

## Arrêt N° 149/16 IV-COM

### Arrêt commercial

Audience publique du douze octobre deux mille seize

Numéro 42003 du rôle.

#### Composition :

Roger LINDEN, président de chambre;  
Marianne HARLES, première conseillère;  
Elisabeth WEYRICH, conseillère;  
Eric VILVENS, greffier assumé.

#### **E n t r e :**

**la société anonyme SOC.1.)**, établie et ayant son siège social à L- (...), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

**appelante** aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Véronique Reyter de Luxembourg du 15 janvier 2015,

comparant par Maître Julien Boeckler, avocat à la Cour; demeurant à Luxembourg,

#### **e t**

**la société anonyme SOC.2.) ( anciennement SOC.2'.)**), établie et ayant son siège social à L-(...), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

**intimée** aux fins du prêt exploit Reyter,

comparant par Maître Pol Steinhäuser, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

**LA COUR D'APPEL**

La société anonyme **SOC.1.)** (ci-après la société **SOC.1.)**) a conclu le 7 juin 2013 avec la société anonyme **SOC.2'.)** (ci-après la société **SOC.2'.)**) un contrat de service de délégation informatique.

Exposant que ce contrat comportait une clause dite de non-débauchage (article 16), que la société **SOC.2'.)** aurait embauché **A.)** et **B.)**, deux anciens salariés de la société **SOC.1.)** suite à la résiliation de leur contrat de travail par cette société, et partant violé son obligation de non-débauchage, la société **SOC.1.)** a, suivant acte d'huissier de justice du 20 juin 2014, fait donner assignation à la société **SOC.2'.)** à comparaître devant le tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale, aux fins de l'entendre condamner à lui payer la somme de 200.349,60 € outre les intérêts au taux légal, à partir de la demande en justice jusqu'à solde, correspondant à une indemnité équivalente à douze mois du coût salarial global supporté par la société **SOC.1.)** en application de l'article 16 du contrat litigieux.

Elle a également sollicité une indemnité de procédure de 5.000 € ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La société **SOC.2'.)** a résisté à cette demande arguant que lors de la conclusion du contrat de service de délégation de consultant informatique du 7 juin 2013 entre les parties au litige, **B.)** avait déjà été licencié par la demanderesse alors qu'**A.)** était en phase de l'être.

La société défenderesse a contesté toute action de débauchage active des salariés en cause, étant donné que la société **SOC.1.)** avait elle-même pris l'initiative de se débarrasser de ces salariés en résiliant leurs contrats de travail et qu'ils n'ont jamais travaillé pour elle dans le cadre de l'exécution du contrat qui l'a liée à la société **SOC.1.)**.

La défenderesse a encore conclu à la nullité de la clause de non-débauchage au motif qu'elle serait contraire à l'article 11 de la Constitution et à l'effet relatif des contrats et que son application reviendrait à restreindre le droit au travail des salariés.

Elle a contesté tout préjudice dans le chef de la société **SOC.1.)** et a finalement sollicité la réduction du montant de la clause pénale à de plus justes proportions, en application de l'article 1152 du Code civil.

Par jugement du 4 décembre 2014, le tribunal a dit la demande de la société **SOC.1.)** partiellement fondée et condamné la société

**SOC.2'.)** à lui payer la somme de 5.000 €, avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde, dit non fondées les demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure et condamné la société **SOC.2'.)** aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal a constaté que les deux salariés étaient encore au service de la société **SOC.1.)** au moment de la signature du contrat du 7 juin 2013. L'argumentation de la société défenderesse que **B.)** et **A.)** n'avaient jamais personnellement été mis à disposition de la société **SOC.2'.)** dans le cadre de l'exécution du contrat du 7 juin 2013 et que leur contrat avait été résilié à l'initiative de leur employeur a été rejetée pour défaut de pertinence.

La juridiction de première instance a encore rejeté le moyen tiré de la violation de l'article 11 de la Constitution. Elle a relevé que le principe de la liberté du commerce et de l'industrie, de même que le droit au travail peuvent valablement être limités par des dispositions conventionnelles qui constituent une simple restriction des droits garantis.

Elle a par conséquent retenu qu'en embauchant **B.)** et **A.)** les 24 octobre et 1<sup>er</sup> novembre 2013, la société **SOC.2'.)** avait violé la « clause de non-débauchage ».

Le tribunal a toutefois, en application de l'article 1152 du Code civil, fait droit à la demande de la société **SOC.2'.)** en réduction de l'indemnité prévue dans la clause pénale, motif pris que la société **SOC.1.)** avait choisi elle-même de se séparer de **B.)** et d'**A.)** avant, respectivement juste après la conclusion du contrat conclu avec la société **SOC.2'.)** et qu'elle ne pouvait par conséquent faire valoir un quelconque manque à gagner ou de quelconques pertes liés au départ de ses salariés.

L'indemnité contractuellement fixée a été jugée manifestement excessive et la pénalité stipulée à l'article 16 du contrat du 7 juin 2013 a été réduite au montant de 5.000 €. Les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure ont été rejetées et la société **SOC.2'.)** a été condamnée aux frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 15 janvier 2015, la société **SOC.1.)** a régulièrement relevé appel de ce jugement qui ne lui a pas été signifié.

L'appelante conclut, par réformation, à voir condamner la société **SOC.2'.)** au paiement de la somme en principal de 200.349,60 €,

majorée des intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde et d'une indemnité de procédure de 5.000 €.

Elle sollicite en outre une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel.

La société **SOC.2'.)** interjette appel incident contre le jugement et conclut, par réformation, à voir déclarer non fondée la demande de la société **SOC.1.)**.

Suivant résolution de l'assemblée générale extraordinaire de la société **SOC.2'.)** du 31 novembre 2015, la dénomination sociale de celle-ci a été modifiée en « **SOC.2.)** ».

#### Discussion :

Les sociétés **SOC.1.)** et **SOC.2'.)** ont signé le 7 juin 2013 un contrat de services intitulé « *délégation de consultants informatiques* ».

Aux termes de l'article 16 dudit contrat intitulé « *protection du personnel* », les « *deux parties s'interdisent sauf accord écrit et préalable, expressément d'engager, de faire engager, chercher à engager ou à faire engager, directement ou indirectement, ou par personnes interposées, sous quelques formes que ce soit, ou sous quelque statut ou contrat que ce soit, tout membre quelconque du personnel de l'autre partie. Cette interdiction s'applique quelles que soient les circonstances de départ de ce membre du personnel de SOC.1.)*. Après une période continue de trois ans sans aucune prestation réalisée par un membre du personnel pour le compte du client, cette clause n'est plus valable » (pièce n° 1 de Maître Boeckler).

La société **SOC.2'.)** reproche au tribunal d'avoir décidé qu'elle a violé la clause inscrite à l'article 16 du contrat du 7 juin 2013 et de l'avoir condamnée au paiement de 5.000 €. Elle critique le tribunal de ne pas avoir retenu que l'article 16 précité serait inapplicable, étant donné que la société **SOC.1.)** avait procédé au licenciement des deux salariés concernés bien avant de signer le contrat avec la société **SOC.2'.)**.

Elle estime qu'il ne pourrait y avoir application de l'article 16 si le salarié est licencié par son ancien employeur. En ayant licencié les salariés en question, la société **SOC.1.)** aurait sinon explicitement, du moins tacitement manifesté son intention de renoncer à l'application de la clause pénale. Elle ajoute que ni **B.)**, ni **A.)** n'auraient été mis à sa disposition dans le cadre de l'exécution du contrat du 7 juin 2013.

La société **SOC.1.)** fait valoir qu'en ayant embauché deux de ses anciens salariés avant l'expiration du délai de trois ans stipulé à l'article 16 du contrat du 7 juin 2013, la société **SOC.2'.)** aurait violé ladite clause, de sorte que sa responsabilité serait engagée.

La Cour note que **B.)** avait été engagé par la société **SOC.1.)** suivant contrat de travail du 27 janvier 2009. Ce contrat a été résilié par l'employeur en date du 12 avril 2013 avec effet au 14 juin 2013 (pièces n° 1 et 2 de Maître Steinhäuser). Avant d'avoir été embauché par la société **SOC.2'.)** en date du 14 octobre 2013, **B.)** avait été engagé en septembre 2013 par une société **SOC.3.)** (pièces n° 5, 6 et 7 de Maître Steinhäuser).

La relation de travail d'**A.)** avec la société **SOC.1.)** a pris fin le 14 août 2013 suite au refus du salarié, le 8 août 2013, d'accepter la diminution de son salaire qui lui avait été proposée par la société **SOC.1.)** le 12 juin 2013. **A.)** était inscrit en France en tant que demandeur d'emploi auprès du Pôle Emploi Lorraine et touchait des indemnités de chômage jusqu'en octobre 2013 (pièces n° 9 -13 de Maître Steinhäuser).

**B.)** et **A.)** ont été embauchés par la société **SOC.2'.)** suivant contrats de travail respectifs des 7 octobre et 1<sup>er</sup> novembre 2013 (pièces n° 7 et 14 de Maître Steinhäuser).

Aux termes de l'article 16 du contrat litigieux, la société **SOC.2'.)** s'est interdite d'engager jusqu'à l'expiration d'une période continue de trois ans (...) « *tout membre quelconque du personnel de l'autre partie* » et que « *cette interdiction s'applique quelles que soient les circonstances de départ de ce membre du personnel* ».

Cette clause interdit tout genre de recrutement. Elle s'entend comme une obligation de non-engagement et non comme clause de non-débauchage.

La juridiction de première instance a dès lors retenu à bon droit que le fait que **B.)** et **A.)** avaient été licenciés par la société **SOC.1.)**, l'un avec effet au 14 juin 2013 et l'autre avec effet au 14 août 2013 et ne faisaient plus partie des membres du personnel de cette société au moment de leur embauche par la société **SOC.2'.)**, est indifférent.

Le fait que ni **B.)** ni **A.)** n'ont en leur qualité de salariés de l'appelante, réalisé de prestations pour le compte de la société **SOC.2'.)** est également indifférent, dès lors que l'article 16 du contrat

litigieux interdit le recrutement de « *tout membre quelconque du personnel de l'autre partie* ».

La société **SOC.2'.)** se prévaut ensuite du principe de bonne foi devant régir les relations contractuelles entre parties inscrit à l'article 1134 du Code civil pour conclure à l'inapplicabilité de la clause litigieuse. La société **SOC.1.)** serait de mauvaise foi dans la mesure où les salariés en question n'ont plus fait partie de son personnel au moment de leur recrutement par la société **SOC.2'.)**.

Ce moyen est également à rejeter dès lors qu'aux termes de la clause discutée, l'interdiction de recrutement « *s'applique quelles que soient les circonstances de départ de ce membre du personnel de SOC.1.)* ».

La société **SOC.2'.)** fait ensuite grief au tribunal de ne pas avoir retenu que l'article 16 du contrat du 7 juin 2013 constitue une entrave à la liberté du travail et au développement de l'entreprise, principe consacré par l'article 11 de la Constitution et à l'effet relatif des contrats. L'application de cette clause aurait pour effet d'interdire aux salariés de postuler pour un nouvel emploi auprès d'une autre société et cela même s'ils se trouvent au chômage ou dans un emploi sous-rémunéré. En outre, la clause litigieuse ne serait pas précise quant à sa date de prise d'effet.

Aux termes de l'article 11 (4) de la Constitution « la loi garantit le droit au travail et l'Etat veille à assurer à chaque citoyen l'exercice de ce droit ».

La clause de non-engagement inscrite à l'article 16 des conditions générales se distingue d'une clause classique de non-concurrence, en ce qu'elle ne crée d'obligations qu'entre le prestataire de services, en l'occurrence la société **SOC.1.)** et sa cliente, la société **SOC.2'.)**.

La clause de non-engagement contraint l'entreprise cliente d'une autre entreprise à ne pas engager les salariés de celle-ci sur une période déterminée. Mais à la différence des clauses de non-concurrence, la clause de non-engagement oblige le futur employeur potentiel et non le salarié. Elle est moins contraignante car elle n'empêche pas l'ancien salarié de travailler dans une entreprise concurrente, à l'exception des clients de son entreprise liés par la clause de non-engagement.

Concernant la prétendue atteinte à la liberté de travailler des salariés, la Cour approuve la juridiction de première instance d'avoir

retenu que seul le salarié peut se prévaloir du trouble qu'est susceptible de lui causer une clause de non-sollicitation ne comportant pas de contrepartie financière ( Cass.com. 10 mai 2006, n° de pourvoi 04-10.149). Cette décision est transposable au cas d'espèce, étant donné que selon la doctrine française, la clause de non-sollicitation est celle qui oblige les clients d'un employeur à ne pas embaucher les salariés de leur prestataire pendant un temps déterminé. (Recueil Dalloz 2006, p.1526 : La clause de non-sollicitation devant la Cour de Cassation), hypothèse donnée en l'espèce.

L'article 11 (6) de la Constitution dispose que « la liberté du commerce et de l'industrie (...) sont garantis, sauf les restrictions à établir par la loi ».

La Cour de Cassation luxembourgeoise a décidé « *qu'une clause qui interdit le débauchage de salariés ne restreint pas la liberté du commerce et de l'industrie* » ( Cour de Cassation, 12 novembre 2015, n° 78/15 ).

La liberté du commerce peut être limitée, sans toutefois pouvoir être supprimée. Toute mesure d'interdiction générale et absolue violerait la précitée disposition constitutionnelle.

Concernant le moyen tiré de l'absence d'indication de la date de prise d'effet du délai de trois ans endéans lequel la société **SOC.2'.**) s'est « *interdite d'engager tout membre quelconque du personnel de l'autre partie* », il est vrai que l'article litigieux ne précise pas expressément la date de départ du délai de trois ans. Il se dégage toutefois à suffisance de droit et sans équivoque des termes « *après une période continue de trois ans sans aucune prestation réalisée par un membre du personnel pour le compte du client (...)* », que l'interdiction de non engagement des membres du personnel de la société **SOC.1.)** par la société **SOC.2'.**) prend effet à la cessation du contrat entre les parties litigantes et est limitée à trois ans. L'argumentation de la société **SOC.2'.**) consistant à dire que la clause litigieuse contiendrait un engagement perpétuel est par conséquent à rejeter.

Le tribunal a par conséquent retenu à bon droit que la clause litigieuse, limitée dans le temps, est licite, conformément au principe de la liberté contractuelle, comme édictant une simple restriction à la liberté de commerce.

Il a à juste titre retenu que la société **SOC.2'.)** a violé l'obligation de ne pas embaucher un salarié de son prestataire de services et que sa responsabilité contractuelle est engagée.

Concernant l'indemnité conventionnelle à payer, la clause litigieuse dispose que « *toute infraction à cette clause entraînera automatiquement et sans autre avertissement une indemnité pour le dommage causé, équivalente à douze mois du coût salarial global (salaire + toutes les charges afférentes à la personne) de ladite personne au moment de son départ* ».

La société **SOC.1.)** conclut, par réformation, à voir condamner la société **SOC.2'.)** à lui payer l'indemnité conventionnelle telle que prévue au contrat du 7 juin 2013, tandis que la société **SOC.2'.)** demande à voir réduire davantage le montant de la clause pénale en application des dispositions de l'article 1152, alinéa 2 du Code civil.

La société **SOC.1.)** critique le tribunal d'avoir considéré que l'indemnité réclamée au titre de la clause pénale était manifestement excessive et d'avoir procédé en application de l'article 1152 du Code civil à la réduction du montant contractuellement fixé par les parties. La juridiction de première instance aurait procédé à un renversement de la charge de la preuve pour avoir retenu que la société **SOC.1.)**, victime de la violation, n'a pas démontré l'existence d'un préjudice. Il appartiendrait au contraire à la société **SOC.2'.)** de rapporter la preuve du caractère excessif de la clause pénale, preuve qui laisserait d'être établie en l'espèce.

La société **SOC.2'.)** demande à la Cour de constater que l'intimée n'a subi aucun dommage du fait de l'engagement de ses deux salariés, de sorte que la demande serait à rejeter.

Elle se prévaut encore d'une ancienne doctrine et jurisprudence belge pour soutenir que le fait de réclamer le paiement d'une clause pénale en l'absence de tout préjudice constituerait manifestement un abus de droit dans le chef du créancier et devrait permettre au juge d'écarter la clause pénale, sinon de modérer le montant manifestement excessif de l'indemnité contractuelle à un montant raisonnable.

La jurisprudence de la Cour de cassation belge citée par l'intimée à l'appui de sa demande n'est plus d'actualité depuis l'entrée en vigueur de la loi belge du 23 novembre 1998 réformant le régime de la clause pénale.

Les clauses pénales manifestement excessives relèvent de l'article 1152 alinéa 2 du Code civil.

L'indemnité contractuelle stipulée à la charge de la société **SOC.2'.)** a le caractère d'une clause pénale et peut être réduite par le juge si elle présente un caractère manifestement excessif. Le caractère de clause pénale n'est d'ailleurs pas critiqué par la société **SOC.2'.).**

La sanction contractuelle du manquement d'une partie à ses obligations s'applique du seul fait de cette inexécution. Par conséquent, le créancier victime de l'inexécution n'a pas à démontrer l'existence d'un préjudice ( Cass. civ. 3<sup>ème</sup>, 20 décembre 2006, n° de pourvoi 05-20.065, Recueil Dalloz 2007, p.371).

Il appartient au juge d'apprécier si la pénalité prévue au contrat est manifestement excessive. Ce caractère manifestement excessif ou non de la clause doit être objectivement apprécié ( Cass.com., 27 mars 1990 : Bull.civ.1990, IV, n° 90). Le premier critère à considérer est tiré de la comparaison entre le montant de la peine stipulée et l'importance du préjudice effectivement subi par le créancier. Le deuxième consiste à examiner la situation respective des parties pour le cas où la clause pénale devrait être appliquée dans toute sa rigueur en vue de vérifier si par son application le créancier ne tire pas un plus grand avantage de l'inexécution de l'obligation qu'il n'en aurait tiré de son exécution. Le troisième est l'appréciation de la bonne foi du débiteur ( Cour d'appel, 10 février 2010, P. 35, p.153).

La société **SOC.1.)** soutient que la société **SOC.2'.)** devrait être privée du bénéfice de la réduction de la clause pénale en raison du fait qu'elle a volontairement, voire de mauvaise foi, failli à son obligation de ne pas recruter des salariés de la société **SOC.2'.).**

Il convient de rappeler qu'au moment de leur recrutement par la société **SOC.2'.), B.)** et **A.)** ne faisaient plus partie du personnel de la société **SOC.1.). B.)** avait même été engagé en septembre 2013 par une autre société avant d'avoir été engagé par la société **SOC.2'.)** suivant contrat de travail du 7 octobre 2013.

L'intention malveillante dans le chef de la société **SOC.2'.)** n'est dans ces conditions pas établie.

La société **SOC.2'.)** insiste ensuite sur la disproportion manifeste entre le prétendu préjudice subi par la société **SOC.1.)** et le quantum de l'indemnité conventionnelle. Elle soutient que la société **SOC.1.)** n'aurait pas rapporté la preuve du préjudice réel subi. En l'absence de

préjudice, elle devrait être exonérée totalement du paiement de la clause convenue. Elle ajoute encore que l'appelante aurait omis de définir ce qu'il faut entendre par le « *coût salarial global* » et que les tickets restaurants, frais du véhicule, du carburant et du téléphone ne pourraient pas être pris en compte, tel que le fait l'appelante.

Il importe de rappeler que comme la clause pénale est un forfait, elle est due en l'absence de toute preuve de préjudice. Ce n'est pas le préjudice qui rend la peine exigible, mais l'arrivée des événements pour lesquels elle est prévue, en l'espèce le recrutement par la société **SOC.2'.)** de deux anciens salariés de la société **SOC.1.)**. La victime n'a donc pas à prouver l'existence de son préjudice pour obtenir le paiement de l'indemnité convenue. La seule preuve du manquement sanctionné par la clause suffit. ( Jcl civil- art 1146-1155 Fas. 22 Régime de la réparation-modalités de réparation Règles particulières à la responsabilité contractuelle- clause pénale n° 65 édition 2 juin 2014).

Cependant, lorsque le débiteur demande la révision de la clause pénale en arguant de son caractère manifestement excessif, le créancier a intérêt à combattre les arguments avancés par le débiteur en établissant la réalité et l'étendue de son préjudice ( Cour d'appel 10 novembre 2010, P. 35, p. 277).

Le caractère manifestement excessif ou non de la clause ne peut résulter que de la comparaison entre le préjudice effectivement subi et le montant de l'indemnité prévue. Le préjudice réel est le paramètre qu'il faut considérer, puisque les juges ne peuvent, en fixant le montant de l'indemnité résultant de l'application d'une clause pénale manifestement excessive, allouer une somme inférieure au montant du dommage subi par le créancier (Cass.com., 14 décembre 2010, n° 09-68.275 : RTD civ.2011,p.122, obs.Fages).

Quant au préjudice réel qu'elle dit avoir subi du fait du recrutement de **B.)** et d'**A.)** par la société **SOC.2'.)**, l'appelante fait état de l'expérience que ces salariés avaient acquise au sein de la société, de leur parfaite connaissance des méthodes de fonctionnement de la société **SOC.1.)** ainsi que de son savoir-faire, de sa liste de clientèle et de la tarification appliquée. L'appelante avance qu'au regard de la grande expérience d'**A.)**, plusieurs clients de la société **SOC.1.)** auraient résilié leurs contrats de prestation de service avec cette société et se seraient dirigés vers la société **SOC.2'.)**. Ce départ de clientèle aurait entraîné une perte du chiffre d'affaires de plus de 100.000 €.

La Cour constate tout comme la juridiction de première instance que la société **SOC.1.)** n'a pas établi à suffisance le préjudice réel subi du fait de l'inexécution par la société **SOC.2'.)** de son obligation de non-engagement. Le fait que les salariés en question ont disposé d'une certaine expérience dans le domaine dans lequel ils ont travaillé au sein de la société **SOC.1.)** ne les distingue pas d'autres personnes ayant les mêmes qualifications. La juridiction de première instance a, à juste titre relevé le fait que les contrats de travail des deux salariés en question avaient été résiliés à l'initiative de la société **SOC.1.)**, de sorte qu'elle ne peut faire valoir un quelconque manque à gagner ou de quelconques pertes liés au départ de ces salariés. La Cour ne voit pas en quoi consisterait la perte subie par l'employeur en raison du recrutement par une autre société de deux anciens salariés, qu'il a lui-même licenciés. Il importe de constater que la société **SOC.1.)** n'a ni établi ni même soutenu avoir investi d'importants frais dans la formation de ces deux salariés. Elle n'a pas non plus prouvé dans quelle mesure leur départ aurait compromis la relation avec les clients dont ils avaient la charge, ni la perte de clientèle alléguée au profit de l'intimée.

L'absence de préjudice dans le chef du créancier de l'obligation permet d'apprécier le caractère « manifestement excessif » de la clause au sens de l'article 1152, alinéa 2 du Code civil.

Or même en l'absence de préjudice subi par la victime, l'article 1152 alinéa 2 n'autorise pas le juge à supprimer, mais simplement à modérer la peine stipulée. La clause pénale est due dès qu'il y a inexécution ou retard et que le débiteur en est responsable.

Au regard des développements qui précèdent quant au préjudice réel subi par la société **SOC.1.)**, c'est à bon droit et par une motivation que la Cour adopte que la juridiction de première instance a retenu le caractère manifestement excessif de la clause pénale et ramené celle-ci au montant de 5.000 €.

C'est encore à juste titre que le tribunal a rejeté la demande des parties en allocation d'une indemnité de procédure.

Tant l'appel principal que l'appel incident sont dès lors à rejeter.

Les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel sont à rejeter, aucune d'elles n'ayant établi l'iniquité requise par cet article.

## PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, quatrième chambre, siégeant en matière commerciale, statuant contradictoirement et sur le rapport de magistrat de la mise en état,

reçoit les appels principal et incident,

les dits non fondés,

**confirme** le jugement entrepris,

dit non fondées les demandes en allocation d'une indemnité de procédure,

fait masse des frais et dépens et les impose pour moitié à charge de chaque partie, avec distraction au profit de Maîtres Julien Boeckler et Pol Steinhäuser, avocats concluants, sur leurs affirmations de droit.