

Texte pseudonymisé

**Avertissement:** Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

**Arrêt N° 84/23 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du quinze juin deux mille vingt-trois.**

**Numéro CAL-2021-00584 du rôle**

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,  
Marc WAGNER, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

**PERSONNE1.)**, demeurant à F-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 29 mars 2021,

comparant par la société à responsabilité limitée JURISLUX s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg,

et :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit BIEL,

comparant par Maître Christian BOCK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, qui a déposé son mandat.

**LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 20 décembre 2022.

La Cour statue en continuation de l'arrêt rendu le 14 juillet 2022, sous le numéro NUMERO1.)/22.

Il est rappelé que par acte d'huissier du 29 mars 2021, PERSONNE1.) a relevé appel du jugement du 15 février 2021, aux termes duquel le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, statuant par jugement réputé contradictoire à l'égard de la société SOCIETE1.) :

- a reçu la demande en la forme,
- a donné acte à PERSONNE1.) de la modification de ses demandes,
- a déclaré irrecevable la demande relative aux dommages et intérêts pour non-paiement des salaires et non remise des fiches de rémunération,
- a dit que PERSONNE1.) n'a pas établi l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée avec la société SOCIETE1.) à partir du 13 mars 2020,
- a dit qu'il n'y a pas eu résiliation abusive d'un tel contrat de travail en date du 6 juillet 2020,
- a dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) relatives à l'ensemble des salaires, à l'indemnité compensatoire de préavis, aux dommages et intérêts pour résiliation prétendument abusive, au congé non pris et à la communication des documents sociaux en rapport avec ledit contrat,
- s'est déclaré incompétent pour connaître de ces mêmes demandes en rapport avec l'existence et la résiliation du contrat d'initiation à l'emploi du 2 juin 2020,
- a dit non fondées la demande en remboursement des frais et honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil ainsi que la demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,
- a condamné PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Par réformation du jugement entrepris, l'appelante a conclu à l'existence et à la validité du contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 6 mars 2020 et ayant pris effet le 13 mars 2020.

A titre subsidiaire, pour le cas où l'existence du contrat de travail à durée indéterminée ne serait pas reconnue, PERSONNE1.) a demandé à la Cour de

dire que le tribunal du travail était compétent pour connaître de l'existence et de la résiliation du contrat d'initiation à l'emploi.

L'appelante a ensuite conclu au renvoi de l'affaire en première instance.

Subsidiairement et « *en cas d'évocation* », l'appelante a demandé à la Cour de :

- déclarer abusive la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée pour violation des règles en matière de protection contre le licenciement, sinon en raison du caractère ni précis, ni réel, ni grave du motif invoqué à la base de la résiliation, sinon de
- déclarer caduc le contrat d'initiation à l'emploi, sinon encore de déclarer abusive la résiliation de ce contrat pour violation des règles en matière de protection contre le licenciement, sinon en raison du caractère ni précis, ni réel, ni grave du motif invoqué à la base de la résiliation.

L'appelante a demandé à voir condamner l'intimée à lui payer le montant de 2.139,52 euros, sinon le montant de 713,17 euros, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, le montant de 10.757,01 euros, à titre d'arriérés de salaire, le montant de 7.486,97 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice matériel, le montant de 10.000 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice moral, le montant de 1.287,67 euros, à titre d'indemnité de congés non pris et le montant de 4.500 euros à titre de remboursement de frais et honoraires d'avocat.

Elle a, en outre, sollicité la condamnation de l'intimée à lui délivrer son formulaire U1 rectifié et correct, son certificat de travail dûment complété, ainsi que ses fiches de salaire des mois de mars à juillet 2020, sous peine d'astreinte.

Elle a finalement réclamé une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel et a conclu à la condamnation de l'intimée à tous les frais et dépens des deux instances.

A l'appui de son appel, PERSONNE1.) a maintenu sa version des faits présentée en première instance, suivant laquelle elle avait été engagée par la société SOCIETE1.) en qualité d'assistante commerciale, pour un salaire mensuel brut de 2.570,39 euros, aux termes d'un contrat de travail à durée

indéterminée du 6 mars 2020, ayant pris effet le 13 mars 2020 et ayant prévu une période d'essai jusqu'au 13 octobre 2020.

Elle aurait commencé à travailler en date du 16 mars 2020 et le lendemain, son employeur lui aurait remis un certificat lui permettant de traverser la frontière franco-luxembourgeoise pendant la pandémie liée au Covid-19. Par SMS du 19 mars 2020, le gérant de l'agence, PERSONNE2.), lui aurait toutefois indiqué qu'elle pouvait rester chez elle en raison de la pandémie.

Malgré la demande de la requérante par message SMS du 11 mai 2020, l'employeur ne lui aurait jamais confirmé une reprise de l'activité.

Le 12 mai 2020, PERSONNE1.) se serait rendue directement à l'agence, mais l'employeur lui aurait dit ne pas avoir de nouvelles de l'ADEM.

Le même jour, elle aurait contacté l'ADEM, qui l'aurait informée que la société SOCIETE1.) n'avait fait aucune démarche auprès de l'administration.

Après être intervenue auprès de l'employeur, PERSONNE1.) aurait, en date du 13 mai 2020, reçu la carte d'assignation de l'ADEM, sur laquelle il aurait été indiqué qu'elle avait un contrat de travail à durée déterminée au lieu d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le 14 mai 2020, elle aurait renvoyé la carte d'assignation à l'ADEM après avoir modifié cette indication erronée tout en précisant la date de prise d'effet du contrat conclu entre parties. Elle aurait informé l'employeur de sa démarche le 20 mai 2020.

Le 27 mai 2020, l'employeur lui aurait demandé de venir à l'agence le lendemain afin de signer la carte d'assignation, sur quoi elle lui aurait rappelé qu'elle avait déjà renvoyé celle-ci à l'ADEM.

Le 29 mai 2020, l'employeur l'aurait informée qu'elle devait commencer son travail le 8 juin 2020. Le 4 juin 2020, il lui aurait demandé de passer à l'agence le lendemain pour signer son contrat. Lorsqu'elle se serait renseignée auprès de l'employeur sur les raisons pour lesquelles elle devait signer un nouveau contrat, alors qu'elle en avait déjà signé un en mars 2020, il lui aurait été dit qu'il s'agissait d'une simple formalité.

Elle aurait alors procédé à la signature du contrat d'initiation à l'emploi qui lui aurait été présenté. Ce contrat, daté au 2 juin 2020, aurait prévu une entrée en service le 8 juin 2020 et aurait porté sur une durée déterminée de douze mois.

Après avoir repris son travail le 8 juin 2020, la requérante serait tombée malade le 1<sup>er</sup> juillet 2020, ce dont elle aurait informé son employeur, à qui elle aurait également envoyé son certificat d'incapacité de travail par voie électronique et par courrier postal.

Malgré réception dudit certificat, l'employeur aurait procédé à la résiliation du contrat d'initiation à l'emploi en date du 6 juillet 2020, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juillet 2020.

PERSONNE1.) a souligné qu'aux termes de l'article L.543-14 (1) du Code du travail, « *l'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le jeune demandeur d'emploi, sans emploi, inscrit depuis trois mois au moins auprès des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi et âgé de moins de trente ans accomplis, d'un contrat d'initiation à l'emploi* ».

Il résulterait du fait même que l'appelante avait conclu un contrat d'initiation à l'emploi le 2 juin 2020, avec prise d'effet au 8 juin 2020, qu'elle était inscrite auprès de l'ADEM depuis au moins trois mois. La condition prévue dans la convention du 6 mars 2020 sous les termes « *promesse d'embauche si inscription ADEM* » aurait donc été remplie.

L'existence d'un contrat de travail écrit serait, par conséquent, établie.

Au cas où l'existence d'un contrat de travail écrit ne serait pas retenue, l'appelante demande à la Cour de constater qu'elle a commencé à travailler le 16 mars 2020 et que, dès lors, une relation de travail existait entre parties. Elle a précisé que son travail dans les bureaux de la société SOCIETE2.) avait été effectué pour compte de l'intimée, qui avait pour objectif de reprendre la société SOCIETE2.).

A toutes fins utiles, elle a offert en preuve ce fait par toutes voies de droit et notamment par l'audition de témoins.

Dans la mesure où le contrat à durée indéterminée n'aurait jamais été résilié, il continuerait à exister. Le contrat de travail à durée indéterminée serait devenu définitif du fait que la période d'essai se serait achevée le 13 octobre 2020.

Dans l'hypothèse où la Cour considérerait néanmoins que la lettre de résiliation du 6 juillet 2020 avait également mis fin au contrat de travail à durée indéterminée, le licenciement intervenu serait à déclarer abusif.

A titre plus subsidiaire, l'appelante a fait valoir que le tribunal du travail était compétent pour connaître des demandes liées au contrat d'initiation à l'emploi. En effet, l'appelante aurait fourni de réelles prestations de travail pour le compte de l'intimée. Le contrat aurait, par conséquent, rempli les critères d'un contrat de travail et n'aurait pas eu pour unique objet une formation.

L'appelante a ensuite demandé à la Cour de déclarer le contrat d'initiation à l'emploi nul, sinon caduc. Pour signer un contrat d'initiation à l'emploi, il faudrait, en effet, être inscrit auprès de l'ADEM comme demandeur d'emploi, *sans emploi*, depuis trois mois au moins. Or, l'appelante n'aurait pas été sans emploi, pour avoir conclu un contrat à durée indéterminée avec la partie intimée.

A titre de dernière subsidiarité, l'appelante a soutenu que la résiliation du contrat d'initiation à l'emploi était à déclarer abusive.

La partie intimée a demandé à la Cour de confirmer le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail s'était déclaré incompétent pour connaître des demandes en rapport avec l'existence et la résiliation du contrat d'initiation à l'emploi du 2 juin 2020, sinon de dire que le licenciement du 6 juillet 2020 était basé sur des motifs précis, réels et sérieux.

A titre plus subsidiaire, l'intimée a contesté les montants réclamés.

Elle a sollicité la condamnation de l'appelante à lui payer le montant de 2.500 euros, à titre d'indemnisation pour frais d'avocat exposés, ainsi que le montant de 2.000 euros, à titre d'indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

L'intimée a fait valoir que le contrat de travail à durée indéterminée versé par l'appelante portait la mention « *promesse d'embauche si inscription ADEM* ». Tel que l'aurait, à juste titre, relevé la juridiction du premier degré, ce document n'aurait constitué qu'un accord pour une éventuelle future embauche. Par ailleurs, l'écrit aurait été signé par PERSONNE2.), un salarié qui aurait entre-temps été licencié et qui n'aurait pas eu le pouvoir d'engager la société.

L'intimée a ensuite contesté que l'appelante ait commencé à travailler à ses services à partir du 13 mars 2020. Si elle avait fourni un quelconque travail,

cela aurait été pour compte de la société SOCIETE2.). Avant le 8 juin 2020, aucun lien de subordination n'aurait existé entre l'appelante et la société intimée et aucun salaire n'aurait été payé.

Le 2 juin 2020, un contrat d'initiation à l'emploi aurait été signé entre parties, avec effet au 8 juin 2020. Ce contrat aurait été résilié le 6 juillet 2020, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juillet 2020, date à partir de laquelle l'appelante ne se serait plus présentée sur son lieu de travail.

Par arrêt du 14 juillet 2022, la Cour d'appel, 3<sup>e</sup> chambre, autrement composée, statuant contradictoirement, a, avant tout autre progrès en cause, ordonné la comparution personnelle des parties.

Lors de la comparution personnelle des parties du 5 octobre 2022, la société SOCIETE1.) n'a pas été représentée.

PERSONNE1.) a déclaré ce qui suit :

*« J'avais vu une annonce sur le site SOCIETE3.) relative à une offre d'emploi pour un CDI de la société SOCIETE1.). Je me suis présentée à l'agence où j'ai rencontré M. PERSONNE2.). J'ai ensuite eu plusieurs rendez-vous avec lui et il m'a expliqué quel était le travail à faire. Nous avons signé un CDI. M. PERSONNE2.) m'a expliqué que je devais être inscrite à l'ADEM au moment de la signature du contrat. Je lui ai dit que j'étais inscrite à l'ADEM. Je lui ai par la suite soumis le certificat d'inscription à l'ADEM que je n'avais pas sur moi lors de la signature du contrat. Après la signature du contrat, M. PERSONNE2.) m'a également dit qu'il avait contacté l'ADEM et qu'il lui avait été confirmé que j'étais bien inscrite.*

*Je précise qu'au moment où je me suis adressée à la société SOCIETE1.), j'avais un CDD en France depuis une semaine. Je ne m'étais pas encore désinscrite auprès de l'ADEM.*

*M. PERSONNE2.) m'a expliqué que M. PERSONNE3.) voulait reprendre l'entreprise SOCIETE2.). Il était donc prévu que je débute dans cette agence pour apprendre les bases du métier. J'étais employée par la société SOCIETE1.), mais je devais me plier aux règles de M. PERSONNE4.) concernant les horaires p.ex. Avant de commencer à travailler, j'avais une réunion avec M. PERSONNE3.), M. PERSONNE4.) et M. PERSONNE2.).*

*J'ai travaillé quelques jours auprès de l'agence SOCIETE2.). M. PERSONNE3.) m'a ensuite dispensée de travailler à cause du COVID.*

*Je n'ai plus rien entendu de l'entreprise SOCIETE1.) pendant un certain temps. J'ai régulièrement fait des sms pour savoir quand je pouvais recommencer à travailler et je suis même retournée à l'agence.*

*Pendant tout ce temps, j'étais restée inscrite à l'ADEM, suite aux instructions de M. PERSONNE2.). On ne m'a pas expliqué pourquoi je devais rester inscrite à l'ADEM.*

*L'entreprise m'a fait signer une carte d'assignation pour l'ADEM. M. PERSONNE2.) m'a ensuite soumis un contrat d'initiation à l'emploi à signer. Il m'a expliqué que ce contrat se rajoutait au CDI pour ma formation et qu'il permettait à la société de toucher des aides.*

*Je pensais que le CDI primait sur le CDD. »*

Par conclusions du 17 novembre 2022, l'appelante a maintenu ses conclusions antérieurement prises en cause.

Elle a donné à considérer que c'est dans le seul but de toucher des aides financières que l'intimée, confrontée aux difficultés financières liées à la pandémie COVID-19, lui avait fait signer le contrat d'initiation à l'emploi.

### **Appréciation de la Cour**

Lors de sa comparution personnelle en date du 5 octobre 2022, l'appelante a affirmé qu'à ses yeux, la convention signée le 6 mars 2020 constituait un contrat de travail à durée indéterminée en bonne et due forme, qui aurait pris effet au 13 mars 2020. En apposant la réserve « *promesse d'embauche si inscription ADEM* » sur ledit contrat, l'employeur aurait uniquement voulu s'assurer qu'elle était bien inscrite comme demanderesse d'emploi.

A l'instar du tribunal, la Cour retient cependant qu'au vu de la mention litigieuse et malgré son intitulé, la convention signée le 6 mars 2020 ne constituait qu'une simple « *promesse d'embauche* », conditionnée par l'intervention de l'ADEM.

Tel que l'a relevé la juridiction du premier degré, l'intention des parties quant à une future embauche s'est, par la suite, « *concrétisée par la signature en date du 2 juin 2020 d'un contrat d'initiation à l'emploi* », après le renvoi de la carte d'assignation à l'ADEM par PERSONNE1.).

Le tribunal est donc à approuver en ce qu'il a retenu que la convention du 6 mars 2020 ne valait pas preuve de l'existence d'un contrat de travail entre parties.

A titre subsidiaire, l'appelante fait valoir que l'existence d'un contrat de travail résulte du fait qu'à partir du 16 mars 2020, elle a travaillé dans l'entreprise SOCIETE2.) en tant qu'« *employée* » de la société SOCIETE1.) pendant quelques jours, avant d'être dispensée de travailler à cause de la pandémie.

Elle explique qu'elle était affectée à l'entreprise SOCIETE2.) pour apprendre les bases du métier, étant donné que cette société était sur le point d'être reprise par la société SOCIETE1.).

Le contrat de travail est la convention par laquelle une personne dénommée salarié, s'engage à accomplir une prestation de travail pour le compte et sous l'autorité d'une autre, dénommée l'employeur, qui lui verse, en contrepartie, une rémunération (cf. Cass., 30 octobre 2008, arrêt n° 47/08, n° 2543 du registre).

Force est de constater que si l'appelante affirme avoir travaillé au sein de l'entreprise SOCIETE2.) pendant quelques jours et offre ce fait en preuve, elle ne fournit aucune précision quant aux prestations qu'elle a effectivement effectuées. Des renseignements à cet égard ne résultent pas non plus des attestations testimoniales versées en cause.

La Cour ignore partant si l'appelante a effectué un réel travail ou si sa présence dans l'entreprise SOCIETE2.) avait pour seul objectif de lui permettre d'apprendre le fonctionnement du logiciel utilisé par cette dernière, dans le contexte de la « *promesse d'embauche* » du 6 mars 2020.

Il s'y ajoute que l'appelante, qui dit avoir été présentée aux collaborateurs de l'entreprise SOCIETE2.) comme salariée de la société SOCIETE1.), n'établit pas l'existence d'un lien de subordination entre elle et cette dernière.

Il convient de noter, à cet égard, que l'appelante affirme avoir dû se plier « *aux règles de Monsieur PERSONNE4.)* », notamment en ce qui concernait les horaires et que c'est l'Agence SOCIETE2.) qui a établi le « *certificat prouvant la nécessité de traverser la frontière pour les travailleurs frontaliers résidant en France* » au profit de PERSONNE1.) le 17 mars 2020.

Il résulte de ce qui précède que l'offre de preuve présentée par l'appelante est à rejeter, faute de précision et de pertinence et que c'est à juste titre que le

tribunal du travail a retenu que l'existence, à partir du 13 mars 2020, d'un contrat de travail entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) laissait d'être établie.

Le jugement entrepris est partant à confirmer en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de l'ensemble de ses demandes en relation avec un tel contrat.

A titre plus subsidiaire, l'appelante critique le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail s'est déclaré incompétent pour connaître de ses demandes en rapport avec le contrat d'initiation à l'emploi du 2 juin 2020.

Tel que l'a, à raison, rappelé la juridiction du premier degré, le fait que l'article L. 543-22 (1) du Code du travail énonce que les dispositions du titre II du livre premier ne sont pas applicables au contrat d'initiation à l'emploi, spécifiquement réglementé par les articles L.543-14 et suivants du Code du travail, n'empêche pas que ce contrat tombe sous le champ d'application de l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile, à condition cependant de remplir les éléments essentiels caractérisant le contrat de travail (cf. ordonnance présidentielle, C.S.J. 31 juillet 2009).

Or, si la mise à disposition du jeune demandeur d'emploi au promoteur présente certes des similitudes avec le contrat de travail en ce qu'il se trouve du moins en partie sous l'autorité du promoteur durant l'exécution du contrat qui lui verse une indemnité pour partie prise en charge par le fonds pour l'emploi, la finalité essentielle dudit contrat ne consiste cependant pas en la fourniture d'une prestation de travail spécifique pour le compte de l'employeur, mais à assurer au demandeur d'emploi une formation pratique devant lui permettre une intégration ultérieure plus facile sur le marché de l'emploi, la formation et non pas la prestation de travail étant l'élément caractéristique déterminant dudit contrat (cf. ordonnance présidentielle C.S.J., 31 juillet 2009 ; ordonnance présidentielle C.S.J., 30 avril 2013, n° 39688 du rôle).

C'est donc à juste titre que la juridiction du premier degré a dit que les contestations relatives à l'exécution du contrat d'initiation à l'emploi ne relèvent pas de la compétence d'attribution des juridictions du travail.

Le jugement entrepris est donc également à confirmer en ce que le tribunal du travail s'est déclaré incompétent pour connaître des demandes de PERSONNE1.) en relation avec le contrat d'initiation à l'emploi du 2 juin 2020.

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 (cf. Cour de cassation, 9 février 2012, arrêt n° 5/12, n° 2881 du registre).

Or, l'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute que si elle constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou au moins une erreur grossière équipollente au dol, ou encore si elle résulte d'une légèreté blâmable. En principe, le seul exercice d'une action en justice n'est pas, d'une manière générale, générateur de responsabilité civile. Ce que la jurisprudence sanctionne n'est pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement puisque l'exercice d'une action en justice est libre. C'est uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de droit qui est sanctionné.

Comme il n'est pas établi que PERSONNE1.) ait commis une faute dans le sens prédécrit, la société SOCIETE1.) est à débouter de sa demande en remboursement de frais d'avocat.

PERSONNE1.), qui n'obtient pas gain de cause dans le présent litige, n'a pas non plus établi une telle faute dans le chef de la société SOCIETE1.). Sa demande en remboursement de frais d'avocat est donc également à rejeter, tant en ce qui concerne la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que l'instance d'appel.

Faute pour la société SOCIETE1.) de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, il convient de déclarer non fondée sa demande formée sur cette base légale pour l'instance d'appel.

Eu égard à l'issue du litige, l'appelante est à débouter des demandes en obtention d'indemnités de procédure, aussi bien pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Il est rappelé que, par courrier du 22 février 2022, le mandataire de la partie intimée a déclaré avoir déposé son mandat.

*Aux termes de l'article 197 alinéa 2 du Nouveau Code de procédure civile, ni le demandeur ni le défendeur ne peuvent révoquer leur avocat sans en constituer un autre. Les procédures faites et jugements obtenus contre l'avocat révoqué et non remplacé, sont valables. »*

En application de l'article 76 du Nouveau Code de procédure civile, la Cour statuera par arrêt contradictoire au vu des éléments dont elle dispose.

**PAR CES MOTIFS :**

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

vidant l'arrêt du 14 juillet 2022,

dit l'appel non fondé,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondées les demandes respectives des parties tendant au remboursement de leurs frais d'avocat pour l'instance d'appel,

dit non fondées les demandes respectives des parties en obtention d'indemnités de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) 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.