

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 7/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-huit janvier deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2023-00317 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Marc WAGNER, conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à P-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette, du 15 mars 2023,

comparant par Maître Elisabeth MACHADO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., exploitant sous l'enseigne « ADRESSE2.) », établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son ou ses gérant(s) actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit COGONI,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 31 décembre 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), devant le tribunal du travail pour s'y entendre condamner à lui payer :

- le montant de 10.000 euros à titre de prime annuelle pour l'année 2017, avec les intérêts légaux à compter du 1^{er} janvier 2018, sinon du 24 juillet 2018, sinon du 10 septembre 2019, date d'une mise en demeure, sinon de la demande en justice, jusqu'à solde,
- le montant de 10.000 euros à titre de prime annuelle pour l'année 2018, avec les intérêts légaux à compter du 24 juillet 2018, sinon du 1^{er} janvier 2019, sinon du 10 septembre 2019, sinon de la demande en justice, jusqu'à solde,
- le montant de 5.000 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice moral, avec les intérêts légaux à compter du 1^{er} janvier 2018, sinon du 24 juillet 2018, sinon du 1^{er} janvier 2019, sinon du 10 septembre 2019, sinon de la demande en justice, jusqu'à solde, ainsi que
- le montant de 2.500 euros, à titre de remboursement de frais d'avocat, avec les intérêts légaux à compter de leur décaissement, sinon de la demande en justice, jusqu'à solde,

soit le montant total de 27.500 euros.

La requérante a, en outre, réclamé une indemnité de procédure d'un montant de 2.500 euros ainsi que la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens et a conclu à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'appui de sa demande, la requérante a exposé avoir été au service de la société SOCIETE1.) du 1^{er} juillet 2011 au 24 juillet 2018, qu'eu égard au

travail exemplaire fourni, elle avait fait l'objet de plusieurs augmentations et de promotions successives, dont la dernière en date du 17 mars 2017 au poste de « *revenue and reservations manager* », qu'elle avait sans exception perçu une prime de fin d'année de 2011 à 2016, que lesdites primes avaient été payées sur base volontaire jusqu'en 2015, mais avaient été contractuellement consacrées par le point 3 de l'avenant du 4 décembre 2015 au contrat de travail du 27 juin 2011.

Nonobstant des résultats de fin d'année particulièrement bons, l'employeur ne lui aurait pas payé ses primes pour les années 2017 et 2018.

La requérante a ajouté que le fait qu'elle avait été en congé de maternité à partir du 1^{er} octobre 2017, puis en congé parental du 18 février au 17 août 2018 n'était pas de nature à lui faire perdre ses droits.

La partie défenderesse a contesté la demande de la requérante dans son principe et dans son quantum.

Elle a fait valoir que, pour être éligible au paiement de la prime, le salarié doit se soumettre à l'évaluation annuelle au mois de décembre et avoir été au service de la société pendant l'ensemble de l'année.

En décembre 2017, la requérante n'aurait à aucun moment été à sa disposition pour procéder à l'entretien annuel et en décembre 2018, elle n'aurait plus fait partie des effectifs de la société.

La partie défenderesse a encore contesté l'existence d'un droit acquis à la prime, au motif que celle-ci ne remplissait pas les critères de fixité, de constance et de généralité.

La société SOCIETE1.) a, à titre reconventionnel, sollicité la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer le montant de 7.106,66 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Elle a expliqué que la salariée avait démissionné le 24 juillet 2018, avec effet au 31 août 2018, en exigeant de pouvoir prendre son solde de congés.

La société SOCIETE1.) a fait valoir que la salariée se trouvait en congé parental du 18 février au 17 août 2018, de sorte qu'elle n'aurait pu démissionner que le 18 août 2018 et que la période de préavis n'aurait pu commencer à courir que le 1^{er} septembre 2018.

La société SOCIETE1.) a finalement réclamé une indemnité de procédure de 1.000 euros.

PERSONNE1.) a fait valoir que la société SOCIETE1.) était forclosé à réclamer une indemnité compensatoire de préavis.

A titre subsidiaire, elle a contesté le bien-fondé de la demande, en soutenant que l'employeur avait marqué son accord quant à la cessation des relations de travail au 31 août 2018.

Par jugement du 17 janvier 2023, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a déclaré les demandes principale et reconventionnelle recevables en la forme, déclaré non fondées les demandes de PERSONNE1.), déclaré fondée la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) pour le montant de 5.740 euros, condamné PERSONNE1.) à payer à la société SOCIETE1.) le montant de 5.740 euros, avec les intérêts légaux à partir du 20 décembre 2022, date de la demande reconventionnelle, jusqu'à solde, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et condamné PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a constaté que l'allocation d'une prime de fin d'année était prévue au point 3 de l'avenant au contrat de travail, dans les termes suivants :

« Une prime de fin d'année (MIC = Management Incentive Contribution) vous est octroyée sur base des critères suivants :

- a) Les résultats de fin d'année GOP basés sur les chiffres audités pendant l'année par les Réviseurs*
- b) L'évaluation globale annuelle en décembre*
- c) La performance du département (QPR, affiliation du Club Carlson, etc.).»*

Le tribunal en a conclu que la requérante n'avait pas à démontrer que la partie défenderesse lui redevait cette prime en vertu d'un usage, résultant de la preuve que la prime remplissait les conditions de fixité, de constance et de généralité.

Eu égard au fait que la requérante n'avait pas travaillé pendant la période allant du 1^{er} janvier au 17 février 2018, au cours de laquelle elle se trouvait en congé de maternité, et que son contrat de travail était ensuite suspendu du 18 février

au 17 août 2018, la juridiction du premier degré a dit non fondée la demande en obtention d'une prime pour l'année 2018.

Quant à la prime pour l'année 2017, le tribunal a considéré que le contrat de travail conclu entre les parties au litige ne soumettait pas le paiement de la prime à la condition que la requérante avait travaillé toute l'année et qu'il aurait appartenu à l'employeur de procéder à l'évaluation annuelle de la requérante pour l'année 2017.

Après avoir rejeté la demande de la requérante tendant à la communication forcée de pièces comptables par la partie défenderesse, au motif que les pièces sollicitées n'étaient pas susceptibles de permettre l'évaluation de la prime redue, la demande en paiement de la prime pour l'année 2017 a été déclarée non fondée, faute pour la requérante de justifier le montant réclamé.

Comme les demandes en paiement de primes ont été rejetées, le tribunal a également déclaré non fondée la demande de la requérante en indemnisation du préjudice moral subi du chef du non-paiement des primes.

Concernant la demande reconventionnelle, la juridiction de première instance a rejeté le moyen de forclusion, au motif que la loi ne prévoit pas de délai dans lequel l'employeur doit, en cas de résiliation du contrat de travail par le salarié, introduire sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le tribunal a ensuite constaté que les parties au litige n'avaient pas trouvé d'accord en ce qui concernait la cessation de leur relation de travail.

Considérant qu'en application des articles L. 234-48(4), L.124-4 et L.124-3 du Code du travail, la salariée aurait dû respecter un délai de préavis de deux mois, la demande de la société SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis a été déclarée fondée pour le montant de [2 x 2.870 =] 5.740 euros.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 31 janvier 2023, PERSONNE1.), domiciliée au Portugal, a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 15 mars 2023.

L'appelante réclame la condamnation de l'intimée à lui payer le montant de 10.000 euros à titre de prime annuelle pour l'année 2017, le montant de 10.000 euros à titre de prime annuelle pour l'année 2018, le montant de 5.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral, ainsi que le montant de 2.500 euros, à titre de remboursement de frais d'avocat pour la première instance,

soit le montant total de 27.500 euros, outre les intérêts légaux tels que réclamés dans le requête introductive de première instance.

Elle sollicite, en outre, une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance.

Pour autant que de besoin, elle demande à la Cour d'enjoindre, sous peine d'astreinte, à la partie intimée de produire les documents suivants :

- a) les résultats de fin d'année GOP basés sur les chiffres audités pendant l'année par les réviseurs,
- b) les performances du département (QPR, affiliations Club Carlson, etc.) des années 2016, 2017 et 2018, avec exposé du mode de calcul employé pour l'année 2016, respectivement les années antérieures.

A toutes fins utiles, l'appelante demande à voir ordonner une expertise, sinon une comparution personnelle des parties, pour déterminer les primes annuelles pour 2017 et 2018, sinon leur mode de calcul.

L'appelante conclut encore au rejet de toutes les demandes de la société SOCIETE1.) et demande à se voir décharger de toutes les condamnations intervenues à son encontre.

Elle sollicite la condamnation de la partie intimée à lui payer le montant de 5.000 euros, du chef des frais d'avocat en instance d'appel, ainsi qu'une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

Elle conclut enfin à la condamnation de la partie intimée à tous les frais et dépens des deux instances.

A l'appui de son appel, PERSONNE1.) fait valoir qu'un salarié ne saurait être privé de ses droits en raison de son congé de maternité ou de son congé parental.

Elle souligne que la présence du salarié au cours de l'année ne faisait pas partie des critères d'attribution de la prime et qu'un entretien d'évaluation contradictoire n'était pas non plus requis.

Elle ajoute que, par ailleurs, la partie intimée ne l'a pas convoquée à un entretien d'évaluation, ni donné suite à ses propositions de dates en vue d'un tel entretien.

Elle soutient encore qu'en présence d'une prime contractuelle dont le principe est acquis, il appartient au débiteur de la prime d'expliquer le mode de calcul.

Ce serait partant à tort que la juridiction du premier degré n'avait pas fait droit à sa demande en communication de pièces comptables.

A toutes fins utiles, l'appelante verse les bilans des exercices 2017 et 2018 de la société SOCIETE1.), tels que publiés au registre de commerce et des sociétés.

L'appelante estime que, pour les années 2017 et 2018, la prime aurait au moins dû représenter 3,5 fois son salaire mensuel, eu égard à l'évolution progressive des primes au cours des années précédentes.

En ce qui concerne la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.), l'appelante soulève que cette dernière était forclosée à demander le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, au regard de la prescription triennale.

Il résulterait, en tout état de cause, des échanges entre parties du 20 mai 2018 que la partie intimée lui avait formellement proposé de résilier le contrat le 30 juin 2018, de prendre six jours de congé du 20 au 27 août 2018 ainsi qu'un congé sans solde du 28 au 31 août 2018, ce que la partie appelante aurait accepté.

L'appelante soutient que la lettre de démission, erronément datée du 24 juillet 2018, avait été expédiée par voie recommandée le 24 juin 2018 et réceptionnée le 28 juin 2018.

L'intimée aurait d'ailleurs émis un certificat de travail en date du 13 septembre 2018, aux termes duquel elle aurait reconnu que la salariée était « *libre de tout engagement* » envers la société.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de ses demandes et condamné cette dernière à lui payer le montant de 5.740 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Elle demande le rejet de la pièce 12 de la partie appelante (accusé de réception), au motif que ce document n'est pas établi dans l'une des langues officielles du Grand-Duché de Luxembourg et qu'aucune traduction

assermentée n'est jointe. Par ailleurs, le tampon indiquant la date d'envoi du courrier serait illisible.

L'intimée demande à la Cour de déclarer irrecevable, sinon non fondée, la demande de l'appelante en communication de pièces et s'oppose à l'instauration d'une expertise et d'une comparution personnelle des parties.

Elle réclame la condamnation de l'appelante à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel et demande le rejet des demandes de l'appelante en remboursement de ses frais d'avocat et en obtention d'une indemnité de procédure.

Elle conclut finalement à la condamnation de l'appelante aux frais et dépens des deux instances.

Appréciation de la Cour

Quant à la demande de PERSONNE1.) en paiement de primes et en l'indemnisation d'un préjudice moral

C'est à juste titre que la juridiction du premier degré a relevé que, dans la mesure où l'allocation d'une prime de fin d'année était prévue par l'avenant du 4 décembre 2015 au contrat de travail conclu entre parties le 27 juin 2011, PERSONNE1.) n'avait pas à prouver le caractère de constance, de généralité et de fixité de la prime.

C'est encore à bon droit que le tribunal du travail a dit que, du fait que le contrat a été suspendu pendant le congé parental de la salariée du 18 février au 17 août 2018, pris à la suite de son congé de maternité, et que ledit contrat a pris fin avec effet au 31 août 2018, PERSONNE1.) ne pouvait pas prétendre au paiement d'une prime pour l'année 2018.

Concernant la prime pour l'année 2017, la Cour considère, à l'instar de la juridiction du premier degré, que le seul fait que PERSONNE1.) a été en congé de maternité à compter du 1^{er} octobre 2017, n'était pas de nature à empêcher l'employeur de procéder à son évaluation en fin d'année.

Il convient de noter, à cet égard, qu'il ne résulte pas du dossier que l'employeur ait adressé une convocation à PERSONNE1.) en vue d'une telle évaluation et que cette dernière n'y ait pas réagi.

Il s'y ajoute que l'avenant du 4 décembre 2015 ne requiert pas que l'évaluation ait lieu de manière contradictoire.

La juridiction de première instance est donc à approuver en ce qu'elle a retenu que PERSONNE1.) avait, en principe, droit à l'allocation d'une prime pour l'année 2017.

C'est cependant à tort que le tribunal du travail a considéré qu'il appartenait à PERSONNE1.) et non à l'employeur de fournir les pièces et les renseignements requis pour permettre d'évaluer le montant de la prime qui lui était due.

Il est constant en cause que PERSONNE1.) a obtenu une prime d'un montant de 6.720 euros pour l'année 2016.

Faute par l'employeur de renseigner la Cour sur le mode de calcul du montant des primes et à défaut d'éléments permettant de conclure que le montant de la prime pour 2017 devrait être inférieur à celui alloué à la salariée pour l'année précédente, la Cour évalue *ex aequo et bono* au montant de 6.720 euros la prime devant revenir à PERSONNE1.) pour l'année 2017, sans qu'il n'y ait lieu d'enjoindre à l'intimée de verser des pièces comptables quant aux résultats de l'entreprise et aux performances du département auquel la salariée était affectée, ni d'ordonner une expertise ou une comparution personnelle des parties.

Les intérêts sur le prédit montant sont à allouer à partir de la demande en justice, qui vaut sommation, jusqu'à solde, et non à compter de la mise en demeure du 10 septembre 2019, dans laquelle aucun montant n'était indiqué.

Ne justifiant pas que le non-paiement de la prime pour l'année 2017 lui aurait causé un préjudice moral, l'appelante est à débouter de sa demande de ce chef.

Quant à la demande de la société SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis

Aux termes de l'article L.221-2 du Code du travail, « *l'action en paiement des salaires de toute nature dues au salarié se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du Code civil.* »

L'indemnité compensatoire de préavis due par le salarié à l'employeur, en application de l'article L.124-6 du Code du travail, dans l'hypothèse d'une démission avec effet immédiat non justifiée ou en cas de non-respect des délais

de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 du même Code, ne constitue pas une rémunération due au salarié, au sens des articles L.221-2 du Code du travail et 2277 du Code civil.

L'action de l'employeur en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis n'est donc pas soumise à la prescription triennale, mais à la prescription trentenaire de droit commun.

Le moyen tiré de la prescription triennale, soulevé par l'appelante, n'est, dès lors, pas fondé.

En ce qui concerne la procédure et les délais à respecter par le salarié qui ne désire pas reprendre son emploi à l'expiration de son congé parental, la juridiction de première instance s'est erronément basée sur l'article L.234-48 (4) du Code du travail, dans sa version antérieure à l'entrée en vigueur - en date du 1^{er} décembre 2016 - de la loi du 10 novembre 2016 portant réforme du congé parental.

Ledit article prévoyait que le salarié ne pouvait notifier la résiliation du contrat du travail à l'employeur qu'au plus tôt le premier jour suivant le dernier jour du congé parental.

Or, l'article L.234-47 (13) du Code du travail, en vigueur depuis le 1^{er} décembre 2016 et applicable à l'époque de la démission de PERSONNE1.), prévoit que :

« A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi sous réserve de la faculté laissée au salarié de mettre fin à son contrat de travail dans les formes prévues par les articles L.124-4 et L.124-13.

Le salarié dont le contrat est suspendu suite à la prise d'un congé parental et qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'expiration du congé est tenu d'en informer l'employeur, moyennant lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission conformément à l'article L.124-4, alinéa 2.

Toutefois, l'obligation visée à l'alinéa qui précède ne dispense pas le salarié de notifier en due forme à l'employeur la résiliation du contrat, la notification ne pouvant cependant avoir lieu qu'au plus tôt le premier jour du préavis prévu à l'article L.124-4. »

Dans les travaux parlementaires relatifs au projet de loi n°6935 portant réforme du congé parental, il est notamment indiqué « avec la réforme, il

devient possible pour l'employé de résilier son contrat de travail pour le premier jour de reprise du travail, donc dans les délais légaux de préavis. Actuellement, la personne doit reprendre le travail pendant un jour pour pouvoir démissionner. »

Si le texte, tel qu'il a été adopté, peut paraître ambigu, la seule interprétation susceptible de lui conférer un sens et étant conforme à l'esprit du législateur, est celle reprise sur le site internet de l'Inspection du travail et des mines, dans les termes suivants :

« - A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi, sous réserve de la faculté laissée au salarié de mettre fin à son contrat de travail dans les formes et délais requis en cas de démission ou de résiliation d'un commun accord.

- *Si le salarié ne souhaite pas reprendre son travail à l'expiration du congé parental, le salarié a une double obligation :*
 - o *il est tenu d'en informer l'employeur, moyennant lettre recommandée avec accusé de réception ou signature par l'employeur de la copie de la lettre d'information, ceci dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission;*
 - o *il doit présenter sa démission, par lettre recommandée avec accusé de réception ou via la signature par l'employeur de la copie de la lettre de démission, ceci dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission. Le dernier jour du préavis devra alors coïncider avec le dernier jour du congé parental, ou à défaut s'étendre au-delà (ce qui aura pour effet que le salarié pourrait être amené à reprendre le travail un jour ou plus).*

En pratique, cette information et cette notification peuvent intervenir par le biais d'une seule et même lettre. »

En l'espèce, PERSONNE1.) verse un courrier recommandé portant la date du 24 juillet 2018, aux termes duquel elle démissionne avec effet au 31 août 2018 et informe son employeur que, conformément à ce qui avait été convenu, elle prendra son solde de congé après la fin du congé parental.

Elle produit également un avis de réception concernant le prédit courrier (pièce n° 12 de la partie appelante).

La demande de l'intimée tendant au rejet dudit avis de réception, au motif que celui-ci est établi en langue portugaise, qui n'est pas l'une des trois langues officielles du Grand-Duché de Luxembourg, n'est pas fondée.

En effet, la première partie du document est établie en portugais et en français. Ainsi, les termes « *Avis de Réception – de livraison* » figurent sous l'intitulé « *Aviso de Receçao – de entrega* ».

Il ne subsiste ainsi aucun doute sur la nature de l'acte litigieux et il en résulte, par ailleurs, clairement que le destinataire du document envoyé est la société SOCIETE1.) et l'expéditeur PERSONNE1.).

Si la date d'envoi du document n'est pas lisible sur l'accusé de réception, la date de réception y indiquée est celle du 28 juin 2018.

Il faut partant admettre que la partie employeuse a réceptionné la lettre de démission le 28 juin 2018, que PERSONNE1.) a nécessairement expédié ladite lettre avant cette date et que la date du 24 juillet 2018, figurant sur la lettre, relève d'une erreur matérielle.

Il s'ensuit que le délai de préavis de deux mois qui s'imposait à PERSONNE1.) en vertu des dispositions combinées des articles L.124-4 et L.234-47 (13) du Code du travail, a été respecté.

Il résulte encore du dossier qu'en démissionnant à la fin du mois de juin 2018, avec effet au 31 août 2018, PERSONNE1.) s'est tenue à ce qui avait été convenu dans un échange de courriels entre PERSONNE2.) de la société SOCIETE1.) et elle-même en mai 2018.

En effet, PERSONNE2.) avait proposé ce qui suit à PERSONNE1.), dans un courriel du 31 mai 2018 :

*« You resign your Employment Contract on 30.06.2018,
You take you 6 Days of CP from 20.08 -27.08.2018,
From 28.08 – 31.08.2018 you take non-paid Holidays ».*

Par courriel du même jour, PERSONNE1.) avait répondu :

« I'll take your proposal for the resignation period as well as for the vacation dates ».

Il résulte de ce qui précède que la demande de la société SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est à déclarer non fondée, par réformation du jugement entrepris.

Quant à la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de frais d'avocat et aux demandes respectives des parties en obtention d'indemnités de procédure

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° 2881 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.

Il y a lieu de rappeler que 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.

Il n'est, en l'espèce, pas établi que la société SOCIETE1.) ait commis une faute dans le sens prédécrit, de sorte que la partie appelante est à débouter de sa demande en indemnisation, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Comme il serait néanmoins inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) l'intégralité des sommes non comprises dans les dépens, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance est à déclarer fondée à concurrence du montant de 500 euros, par réformation du jugement entrepris, et sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, à concurrence du montant de 1.000 euros.

Eu égard à l'issue du litige, la société SOCIETE1.) doit être déboutée de ses demandes en obtention d'indemnités de procédure, tant pour la première instance, par réformation du jugement déféré, que pour l'instance d'appel et il y a lieu de la condamner aux frais et dépens des deux instances.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel en la forme,

le dit partiellement fondé,

réformant,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une prime pour l'année 2017 à concurrence du montant de 6.720 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 6.720 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en déboute,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance et en déboute,

décharge PERSONNE1.) des condamnations y afférentes,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance, à concurrence du montant de 500 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de la première instance,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de frais d'avocat et en déboute,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, à concurrence du montant de 1.000 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Elisabeth MACHADO, 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.