

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°3/26 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Audience publique du huit janvier deux mille vingt-six

Numéro CAL-2024-00877 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Nadine WALCH, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Georges WEBER de Diekirch du 2 septembre 2024,

comparaissant par Maître Alex PENNING, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit WEBER,

comparaissant par Maître Jean-Luc GONNER, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch.

LA COUR D'APPEL

Par contrat de travail à durée indéterminée du 17 septembre 2018, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) en qualité de chauffeur routier. Ce contrat a pris fin le 14 septembre 2020.

Par requête déposée le 4 mai 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Diekirch, aux fins de l'entendre condamner à lui payer, outre les intérêts légaux, la somme de 22.459,90 €, sinon toute autre somme même supérieure ou à arbitrer ex aequo et bono par le tribunal, à titre d'arriérés de salaire ainsi qu'une indemnité de procédure de 3.500 €.

En cours de procédure, la société SOCIETE1.) a soulevé la prescription triennale de la demande pour autant qu'elle concernait les salaires relatifs à la période antérieure au mois de mai 2020.

Elle a conclu à titre reconventionnel à la condamnation de PERSONNE1.) au paiement de 2/3 des frais de l'expert Paul Laplume que les parties avaient désigné suivant lettre collective du 30 juillet 2021, afin de déterminer, entre autres, *« sur base de l'ensemble des données soumis à l'expert, dont avant tout les fiches de salaire et les relevés et données tachygraphiques, toutes les heures de travail prestées (...) et ceci tant en ce qui concerne le temps de conduite que le temps de disposition(...) »*.

Par jugement rendu contradictoirement le 12 juillet 2024, le tribunal du travail a déclaré irrecevable pour cause de prescription la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour la période antérieure au 4 mai 2020, a dit la demande de PERSONNE1.) fondée à hauteur de 625,79 €, a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 625,79 € avec les intérêts légaux à partir du 4 mai 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde, et a ordonné l'exécution provisoire du jugement quant à cette condamnation.

Il a dit non fondée la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) de même que la demande de cette société en allocation d'une indemnité de procédure.

Il a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 400 € et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 2 septembre 2024, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 17 juillet 2024.

Il conclut, par réformation, à voir déclarer la demande non prescrite et fondée pour la somme de 22.459,90 € et sollicite la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer cette somme, sinon toute autre somme même supérieure ou à arbitrer ex aequo et bono par la Cour, avec les intérêts légaux, à partir du 4 mai 2023.

Il réclame encore, par réformation, une indemnité de procédure de 3.000 € pour la première instance, ainsi qu'une indemnité de procédure de 5.000 € pour l'instance d'appel et la condamnation de la société intimée aux frais et dépens des deux instances.

La société SOCIETE1.) conclut, par réformation, à voir condamner PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 3.000 €. Elle réclame une indemnité de procédure de 4.000 € pour l'instance d'appel et la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances, avec distraction au profit de son avocat, affirmant en avoir fait l'avance.

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

I) Quant à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire

A) Quant à la prescription triennale

Après avoir reproduit l'article L.221-2 du Code du travail et relevé que l'article 2224 du Code civil précise que le moyen tiré de la prescription peut être soulevé en tout état de cause, même en instance d'appel, le tribunal du travail a retenu en application de l'article 2244 du Code civil que la saisine de l'expert Laplume du 30 juillet 2021 ne constitue pas un acte interruptif de prescription.

Considérant qu'il est de jurisprudence que la prescription s'apprécie au moment où la créance du salarié est échue et qu'en application de l'article L.221-1 du Code du travail, le salaire est payé chaque mois et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférant, le tribunal du travail a retenu que le salaire du mois de mai 2020 est échu à la fin

du mois et il a déclaré la demande en paiement des salaires prescrite pour les salaires échus antérieurs au mois de mai 2020.

PERSONNE1.) invoque un arrêt rendu le 30 mars 2024 par la Cour de cassation française (pourvoi n°91-21.279) qui aurait retenu que la libre désignation d'un expert par les parties constitue une cause d'interruption de la prescription. Il estime que cet arrêt serait transposable au cas d'espèce, étant donné que « la législation luxembourgeoise s'inspire et ce de très près et toujours dans cette matière, de la jurisprudence française ».

PERSONNE1.) argumente par ailleurs que la société intimée aurait « toujours reconnu son obligation de payer les salaires à l'actuel appelant en son principe, quitte qu'il y ait eu des erreurs de calcul ». L'employeur aurait assisté à toutes les réunions et échangé de nombreuses correspondances avec l'expert Laplume sans avoir formulé la moindre réserve. Il n'aurait pas non plus formulé des critiques à l'égard du rapport d'expertise du 16 novembre 2022 « par rapport à une éventuelle prescription », de sorte qu'il y aurait eu « nécessairement » interruption de la prescription dès la première réunion avec l'expert le 14 décembre 2021.

L'appelant reproche en conséquence au tribunal du travail de ne pas avoir retenu sur base de l'article 2248 du Code civil, que la reconnaissance par la société intimée de son obligation de payer les salaires aurait interrompu la prescription triennale.

La société intimée fait valoir que la désignation d'un expert par lettre collective des parties ne constitue pas un acte interruptif de prescription au sens de l'article 2248 du Code civil. L'employeur n'aurait par ailleurs jamais reconnu devoir un quelconque montant à l'appelant au titre de rémunération.

L'employeur sollicite en conséquence la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a dit prescrite la demande de PERSONNE1.) pour autant qu'elle se rapporte aux arriérés de salaire pour la période antérieure au 4 mai 2020.

Appréciation de la Cour

La Cour retient que suivant l'article L. 221-2 du Code du travail, l'action en paiement des salaires de toute nature dus au salarié se prescrit par trois ans. L'article 2777 du Code civil dispose que « *se prescrivent par trois ans les actions en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié* ».

L'arrêt de la 1^{ère} chambre civile de la Cour de Cassation française (n° 91.21.279) invoqué par PERSONNE1.) date du 30 mars 1994 (*note de la Cour* : il ne date pas du 30 mars 2024).

La Cour de cassation a retenu ce qui suit : « *La libre désignation d'experts par les parties constitue une cause d'interruption de la prescription biennale prévue par l'article L. 114-2 du Code des assurances et a pour conséquence de faire courir un nouveau délai de deux ans au profit de l'assuré* ».

L'arrêt a été rendu au visa de l'article L.114-2 du code des assurances français qui dans sa version en vigueur à l'époque du litige dont la Cour de cassation a été saisie disposait que « *la prescription est interrompue par une des causes ordinaires d'interruption de la prescription et par la désignation d'experts à la suite d'un sinistre. L'interruption de la prescription de l'action peut, en outre, résulter de l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée par l'assureur à l'assuré en ce qui concerne l'action en paiement de la prime et par l'assuré à l'assureur en ce qui concerne le règlement de l'indemnité* ».

L'article 2244 au Code civil, applicable au cas d'espèce dispose ce qui suit :

« *Une citation en justice, un commandement ou une saisie, signifiés à celui qu'on empêche de prescrire, forment l'interruption civile* ». La Cour constate que la désignation par les parties d'un expert ne figure pas parmi les actes interruptifs de la prescription prévus par l'article 2244 du Code civil.

Contrairement au soutènement de PERSONNE1.), l'arrêt précité rendu le 30 mars 1994 par la Cour de cassation française du 30 mars 1994 n'est en conséquence pas transposable au présent litige.

Le tribunal du travail a dès lors retenu à juste titre que la désignation de l'expert Laplume par lettre collective du 30 juillet 2021 n'a pas interrompu la prescription triennale.

L'article 2248 du Code civil dispose que « *la prescription est interrompue par la reconnaissance que le débiteur fait du droit de celui contre lequel il prescrivait* ».

Il appartient au salarié de rapporter la preuve de la reconnaissance par l'employeur des droits du salarié. Si la reconnaissance des droits du créancier n'est assujettie à aucune condition de forme, et qu'elle peut être expresse ou tacite, elle doit dans tous les cas être claire.

La preuve d'une renonciation expresse par la société intimée à la prescription triennale n'est ni rapportée ni même alléguée par PERSONNE1.).

Quant à une éventuelle renonciation tacite à la prescription, il est vrai que lorsque l'attitude du débiteur implique un aveu non équivoque des droits du créancier, la prescription est aussitôt interrompue. Les juges du fond apprécient souverainement la portée interruptive des faits allégués (Cass. 2^{ème} civ., 9 mars 2006, n° 99-20.649 : JurisData n° 2006-032599).

Dans la lettre collective que les parties ont adressé le 30 juillet 2021 à l'expert Laplume, il est précisé que *« il y a dès lors et conformément à l'accord intervenu, le tout sans reconnaissance préjudiciable aucune de part et d'autre, lieu de vous nommer avant tout autre progrès en cause, comme expert dans ces deux affaires (...) »*.

La participation de la société intimée à l'expertise ne saurait par conséquent entraîner renonciation à la prescription.

La preuve d'une renonciation tacite par l'employeur à la prescription triennale laisse donc également d'être établie.

C'est dès lors à juste titre et par une motivation que la Cour approuve que le tribunal du travail a en l'occurrence déclaré prescrite la demande en paiement pour les salaires échus antérieurs au mois de mai 2020.

B) Quant au bien-fondé de la demande de PERSONNE1.)

PERSONNE1.) a plaidé en première instance, en se référant à la jurisprudence française que tant le temps de repos que le temps de disponibilité devraient être rémunérés comme temps de travail. Il a ajouté qu'il n'aurait pas pu vaquer librement à ses occupations personnelles pendant le temps de chargement et de déchargement du camion dont il était le chauffeur.

Après avoir relevé que la convention collective de travail pour les salariés du secteur des transports et de la logistique (ci-après la Convention collective) a vocation à s'appliquer à PERSONNE1.) qui avait été engagé en qualité de chauffeur international par la société intimée, le tribunal a rejeté l'argumentation du salarié au regard de l'article 18 de la Convention collective qui définit le « temps de travail ». Le tribunal du travail a précisé qu'il résulte du rapport d'expertise que PERSONNE1.) a commis des erreurs de manipulation du tachygraphe en indiquant qu'il se trouvait au repos, tandis qu'il se trouvait en disponibilité. Le tribunal du travail a relevé que « cette erreur ne portait pas à conséquence, étant donné qu'en application de

l'article 18.1.6 de la Convention collective, les deux périodes ne sont pas rémunérées, à part pour les exceptions prévues pour le temps de disponibilité ».

Considérant que le salarié n'a pas établi qu'il aurait été à la disponibilité de l'employeur lors du chargement et du déchargement, le tribunal du travail a rejeté la demande du salarié tendant à « inclure le temps de disposition et le temps de pause dans le calcul de rémunération ».

Le tribunal du travail a relevé que, pour être complet, il ne tient pas compte des jurisprudences françaises auxquelles s'est référé le salarié, motifs pris que ces jurisprudences sont basées sur la législation française et qu'elles prévoient des situations non comparables au cas d'espèce.

En instance d'appel, PERSONNE1.) se réfère à un arrêt rendu par la Cour d'appel de Grenoble le 5 novembre 2008 (RG n°08/00399) et à un arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation française en date du 28 septembre 2010 (n° 09-42.581) pour conclure que les heures d'attente d'un conducteur constitueraient un temps de travail effectif qui devrait être rémunéré, pendant lequel le salarié n'aurait pas pu vaquer à ses occupations personnelles.

L'appelant argumente qu'il aurait toujours été à son poste de travail, dans le cadre de l'exercice de sa fonction de chauffeur poids-lourd, et il reproche au tribunal du travail d'avoir opéré un renversement de la charge de la preuve. Il y aurait par conséquent lieu de se « placer dans l'hypothèse n° 3 retenue par l'expert Laplume ».

La société SOCIETE1.) fait valoir que le salarié a mis son tachygraphe sur la position « repos », de sorte qu'il ne saurait se voir rémunérer ces heures de repos au titre de temps effectif de travail. Le jugement entrepris serait par conséquent à confirmer en ce que le tribunal du travail a dit fondée la demande de PERSONNE1.) uniquement pour la somme de 625 €.

Appréciation de la Cour

Concernant les jurisprudences françaises invoquées par PERSONNE1.), force est de constater que le litige qui avait été soumis à la Cour d'appel de Grenoble portait entre autres sur une demande en paiement des heures d'attente d'un salarié qui avait été engagé en qualité de conducteur routier. La Cour d'appel saisie sur renvoi par la Cour de Cassation avait relevé dans son arrêt que « *la Cour de cassation a rappelé que l'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandises « grands routiers » ou « longue distance »*

prévoit que sont pris à 100 % de leur durée dans le temps de travail effectif notamment les temps d'attente durant lesquels, bien que n'étant pas tenu de rester à son poste, le conducteur ne peut disposer librement de son temps ; (...) ».

L'arrêt de la Cour de cassation française du 28 septembre 2010 invoqué par PERSONNE1.) avait également trait à une demande en paiement des heures d'attente d'un conducteur routier et avait été rendu au visa de l'accord du 23 novembre 1994, précité.

Le litige opposant PERSONNE1.) à la société SOCIETE1.) est à résoudre, non pas au regard de l'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandises « grands routiers » ou « longue distance », mais en application des dispositions de la Convention collective, et des articles L.211-4 et L.214-2 du Code du travail, de sorte que les jurisprudences françaises invoquées par le salarié ne sont d'aucune pertinence pour la solution du présent litige et sont partant à écarter.

L'article 18 de la Convention collective prévoit que « *par temps de travail, on comprend toute période comprise entre le début et la fin du travail durant laquelle le salarié est à son poste de travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de sa fonction, c'est-à-dire :*

18.1.1. la conduite;

18.1.2. le chargement et le déchargement effectués par le salarié ou si la présence du salarié lors du chargement et du déchargement est nécessaire;

18.1.3. le nettoyage et l'entretien technique du véhicule sous condition que ces travaux soient utiles et nécessaires;

18.1.4. les autres travaux visant à • assurer la sécurité du véhicule • assurer la sécurité du chargement, y compris le contrôle des opérations de chargement et de déchargement, • remplir les obligations légales ou réglementaires, y compris les formalités administratives, • à préparer et à consigner le véhicule, • assurer des travaux administratifs tels que par exemple les travaux de comptabilité et de décompte, la remise de recettes, les signatures des registres du véhicule et la remise des documents de service;

18.1.5. les périodes durant lesquelles le salarié ne peut pas disposer librement de son temps et est tenu de se trouver à son poste de travail, prêt à reprendre son travail normal, assurant certaines tâches associées au service, notamment les périodes d'attente lorsque la

durée normalement prévisible de ces périodes n'est pas connue d'avance. La durée normalement prévisible, notamment pour une opération de chargement ou de déchargement de marchandises durant laquelle le salarié n'exerce aucune activité reprise ci-dessus, est de 2 heures, et ne sont pas considérées comme heures de travail, sauf si juste avant le début effectif de la période d'attente, le salarié

- soit a reçu une instruction ou information autre de la part de son employeur ou, sans préjudice des dispositions du règlement d'ordre interne, de son représentant, du destinataire ou de l'expéditeur des marchandises ou de leur agent, ou de toute autre personne pouvant exercer un pouvoir d'autorité sur le salarié,

- soit peut se référer à des informations normalement disponibles.

18.1.6. Sont exclus du temps de travail, les temps de pause visés à l'article 21, les temps de repos visés par le Règlement CE 561/2006, ainsi que les temps de disponibilité visés à l'article 20. »

L'article L.214-2, figurant au chapitre IV du Code du travail relatif à la « Durée du travail des salariés exécutant des activités mobiles de transport routier » dispose qu' « au sens du présent chapitre, on entend par : (...) alinéa 2) « temps du travail » :

« toute période comprise entre le début et la fin du travail, durant laquelle le salarié mobile est à son poste de travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de ses fonctions ou de ses activités. Font partie du temps du travail :

- le temps consacré à toutes les activités de transport routier. Ces activités sont notamment les suivantes :

- i) la conduite,*
- ii) le chargement et le déchargement,*
- iii) l'assistance aux passagers à la montée et à la descente du véhicule,*
- iv) le nettoyage et l'entretien technique,*
- v) tous les autres travaux visant à assurer la sécurité du véhicule, du chargement des passagers ou à remplir les obligations légales ou réglementaires directement liées au transport spécifique en cours, y compris le contrôle des opérations de chargement et déchargement et les formalités administratives avec les autorités policières, douanières, les services de l'immigration, le temps consacré à la préparation et à la consigne du véhicule ainsi que celui consacré aux travaux administratifs tels que par exemple les travaux de comptabilité et de décompte, la remise des recettes, les signatures des registres du véhicule et la remise des documents de service;*

- *les périodes durant lesquelles le salarié mobile ne peut disposer librement de son temps et est tenu de se trouver à son poste de travail, prêt à entreprendre son travail normal, assurant certaines tâches associées au service, notamment les périodes d'attente de chargement ou de déchargement, lorsque leur durée prévisible n'est pas connue à l'avance, c'est-à-dire soit avant le départ ou juste avant le début effectif de la période considérée, soit selon les conditions générales négociées entre les partenaires sociaux ».*

L'alinéa 3 concerne le « Temps de disponibilité » et le définit comme suit :

« – les périodes autres que celles relatives aux temps de pause et aux temps de repos durant lesquelles le salarié mobile n'est pas tenu de rester à son poste de travail, mais doit être disponible pour répondre à des appels éventuels lui demandant d'entreprendre ou de reprendre la conduite ou de faire d'autres travaux.

Sont notamment considérés comme temps de disponibilité, les périodes pendant lesquelles le salarié mobile accompagne un véhicule transporté par ferry-boat ou par train, ainsi que les périodes d'attente aux frontières et celles dues à des interdictions de circulation.

Ces périodes et leur durée prévisible doivent être connues à l'avance par le salarié mobile, c'est-à-dire soit avant le départ ou juste avant le début effectif de la période considérée, soit selon les conditions générales négociées entre les partenaires sociaux.

Toutefois, les partenaires sociaux peuvent par convention collective ou accord interprofessionnel, négocier des forfaits de répartition des temps d'inactivité entre temps de travail et temps de disponibilité sans que le temps de travail et le temps de disponibilité ne puissent dépasser seize heures tel que prévu au règlement CE 561/2006.

- *pour les salariés mobiles conduisant en équipe, le temps passé pendant la marche du véhicule à côté du conducteur ou sur une couchette ».*

L'alinéa 4 concerne le « Poste de travail » et le définit comme suit :

« - le lieu où se situe l'établissement principal de l'entreprise pour laquelle la personne exécutant des activités mobiles de transport routier effectue des tâches ainsi que ses divers établissements secondaires, qu'ils coïncident ou non avec le siège social ou l'établissement principal,

- *le véhicule que la personne exécutant des activités mobiles de transport routier utilise lorsqu'elle effectue des tâches, et*
- *tout autre endroit où sont effectuées les activités liées à l'exécution du transport ».*

L'alinéa 5 concerne l'expression « *Personne exécutant des activités mobiles de transport routier* » et la définit comme suit : « *tout salarié mobile qui exécute de telles activités* ».

Il convient de préciser qu'aux termes de l'article L.211-4 du Code du travail, « *on entend par durée de travail le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs, s'il en a plusieurs ; sont exclues les périodes de repos pendant lesquelles le salarié n'est pas à la disposition de son ou de ses employeurs. Pour les salariés occupés à des travaux essentiellement intermittents, des conventions collectives de travail et, à défaut, des règlements grand-ducaux peuvent déterminer le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs. (...)».*

PERSONNE1.) ne critique pas le tribunal du travail en ce qu'il a retenu, au regard de l'expertise, que le salarié avait commis des erreurs de manipulation du tachygraphe en indiquant qu'il se trouvait au repos alors qu'il se trouvait en disponibilité.

Au regard des dispositions de l'article 18 de la Convention collective et des articles L.214-2 et L.211-4 du Code du travail, le tribunal du travail a relevé, à juste titre, que ni la période de repos, ni la période de disponibilité ne sont rémunérées, sauf les exceptions prévues pour le temps de disponibilité. PERSONNE1.) n'invoque aucune de ces exceptions, de sorte que c'est à raison que le tribunal du travail a retenu que le fait que le salarié a par erreur actionné le bouton « repos » au lieu du bouton « disponibilité » ne porte pas à conséquence.

Le reproche fait au tribunal du travail d'avoir opéré un renversement de la charge de preuve n'est dès lors pas fondé.

C'est par conséquent à bon droit que le tribunal du travail a écarté la « troisième hypothèse » de calcul de l'expert Laplume ayant retenu le temps de repos et le temps de disponibilité.

Le tribunal du travail s'est basé sur l'expertise Laplume pour retenir qu'en tenant compte de la prescription triennale, PERSONNE1.) pouvait prétendre pour la période de mai 2020 au 17 septembre 2020 à 14.037,01 €. Dans la mesure où l'appelant a touché la somme de 13.411,22 €, la demande a été déclarée fondée pour la somme de 625,79 €.

Ce quantum n'étant pas critiqué par PERSONNE1.), il y a lieu de confirmer le jugement entrepris de ce chef.

L'appel principal de PERSONNE1.) n'est dès lors pas fondé quant à ce volet de litige.

II) Quant aux demandes accessoires:

Au vu de l'issue du litige, c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que la société SOCIETE1.) a succombé à l'instance, qu'il a rejeté sa demande en allocation d'une indemnité de procédure, et qu'il l'a condamnée à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 400 € et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Tant l'appel principal que l'appel incident concernant ce volet du litige ne sont dès lors pas fondés.

PERSONNE1.) ayant succombé en appel dans la plupart de ses moyens est à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel et ne saurait se voir allouer une indemnité de procédure.

Il serait inéquitable de laisser à charge de la société SOCIETE1.) les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer en instance d'appel.

La Cour lui alloue la somme de 800 €.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident,

les dits non fondés,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 800 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au

profit de Maître Jean-Luc GONNER, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.