

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°47/26 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du sept mai deux mille vingt-six

Numéro CAL-2025-00048 du rôle

Composition:

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

Entre :

PERSONNE1.), demeurent à F-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Marine PERSONNE2.), en remplacement de l'huissier de justice Tom NILLES d'ADRESSE2.), du 24 décembre 2024,

comparaissant par la société responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à ADRESSE2.), inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Dogan DENIRCAN, avocat à la Cour, demeurant à ADRESSE2.),

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro

NUMERO2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit HAAGEN,

comparaissant par Maître Cynthia FAVARI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Par contrat de travail à durée indéterminée du 17 mai 2023, PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) (ci-après la société SOCIETE3.)) avec effet au 1^{er} juin 2023.

Les parties s'accordent à dire que la tâche effectuée par PERSONNE1.) était celle d'aide-électricien.

Suivant lettre recommandée avec accusé de réception du 22 février 2024, la société SOCIETE3.) a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat. La lettre de licenciement est de la teneur suivante :

Par requête déposée au greffe le 28 mai 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail d'ADRESSE2.) pour le voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- dommage matériel	15.954,06 €
- dommage moral	5.318,02 €
- indemnité compensatoire de préavis	5.318,02 €
- arriérés de salaire	615,00 €

soit en tout le montant de 27.205,10 €, avec les intérêts légaux à partir du jour du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 € et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries en première instance, PERSONNE1.) a renoncé à sa demande en indemnisation du préjudice matériel.

La société SOCIETE3.) a conclu au rejet de l'ensemble des demandes de PERSONNE1.) et a réclamé l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 €.

Par un jugement rendu le 12 novembre 2014, le tribunal du travail a déclaré le licenciement du 22 février 2024 justifié et il a débouté PERSONNE1.) de ses demandes indemnitaires y relatives.

La société SOCIETE3.) a été condamnée au paiement du montant de 123 €, avec les intérêts légaux à compter du 28 mai 2024 jusqu'à solde, à titre d'arriérés de salaire.

Les parties respectives ont été déboutées de leurs prétentions sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Le tribunal du travail a fait masse des frais et dépens de l'instance et les a imposés pour un quart à la société SOCIETE3.) et pour trois quarts à PERSONNE1.).

Par acte d'huissier de justice du 24 décembre 2024, PERSONNE1.) a relevé appel de ce jugement.

Il conclut, principalement, à voir dire le licenciement abusif et il sollicite la condamnation de la société SOCIETE3.) au paiement du montant de NUMERO4.).128,04 €, avec les intérêts légaux à compter du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le montant réclamé se décompose comme suit :

- dommage moral	5.318,02 €
- indemnité compensatoire de préavis	5.318,02 €
- arriérés de salaire	492,00 €.

Par réformation, il demande la condamnation de la société SOCIETE3.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 € pour la première instance. Il requiert l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel et la condamnation de la société SOCIETE3.) aux frais et dépens des deux instances, avec distraction au profit de son avocat à la Cour concluant, affirmant en avoir fait l'avance.

Déclarant interjeter appel incident, la société SOCIETE3.) conclut, par réformation, à être déchargée de la condamnation au paiement du montant de NUMERO3.)3 € à titre d'arriérés de salaire et de la condamnation au paiement du quart des frais et dépens.

Compte tenu du fait qu'elle se serait déjà acquittée du montant net des arriérés de salaire, elle demande la condamnation de PERSONNE1.) à lui rembourser le montant de 99,67 €.

Par réformation du jugement entrepris, elle sollicite la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 € pour la première instance et aux frais et dépens de l'instance.

Pour le surplus, elle demande la confirmation du jugement entrepris.

Elle requiert la condamnation de l'appelant principal au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel et sa condamnation au paiement du montant de 3.650,40 €, sinon de 1.521 €, à titre de remboursement des frais d'avocat exposés.

Elle demande finalement sa condamnation aux frais et dépens de l'instance, avec distraction au profit de son avocat à la Cour concluant, affirmant en avoir fait l'avance.

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

I. Quant à la régularité du licenciement

I.1. Quant à la protection spéciale de l'article L.121-6 du Code du travail

Le tribunal du travail a décidé que PERSONNE1.) n'était pas protégé contre le licenciement en date du 22 février 2024 dans la mesure où il n'a pas établi avoir informé l'employeur le premier jour de son absence et qu'il n'a pas non plus prouvé que son certificat médical est parvenu à la société SOCIETE3.) le troisième jour de son absence.

Discussion

PERSONNE1.) expose avoir été en arrêt de maladie duNUMERO3.) au 16 février 2024.

Comme il aurait dû réintégrer son travail le lundi 19 février 2024 et étant toujours malade, il aurait consulté son médecin le 16 février 2024, lequel aurait prorogé son arrêt de maladie jusqu'au 18 mars 2024.

Il soutient que la société SOCIETE3.) n'aurait pas pu ignorer son état de maladie, étant donné qu'il l'aurait informée de ce fait par un sms envoyé le 16 février 2024 à la secrétaire et qu'il se serait agi d'une prolongation d'un premier arrêt de maladie. Contrairement aux affirmations de l'employeur, une secrétaire d'entreprise serait tout à fait qualifiée pour recevoir l'information d'une prolongation d'un arrêt de maladie.

Actuellement, il serait dans l'impossibilité de produire le sms, motif pris qu'il aurait été envoyé de son GSM professionnel, lequel il aurait dû restituer à la suite de son licenciement.

La société SOCIETE3.) ne contesterait pas l'envoi du sms à la secrétaire, mais elle se contenterait d'affirmer que la secrétaire n'aurait pas été une personne habilitée à recevoir cette information.

Sur base de l'article 288 du Nouveau Code de procédure civile, il demande qu'il soit enjoint à la société SOCIETE3.) « *de produire aux débats le message que Monsieur PERSONNE3.) a envoyé le 16 février 2024 depuis son téléphone professionnel à la secrétaire de l'entreprise numéro téléphone +NUMERO5.)* ».

PERSONNE1.) soutient ne pas avoir été indûment absent, mais il aurait été incapable de travailler pour cause de maladie, ce qui serait documenté par son certificat de maladie.

Le 17 février 2024, il aurait envoyé l'arrêt de maladie par lettre recommandée avec accusé de réception à son employeur et à la CNS.

Pour une raison lui échappant, la CNS aurait reçu le courrier en date du 23 février 2024, tandis que le courrier destiné à l'employeur ne lui aurait été remis que le 13 mars 2024. Le fait que le courrier ait été remis tardivement par la poste constituerait un cas de force majeure qui ne lui serait pas imputable.

A cela s'ajouterait que le certificat de maladie documentant son incapacité de travail pour la période duNUMERO3.) au 16 février 2023 serait également parvenu à l'employeur au-delà du délai de trois jours et que la société SOCIETE3.) ne se serait jamais plainte du fait d'avoir réceptionné le certificat seulement le 16 février 2024, soit le quatrième

jour de l'absence. Ainsi, l'employeur aurait dû s'attendre à ce que la poste aurait besoin d'au moins autant de temps pour acheminer l'arrêt de maladie du 16 février 2024 qu'elle a pris pour acheminer celui du 12 février 2024.

Il en déduit que « *la partie intimée devait manifestement s'attendre, en date du 22 mai 2024, à ce que M. PERSONNE3.) soit protégé par un arrêt maladie* ».

La Cour suppose qu'une erreur matérielle s'est glissée dans les écritures de l'appelant et que la date visée est celle du licenciement, à savoir celle du 22 « février » 2024.

La société SOCIETE3.) soutient que le lundi, 19 février 2024, PERSONNE1.) ne se serait pas présenté sur son lieu de travail et n'aurait pas contacté son employeur, ou une personne dûment habilitée, pour l'en informer. L'allégation de PERSONNE1.) qu'il aurait fait un sms à la secrétaire, même à la supposer établie, ne serait pas pertinente dans la mesure où la secrétaire ne figurerait pas parmi les personnes dûment habilitées à recevoir ce genre d'informations.

De plus, il n'aurait pas remis de certificat d'incapacité de travail dans le délai de trois jours de son absence.

Ce n'aurait été qu'après le licenciement, par le biais du courrier de contestation réceptionné le 1^{er} mars 2024, qu'elle aurait reçu une copie du certificat d'incapacité de travail.

Le certificat de maladie lui serait parvenu le 13 mars 2024 par la voie postale.

La société SOCIETE3.) demande la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a décidé que PERSONNE1.) ne bénéficie pas de la protection contre le licenciement prévue par l'article L. 121-6 du Code du travail.

Elle s'oppose à la demande visant à lui enjoindre de verser le prétendu sms, motifs pris qu'une mesure d'instruction ne saurait être ordonnée en vue de suppléer la carence d'une partie dans l'administration de la preuve et que la production du sms ne serait pas pertinente pour la solution du litige dans la mesure où l'information n'aurait de toute manière pas été adressée à une personne dûment habilitée à recevoir ce type d'information.

A cela s'ajouterait que PERSONNE1.) ne rapporterait pas la preuve que les autres conditions posées par l'article 288 du Nouveau Code de procédure civile soient remplies.

En tout état de cause, même à supposer que le salarié ait satisfait à la première condition posée par l'article L.121-6 du Code du travail, la deuxième condition ne serait pas non plus établie.

Appréciation

L'article L.121-6 du Code du travail est de la teneur suivante :

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

*(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.NUMERO3.)4-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.
(...) ».*

Pour pouvoir bénéficier de la protection prévue par l'article L.121-6 du Code du travail ci-avant cité, il appartient au salarié de prouver qu'il s'est conformé aux obligations cumulatives y prévues.

Dans la présente espèce, il est superflu d'analyser la question de savoir si l'employeur a été valablement informé le premier jour de l'absence pour cause de maladie de son salarié, motif pris qu'aucun certificat médical attestant l'incapacité de travail de PERSONNE1.) n'était parvenu à la société SOCIETE3.) le 18 février 2024, soit le troisième jour de son absence.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a décidé que même si les lenteurs des services postaux ne sont imputables ni à l'employeur, ni au salarié, c'est néanmoins le salarié qui doit en supporter les conséquences.

Un retard dans la transmission d'un courrier ne constitue pas un cas de force majeure, dans la mesure où une lenteur du service postal ne constitue pas un événement imprévisible.

Le fait que la société SOCIETE3.) n'ait pas tiré de conséquence du fait d'avoir reçu tardivement le certificat médical couvrant la période du 12 au 16 février 2023 ne porte pas à conséquence, dans la mesure où il n'entraîne pas une renonciation de l'employeur à l'application des dispositions légales précitées, lesquelles sont, par ailleurs, reprises à l'article 7 du contrat de travail, intitulé « *Absence pour maladie* ».

Dans les circonstances données, la demande de production du sms prétendument envoyé à la secrétaire de la société SOCIETE3.) est à rejeter pour n'être d'aucune pertinence pour la solution du litige.

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a décidé que PERSONNE1.) n'a pas bénéficié de la protection prévue par l'article L.121-6 du Code du travail au moment de son licenciement du 22 février 2024.

I.2. Quant à la réalité et la gravité des motifs invoqués

Le tribunal du travail a décidé que l'absence injustifiée de PERSONNE1.) pendant quatre jours constitue un motif grave, rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail, ce d'autant plus que le salarié ne bénéficiait au moment de son licenciement que d'une ancienneté de huit mois.

Discussion

PERSONNE1.) soutient que son absence aurait été justifiée, ce qui serait établi par le certificat médical justifiant son état d'incapacité de travail pour cause de maladie.

En tout état de cause, son absence ne saurait constituer une faute grave au sens de l'article L.124-10(3) du Code du travail, étant donné que l'employeur savait pertinemment qu'il était malade.

Il considère dès lors que le licenciement intervenu serait abusif.

La société SOCIETE3.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir violé les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail, de même que l'article 7 du contrat de travail. L'absence de communication sur son absence constituerait la preuve du mépris de PERSONNE1.) envers son employeur et ses collègues de travail.

Elle expose qu'elle serait une entreprise de petite taille dont l'activité consisterait en la sous-traitance de travaux d'électricité et que la présence de chaque salarié serait indispensable au bon déroulement des chantiers. Si un salarié ne prévient pas de son absence, le planning serait fortement perturbé dans la mesure où il conviendrait de le réorganiser au jour le jour, tout en étant dans l'ignorance des intentions du salarié quant à une éventuelle reprise de son travail.

Appréciation

Il est de principe que la présence du salarié à son poste de travail constitue une obligation de résultat.

Dans la mesure où la société SOCIETE3.) ne disposait, en date du 22 février 2024, pas du certificat médical attestant une incapacité de travail à compter du 19 février 2024, PERSONNE1.) se trouvait en absence injustifiée de quatre jours, de sorte que le caractère réel du motif du licenciement est établi.

Aux termes de l'article L.124-10 du Code du travail, est considéré comme motif grave justifiant un licenciement avec effet immédiat, toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

La faute reprochée au salarié doit être particulièrement grave de nature à ruiner la confiance de l'employeur dans son salarié et à rendre impossible la continuation des relations de travail. Une faute intentionnelle n'est toutefois pas requise.

Un fait unique peut justifier un renvoi immédiat, s'il est suffisamment grave (Cour d'appel, 28 mars 2024, n° CAL 2023-00516 du rôle ; Cour d'appel, 21 mars 2019, n°CAL-2018-00425 du rôle).

Comme l'a relevé à juste titre la juridiction de première instance, une absence injustifiée de quatre jours, en présence d'une faible ancienneté de service de huit mois, constitue une faute grave de nature à ruiner la confiance que la société SOCIETE3.) avait en PERSONNE1.) et à rendre impossible la continuation des relations de travail.

Il y a lieu d'ajouter que cette absence a nécessairement entraîné une désorganisation du service, étant donné que l'employeur a dû pourvoir au remplacement du salarié, tout en ayant ignoré si, et à quelle date, le salarié allait rejoindre son poste de travail.

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a déclaré régulier le licenciement du 22 février 2024 et qu'il a débouté PERSONNE1.) de ses demandes indemnitaires en relation avec le licenciement, y compris la demande en paiement d'arriérés de salaire pour la période du 19 au 22 février 2024.

L'appel principal n'est partant pas fondé et il y a lieu de confirmer le jugement entrepris sur ces points.

- II. Quant à l'appel incident concernant la demande de PERSONNE1.) en paiement du montant de 123 € à titre d'arriérés de salaire pour la journée du 9 février 2024

Discussion

Le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE3.) au paiement du montant de 123 €, motif pris qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier que PERSONNE1.) ait sollicité une journée de congé sans solde.

A l'appui de son appel incident, la société SOCIETE3.) soutient avoir erronément encodé cette journée comme journée sans solde, alors qu'il se serait également agi d'une absence injustifiée ne donnant lieu à aucune rémunération. Elle conteste toute défaillance du matériel de pointage, tout comme elle conteste l'attestation produite par PERSONNE1.) pour ne pas remplir les conditions de recevabilité.

PERSONNE1.) soutient avoir pointé le 9 février 2024. Si le pointage n'avait pas été repris au relevé, la raison en serait que l'appareil de pointage n'aurait pas fonctionné. Il verse une attestation d'un dénommé PERSONNE4.) du 26 février 2024 pour établir le bien-fondé de son affirmation.

Appréciation

Les parties sont en désaccord sur la question de savoir si PERSONNE1.) était présent à son poste de travail le 9 février 2024 ou s'il était absent.

Par un écrit du 26 février 2024, un dénommé PERSONNE4.) se prononce comme suit :

« Objet : Présence sur le lieu habituel de travail – Garde du Camp de Marche.

Je soussigné, PERSONNE5.), S2 Camp, déclare par la présente que monsieur PERSONNE6.), s'est bien présenté au corps de garde du Quartier de Marche-en-Famenne, le vendredi 9 Février 2024. Celui-ci a été pointé présent sur le domaine par le personnel de garde ».

L'article 402 du Nouveau Code de procédure civile prévoit les formes que doit remplir une attestation testimoniale.

Les violations des dispositions de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile ne sont pas sanctionnées par une nullité textuelle. Il appartient en conséquence aux juges du fond d'apprécier si une attestation non conforme aux dispositions de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile présente ou non des garanties suffisantes pour emporter sa conviction et ne pas devoir l'écarter des débats (Cour d'appel, 22 janvier 2026, n° CAL-2024-00904 du rôle, Cass. 1re civ., 11 févr. 2010, n° 08-21.742 : JurisData n° 2010-051554. - Cass. 2e civ., 13 mars 2008, n° 08-60.267: JurisData n° 2008-043332).

Si l'écrit d'PERSONNE4.) ne respecte certes pas les prescrits de l'article précité, toujours est-il que la société SOCIETE3.) s'est contentée de critiquer la recevabilité de l'attestation en la forme et elle n'a pas contesté les qualités d'PERSONNE4.), ni les faits qu'il dit avoir constatés.

La Cour ne voit dès lors pas de raison de mettre en doute la déclaration faite par PERSONNE4.). Il en résulte que PERSONNE1.) a rapporté la preuve qu'il était sur son lieu de travail le 9 février 2024.

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer en ce que la société SOCIETE3.) a été condamnée au paiement du montant deNUMERO3.)3 €, de sorte que ce volet de l'appel incident n'est pas fondé.

III. Quant aux demandes accessoires

III.1. Quant à la demande de la société SOCIETE3.) tendant à se faire rembourser ses frais d'avocat

Discussion

La société SOCIETE3.) n'avait pas formulé cette demande en première instance.

En ordre principal, PERSONNE1.) soulève l'incompétence matérielle d'une juridiction de droit du travail pour connaître d'une demande en remboursement des frais d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, au motif qu'une telle demande n'aurait pas pour objet l'exécution ou la rupture d'un contrat de travail.

En ordre subsidiaire, il soulève l'irrecevabilité de la demande sur base de l'article 592 du Nouveau Code de procédure civile pour constituer une demande nouvelle en instance d'appel.

En ordre tout à fait subsidiaire, il considère qu'une telle prétention pourrait seulement être analysée sous l'angle procédural de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et qu'il y aurait lieu d'exclure toute indemnisation délictuelle.

La société SOCIETE3.) estime qu'il serait de jurisprudence constante que les juridictions de droit du travail retiennent leur compétence matérielle pour connaître d'une demande en remboursement des frais d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

La demande serait recevable, motif pris que le préjudice subi serait postérieur au jugement entrepris et en relation directe avec l'appel interjeté par PERSONNE1.), lequel ne contesterait pas la non remise du certificat d'incapacité de travail dans le délai de trois jours.

Sa demande serait dès lors fondée pour le montant de 2.129,40 + 1.521 = 3.650,40 €, sinon de 1.521 €.

Appréciation

Il convient de relever que la circonstance que l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le présent litige trouve sa source dans la rupture d'un contrat de travail. La demande en remboursement des frais d'avocat est formulée de manière accessoire dans le cadre de ce litige, de sorte que la juridiction de travail est compétente pour connaître de ce chef de demande.

Concernant la recevabilité de la demande, il convient de se référer à l'article 592 du Nouveau Code de procédure civile, qui est de la teneur suivante :

« Il ne sera formé, en cause d'appel, aucune nouvelle demande, à moins qu'il ne s'agisse de compensation, ou que la demande nouvelle ne soit la défense à l'action principale.

Pourront aussi les parties demander des intérêts, arrérages, loyers et autres accessoires échus depuis le jugement de première instance, et les dommages et intérêts pour le préjudice souffert depuis ledit jugement ».

La demande en remboursement des frais et honoraires d'avocat formulée en instance d'appel est, en principe, recevable pour autant qu'elle vise des prestations accomplies postérieurement au jugement entrepris. Elle est irrecevable, pour se heurter au principe de l'interdiction des demandes nouvelles en instance d'appel prévu par l'article 592 précité, pour autant qu'elle vise des prestations se rapportant à la première instance.

Force est de constater que la société SOCIETE3.) verse en pièce numéroNUMERO4.) des mémoires d'honoraires datés des 3 avril 2024, 25 novembre 2024, 3 mars 2025 et 5 mai 2025, sans qu'un détail des prestations n'y soit joint.

En pièce numéroNUMERO3.), elle verse un « relevé de prestations » couvrant de manière générale la période du 1^{er} mars 2024 au 5 mai 2025. Il est néanmoins impossible de mettre ce relevé en relation avec

les quatre mémoires d'honoraires, ce d'autant plus que la rubrique « détail de la prestation » est complètement noircie.

A défaut d'avoir établi que le montant sollicité de 3.650,40 €, sinon de 1.521 €, se rapporte à des prestations effectuées pour les besoins de la présente instance d'appel, la demande est irrecevable.

III.2. Quant aux prétentions des parties sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et quant aux frais et dépens de l'instance

L'indemnité de procédure ne peut être allouée à la partie succombante. Pour le surplus, l'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cour de cassation 2 juillet 2015, Arrêt N° 60/15, JTL 2015, N° 42, page 166).

Au vu du sort réservé au présent litige, PERSONNE1.) est à débouter de ses prétentions sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

Le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a débouté la société SOCIETE3.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure en première instance, motif pris qu'il n'est pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser les frais non compris à sa charge.

La demande de la société SOCIETE3.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est fondée en instance d'appel, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens à sa charge. Il y a lieu de lui allouer à ce titre la somme de 1.500 €.

Le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a fait masse des frais et dépens de l'instance et les a imposés pour un quart à la société SOCIETE3.) et pour trois quarts à PERSONNE1.).

Ayant succombé dans ses prétentions en appel, PERSONNE1.) est à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Cynthia FAVARI, affirmant en avoir fait l'avance.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident ;

les dit non fondés ;

confirme le jugement entrepris ;

déclare irrecevable la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) tendant au remboursement de ses frais d'avocat ;

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 à responsabilité limitée SOCIETE2.) une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction avec distraction au profit de Maître Cynthia FAVARI, affirmant en avoir fait l'avance.