

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°42/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-sept mars deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2024-00025 du rôle

Composition:

Yola SCHMIT, premier conseiller – président,
Laurent LUCAS, conseiller,
Antoine SCHAUS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.) représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Christine KOVELTER, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 15 décembre 2023,

comparaissant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B186371, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe SCHMIT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit KOVELTER,

comparaissant par Maître Frédéric FRABETTI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 14 septembre 2017, PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *responsable client* » par la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)).

Par courrier recommandé du 29 novembre 2021, PERSONNE1.) a été licencié avec préavis de deux mois, ayant couru du 1^{er} décembre 2021 au 31 janvier 2022. Il a été dispensé de travailler pendant la durée du préavis.

Par courrier recommandé du 24 janvier 2022, PERSONNE1.) a mis la société SOCIETE1.) en demeure de lui payer le montant de 9.476, 50 euros du chef des 13^{ème} et 14^{ème} mois de l'année 2021, ainsi que le montant de 15.134,47 euros du chef de bonus de l'année 2020.

Par courrier du 4 février 2022, la société SOCIETE1.) a fourni les motifs du licenciement et par courrier du 7 février 2022, elle a contesté les demandes en paiement formulées par PERSONNE1.).

Par requête déposée le 16 juin 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour la voir condamner, outre les intérêts légaux, à lui payer 4.738,25 euros au titre du 13^{ème} mois de l'année 2021, 4.738, 25 euros au titre du 14^{ème} mois de l'année 2021 et 15.134,47 euros au titre de bonus de l'année 2020. Il a requis, en outre, une indemnité de procédure de 2.000 euros, ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience des plaidoiries, la société SOCIETE1.) a contesté les demandes adverses et a sollicité l'obtention d'une indemnité de procédure de 2.000 euros.

Par jugement du 6 novembre 2023, le tribunal du travail a dit non fondée la demande de PERSONNE1.) relative aux 13^{ème} et 14^{ème} mois de l'année 2021, a dit fondée la demande de PERSONNE1.) relative au bonus de l'année 2020 et a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 15.134,47 € avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure du 24 janvier 2022, jusqu'à solde. Le tribunal du travail a débouté les parties de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure. Il a finalement condamné la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance et a ordonné l'exécution provisoire du jugement.

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance a retenu que les 13^{ème} et 14^{ème} mois ne constituent pas un élément de salaire obligatoire mais une gratification discrétionnaire. Concernant le bonus de l'année 2020, le tribunal a retenu qu'il n'était pas l'intention des parties de soumettre le bonus prévu à l'article 8 du contrat de travail à la clause de libéralité stipulée à l'article 7 du même contrat et qu'il résulte des éléments du dossier, dont d'un courrier du 18 mai 2020 de PERSONNE2.), le supérieur hiérarchique de PERSONNE1.), ainsi que de la lettre de motivation du licenciement, que PERSONNE1.) a réalisé un chiffre d'affaires de 100.894 euros pour l'année 2020.

Par exploit d'huissier de justice du 15 décembre 2023, la société SOCIETE1.) a relevé appel du jugement du 6 novembre 2023.

La société SOCIETE1.), demande, par réformation, à voir dire non fondée la demande de PERSONNE1.) tendant au paiement du montant de 15.134,47 euros au titre du bonus de l'année 2020 et partant à voir condamner PERSONNE1.) à lui rembourser ce montant qu'elle dit déjà avoir payé à PERSONNE1.) en vertu de l'exécution provisoire du jugement entrepris, avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure du 24 janvier 2022. Elle demande encore à voir confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en condamnation au paiement des 13^{ème} et 14^{ème} mois et donc à débouter la partie intimée de son appel incident de ce chef. La société SOCIETE1.) demande finalement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance et de 4.000 euros pour l'instance d'appel, ainsi qu'aux frais et dépens des deux instances et de le débouter de ses demandes en obtention d'une indemnité de procédure pour les deux instances.

Interjetant appel incident, PERSONNE1.) demande, par réformation, la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 9.476, 50 euros du chef des 13^{ème} et 14^{ème} mois de salaire pour l'année 2021, avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure du 24 janvier 2022, sinon à partir de la demande en justice du 16 juin 2022, jusqu'à solde, ainsi que l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance. Il conclut à la confirmation du jugement déferé en ce que le tribunal a condamné la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 15.134,47 euros du chef du bonus pour l'année 2020. Il sollicite encore l'obtention d'une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens des deux instances.

Les appels principal et incident sont recevables pour avoir été interjetés dans les formes et délais de la loi.

I) L'appel principal de la société SOCIETE1.) concernant la demande en paiement du bonus pour l'année 2020

Discussion

La société SOCIETE1.) fait valoir à titre principal que le bonus pour l'année 2020, mentionné dans la fiche d'évaluation de l'année 2019, serait « *dissocié de l'article 8 du contrat de travail* » et qu'il serait discrétionnaire, « *tombant pleinement dans le champ d'application de la clause de libéralité prévue à l'article 7.4 du contrat de travail* ». Le bonus pour l'année 2018, prévu au contrat de travail n'aurait pas été reconduit d'année en année, contrairement à ce qui a été retenu par le tribunal du travail dans le jugement entrepris. Elle soutient encore que les objectifs à réaliser pour l'année 2020 en vue de l'obtention du bonus, retenus dans l'évaluation de 2019 différeraient de ceux figurant au contrat de travail pour le bonus de l'année 2018. Il résulterait du point 6 de la fiche d'évaluation de l'année 2019, « *la nécessité d'un accomplissement cumulatif des objectifs pour le déclenchement du bonus 2020 et partant le fait que le bonus 2020 était parfaitement dissociable du bonus 2018 en ce qu'il était soumis à des conditions différentes* ». Elle conclut que le paiement du bonus de l'année 2020 aurait été soumis à la libre discrétion de l'employeur.

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) soutient que PERSONNE1.) ne rapporterait pas la preuve que les conditions pour prétendre au paiement du bonus pour l'année 2020 auraient été remplies. Elle conteste avoir reconnu dans la lettre de motivation du licenciement du 4 février 2022 que PERSONNE1.) aurait réalisé un chiffre d'affaires de 100.894 euros en 2020. Elle soutient y avoir précisé que « *les clients à l'origine de ces commissions ont été démarchés par le supérieur de PERSONNE1.), à savoir PERSONNE2.)* ».

La société SOCIETE1.) sollicite par conséquent la condamnation de PERSONNE1.) à lui rembourser le montant de 15.787,54 euros qu'elle a viré le 26 janvier 2024 sur le compte tiers du mandataire de la partie intimée en raison de « *l'exécution provisoire du jugement* ».

PERSONNE1.) fait valoir que le droit au bonus prévu par l'article 8 du contrat de travail aurait « *été reconduit expressément d'année en année contractuellement selon les mêmes conditions et notamment pour l'année 2020 aux termes des évaluations annuelles du salarié signées entre parties en 2019 et 2020* ». Il conteste le caractère prétendument discrétionnaire du bonus de l'année 2020, étant donné que l'évaluation de 2019 « *représente un engagement ferme et définitif lorsque la condition [dépassement de 75.000 euros de commissions] est remplie* ».

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) fait valoir qu'il résulterait des pièces versées au dossier, dont notamment de la lettre des motifs du licenciement du 4 février 2022, qu'il aurait réalisé des commissions à hauteur de 100.896,46 euros pour l'année 2020 et donc rempli la seule condition pour obtenir un bonus à hauteur de 15% des commissions réalisées. Il conclut partant à la confirmation du jugement entrepris quant à ce point.

Appréciation

Il résulte du point cinq du « *document d'évaluation* » de PERSONNE1.), établi par la société SOCIETE1.) le 7 février 2020, (pièce 8 de PERSONNE1.)), que cinq objectifs à atteindre par PERSONNE1.) pour l'année 2020 y ont été fixés, dont en priorité celui de « *75000 euros de commissions nouvelles* » et deux « *sous-objectifs* », à savoir « *50 nouveaux clients SOCIETE2.)* » et « *25 nouveaux clients Hors SOCIETE2.)* ».

Au point six du « *document d'évaluation* », les parties ont notamment retenu que « *la réalisation des objectifs en 2020 entraînera le déclenchement d'un bonus identique à celui prévu dans l'évaluation 2019* ».

Contrairement aux affirmations de la société SOCIETE1.), la stipulation inscrite au point six constitue un engagement ferme, non discrétionnaire, de la part de la société SOCIETE1.) de payer un bonus identique à celui prévu dans « *l'évaluation 2019* » à PERSONNE1.), à la seule condition de remplir les objectifs fixés pour 2020. Cet engagement de la part de la société SOCIETE1.) échappe dès lors à l'application de l'article 7.4 du contrat de travail.

Les parties s'accordent à dire que « *l'évaluation 2019* », à laquelle il est référé, est celle « *établie en 2019* », versée au dossier en tant que pièce 8 par PERSONNE1.).

Ce « *document d'évaluation* » retient en son point 6, auquel renvoie le « *document d'évaluation* » établi le 7 février 2020, l'octroi des bonus suivants :

« *1/ la réalisation des nouveaux clients SOCIETE2.) (minimum 50 nouveaux clients) octroie une prime de 3.333€ brut à laquelle s'ajoute 150 € par nouveau client supplémentaire.*

2/ Si Monsieur PERSONNE1.) dépasse 75.000 € de commissions/honoraires, il aura droit à 15% du montant des commissions HT encaissé par SOCIETE1.).

3/ la réalisation des nouveaux clients SOCIETE3.) (Minimum 25 nouveaux clients) octroie une prime de 1.767 € brut à laquelle s'ajoute 150 € par nouveau client supplémentaire hors SOCIETE2.) ».

La Cour constate que le point six précité ne fixe pas un « *bonus* » unique, mais trois « *bonus* » différents, dont chacun est octroyé indépendamment de l'autre à PERSONNE1.), à la seule condition de remplir l'objectif y relatif. Il en ressort que PERSONNE1.) n'est pas tenu de remplir cumulativement l'ensemble des objectifs y fixés pour obtenir un « *bonus* », mais que la réalisation même d'un seul des objectifs lui donne le droit au « *bonus* » y correspondant. Une interprétation différente dénaturerait les susdites stipulations des « *documents d'évaluation* ».

PERSONNE1.) verse à l'appui de son affirmation d'avoir réalisé des commissions à hauteur de 100.896, 46 euros en 2020, un email émanant de son supérieur hiérarchique, PERSONNE3.), lequel y a notamment écrit : « *Je tiens également à saluer la bonne performance de PERSONNE1.) en ce début d'année [2020] qui a réalisé les affaires suivantes pour un total de 100.894 € : [...]* ».

Ce courriel est confirmé par le contenu de la lettre de motivation du licenciement du 4 février 2022, dans lequel la société SOCIETE1.) reconnaît que PERSONNE1.) a réalisé les commissions suivantes :

- « - 2018 : 56.930,55 €
- 2019 : 43.119,54 €
- 2020 : 100.894,00 €
- 2021 : 4.830,00 €

A une exception près, à savoir l'année 2020 durant laquelle vous aviez réalisé un montant de commissions de 100.894 euros, vous n'aviez atteint votre objectif ni pour les années 2018 et 2019, ni pour l'année 2021 ».

La considération émise par la société SOCIETE1.) dans la susdite lettre de motivation que « *les clients à l'origine de ces commissions ont été démarchés* » par PERSONNE3.) en 2019 et que PERSONNE1.) se serait contenté « *de poursuivre leur fidélisation et le développement de leurs dossiers* » est sans pertinence, étant donné que la seule condition d'obtention du « *bonus* » y relatif consiste dans la réalisation par PERSONNE1.) d'au moins 75.000 euros au titre de commissions, ce que la société SOCIETE1.) a reconnu au vu des pièces précitées, indépendamment de la manière ou par l'intermédiaire de qui PERSONNE1.) a pu établir un contact avec les clients.

Au vu de ce qui précède, c'est à juste titre que le tribunal du travail a condamné l'employeur à payer à PERSONNE1.) la somme de (15% x 100.894) 15.134,47 euros, avec les intérêts au taux légal à partir de la mise en demeure du 24 janvier 2022, jusqu'à solde.

II) L'appel incident de PERSONNE1.) concernant la demande en paiement des 13^{ème} et 14^{ème} mois de l'année 2021

Discussion

PERSONNE1.) soutient que le paiement des 13^{ème} et 14^{ème} mois serait un droit acquis dont il aurait bénéficié chaque année et qui serait expressément prévu à l'article 7.2 du contrat du travail. L'article 7.2 du contrat de travail renfermerait « *un engagement ferme et définitif de l'employeur après une lecture expressis verbis de cet article* ». Les 13^{ème} et 14^{ème} mois feraient intégralement partie de sa rémunération et ne constitueraient en aucun cas une prime ou une gratification supplémentaire telle que visée par l'article 7.4 du contrat de travail.

Il fait encore valoir avoir été licencié avec préavis de deux mois allant jusqu'au 31 janvier 2022, que son contrat devrait être considéré comme résilié à la fin effective de son préavis et qu'il devrait conserver tous ses avantages et toute sa rémunération jusqu'à la fin du préavis, de sorte à avoir droit au 13^{ème} et 14^{ème} mois de l'année 2021.

La société SOCIETE1.) fait valoir, à titre principal, que les 13^{ème} et 14^{ème} mois de l'année 2021 ne seraient pas dus pour être « *couverts par la clause de libéralité figurant à l'article 7. 4 du contrat de travail* ». La théorie des droits acquis invoqué par PERSONNE1.) se heurterait d'un côté à la susdite « *clause de libéralité* » et d'un autre côté au fait que le paiement des 13^{ème} et 14^{ème} mois est fixé contractuellement entre les parties. Les 13^{ème} et 14^{ème} mois seraient à qualifier, au sens de l'article 7.4 du contrat de travail, « *d'une forme de gratification venant en sus du salaire de base* » et constitueraient en tant que tel, « *une allocation exclusivement bénévole, temporaire et facultative, décidée à la libre discrétion de l'employeur* ».

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) fait valoir que les 13^{ème} et 14^{ème} mois ne seraient pas dus en application de l'article 7.2, paragraphe 3 du contrat de travail, stipulant que la gratification desdits mois n'est pas due en cas de résiliation du contrat de travail en cours d'année. Or, dans la mesure où il serait de jurisprudence constante que la manifestation définitive et irrévocable de l'employeur de mettre un terme au contrat de travail est donnée par la remise à la poste de la lettre de licenciement, le contrat du travail aurait été résilié par la lettre de licenciement du 29 novembre 2021, de sorte que les 13^{ème} et 14^{ème} mois de l'année 2021 ne seraient pas dus à la partie intimée.

Appréciation

L'article 7 du contrat de travail, intitulé « *Rémunération* » stipule que :

« 7.1. *Pour la fonction décrite à l'article 1^{er} du présent contrat, le Salarié a droit à un salaire mensuel brut de 4.400.- EUR (indice 794,54). Le salaire est adapté aux variations du coût de la vie.*

(...)

7.2. En sus de la rémunération mensuelle brute ci-dessus fixée, le Salarié percevra un treizième et un quatorzième mois dont le montant brut sera égal au salaire de base hors primes et gratifications diverses du mois complet précédant le mois de versement. Le treizième et quatorzième mois sont calculés prorata temporis par rapport à la durée d'occupation pendant la période de référence c.a.d. l'année calendrier.

Les 13^{ème} et 14^{ème} mois seront versés au mois de décembre.

En cas de résiliation du contrat de travail en cours d'année, pour quelque cause que ce soit, la gratification des 13^{ème} et 14^{ème} mois ne sera pas due.

7.3 (...)

7.4. Il est de convention expresse entre parties que l'octroi de toutes formes de gratifications (primes, avantages, etc.) venant en sus du salaire de base constitue de la part de l'Employeur une allocation exclusivement bénévole, temporaire et facultative et ce même si elles sont payées ou octroyées de manière régulière. Le salarié accepte le caractère exclusivement bénévole, facultatif et temporaire de toutes formes de gratifications et reconnaît qu'elles ne sont pas susceptibles de créer un quelconque droit acquis à son profit.

Le montant, les conditions d'octroi et le retrait des gratifications sont laissés à l'entière discrétion de l'employeur. »

Les termes « *le salarié percevra* » et « *en sus de la rémunération mensuelle brute* », un « *treizième et quatorzième mois* », employés à l'article 7.2. alinéa 1^{er} reflètent un engagement ferme, non discrétionnaire, de la part de l'employeur de payer un 13^{ème} et 14^{ème} mois au salarié. Ils font dès lors partie de la rémunération obligatoire due à ce dernier. La précision même que le montant brut des 13^{ème} et 14^{ème} mois « *sera égal au salaire de base hors primes et gratifications diverses du mois complet précédant le mois de versement* » prouve que les 13^{ème} et 14^{ème} mois diffèrent de ces « *primes et gratifications diverses* » qui sont celles visées par l'article 7.4 et pouvant être

versées à la discrétion de l'employeur, en sus du salaire de base mensuel.

La formulation inconditionnelle de l'alinéa 2 de l'article 7.2. du contrat de travail traduit encore un engagement ferme de la part de l'employeur de verser les 13^{ème} et 14^{ème} mois au mois de décembre.

L'utilisation du terme gratification à l'alinéa 3 de l'article 7.2. du contrat de travail ne porte pas à conséquence, étant donné qu'en cas de stipulations conflictuelles, l'interprétation doit être réalisée en faveur du salarié.

En ce qui concerne les stipulations de l'article 7.2, alinéa 3, il y a lieu de relever que l'article L.010-1 du Code du travail dispose que :

« (1) Constituent des dispositions d'ordre public applicables à tous les salariés exerçant une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg toutes les dispositions légales [...] ayant trait :

[...] 2° à la rémunération correspondant aux taux de salaires minima ainsi qu'à tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative, ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie ».

Aux termes de l'article L.221-1 du Code du travail *« Le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent. [...] Les émoluments accessoires au salaire en numéraire, tels que tantièmes, remises, gratifications, primes ou autres de même nature, sont réglés au plus tard dans les deux mois suivant soit l'année de service, soit la clôture de l'exercice commercial, soit l'établissement du résultat de ce dernier ».*

L'article L.124-9 (1) du Code du travail dispose que *« [...] Jusqu'à l'expiration du délai de préavis, la dispense visée à l'alinéa qui précède ne doit entraîner pour le salarié aucune diminution des salaires, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail ».*

Il résulte des dispositions précitées que les articles L.221-1 et L.124-9 (1) du Code du travail sont d'ordre public en application de l'article L.010-1 du même code, de sorte qu'il n'est pas possible d'y déroger en défaveur du salarié.

Dans la mesure où il a été retenu ci-avant que les 13^{ème} et 14^{ème} mois constituent un élément de sa rémunération, PERSONNE1.) a droit à leur paiement *prorata temporis*, jusqu'à la fin du préavis.

Dès lors, l'alinéa 3 de l'article 7.2 stipulant qu'en cas de résiliation du contrat de travail en cours d'année le salarié n'aurait pas droit aux 13^{ème} et 14^{ème} mois est nulle pour se heurter aux dispositions d'ordre public citées ci-dessus.

Le préavis de PERSONNE1.) ayant pris fin le 31 janvier 2022, PERSONNE1.) a droit au paiement de l'entièreté des montants correspondants aux 13^{ème} et 14^{ème} mois, à savoir à deux fois le montant de 4.738,25 euros, montant non autrement contesté et correspondant, conformément à l'article 7.2 alinéa 1^{er} au salaire de base hors primes et gratifications du mois précédant le mois de versement.

Au vu des considérations qui précèdent, la société SOCIETE1.) est à condamner, par réformation, à payer à PERSONNE1.) le montant de 9.476, 50 euros, avec les intérêts au taux légal à partir de la mise en demeure du 24 janvier 2022, jusqu'à solde.

L'appel incident de PERSONNE1.) est par conséquent à dire fondé quant à ce volet du litige.

III) Quant aux demandes accessoires

Au vu de l'issue du litige, le tribunal du travail est à confirmer en ce qu'il a débouté la société SOCIETE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure et en ce qu'il a condamné cette société aux frais et dépens de la première instance.

La demande de PERSONNE1.) tendant à la distraction des frais et dépens de la première instance au profit de son mandataire, dont la recevabilité n'est pas contestée en appel, est recevable et fondée, de sorte qu'il y a lieu d'y faire droit.

Eu égard à l'issue du litige, il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) les frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer en première instance pour faire valoir ses droits, de sorte qu'il y a lieu, par réformation, de condamner la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

L'appel incident de PERSONNE1.) est à dire partiellement fondé de ce chef.

Pour les mêmes raisons, la société SOCIETE1.) est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel. Elle doit supporter les frais et dépens de l'instance d'appel et la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de

procédure pour l'instance d'appel est à déclarer fondée à concurrence du montant de 1.500 euros.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel principal non fondé,

dit l'appel incident partiellement fondé,

réformant,

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement du montant de 9.476, 50 euros au titre de 13^{ème} et 14^{ème} mois de l'année 2021,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 9.476,50 euros avec les intérêts au taux légal à partir de la mise en demeure du 24 janvier 2022, jusqu'à solde,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens des deux instances avec distraction au profit de Maître Frédéric FRABETTI, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.