'appel.

Cette demande est dès lors recevable.

Au vu de l'article 280 du Nouveau Code de procédure civile, si la communication des pièces n'est pas faite, il peut être demandé sans forme au juge d'enjoindre cette communication, au besoin sous astreinte.

La pièce dont la communication est demandée concerne le contrat de travail que la société SOC 1) aurait présenté à A en date du 23 mars 2018 et qui, d'après l'appelante, n'aurait pas contenu les stipulations prévues par la promesse d'embauche signée le 12 mars 2018.

A a dès lors un intérêt à demander la communication de cette pièce.

Ce document est désigné précisément par l'appelante et son existence, au moment de la signature prévue, n'est pas contestée par les parties.

Cependant, tel qu'il a été développé ci-avant, il n'est pas établi que la société SOC 1) détienne encore actuellement ce contrat dont l'appelante était par ailleurs en possession, d'après ses propres conclusions.

Dans les circonstances de l'espèce, la demande de l'appelante basée sur l'article 280 du Nouveau Code de procédure civile n'est pas fondée et doit être rejetée.

Etant donné que l'appelante n'a pas établi avoir été licenciée par la société SOC 1), le jugement dont appel est à confirmer en ce qu'il a déclaré non fondées, les demandes respectives en réparation du préjudice matériel et en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

L'appel n'est dès lors pas fondé.

Comme l'appelante succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, il y a lieu de la débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Eu égard à l'issue et à la nature du litige, l'allocation d'une indemnité de procédure d'un montant de 1.000 euros à la société SOC 1) tel que décidée par le tribunal du travail, est justifiée.

Pour ce même motif, la demande de la société SOC 1) est encore fondée, pour le montant de 1.250 euros, pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée, la demande d'A en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, pour l'instance d'appel,

dit fondée, la demande de la société à responsabilité limitée SOC 1) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, pour le montant de 1.250 euros, pour l'instance d'appel,

condamne A à payer à la société à responsabilité limitée SOC 1), une indemnité de procédure de 1.250 euros,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction à Maître Romain ADAM sur ses affirmations de droit.

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.