

**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du vingt-sept novembre deux mille quatorze**

Numéro 38944 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;  
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;  
Mme Monique FELTZ, conseiller;  
M. Alain BERNARD, greffier.

**Entre:**

**M. A.),** demeurant à F-(...),

**appelant** aux termes d'un acte de l'huissier de justice Martine LISÉ de Luxembourg du 8 août 2012,

**comparant par Maître Frédéric FRABETTI,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L.,** établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant,

**intimée** aux fins du prédit acte LISÉ,

**comparant par Maître Alain RUKAVINA,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----

## LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 17 février 2012, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg pour le voir condamner, suite à la résiliation de son contrat de travail qu'il qualifie d'abusive, au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 13.550,28 €, d'une indemnité de départ de 4.516,76 €, d'une indemnité compensatoire pour congé non pris de 2.719,62 €, du salaire relatif à la période du 1<sup>er</sup> au 15 novembre 2011 d'un montant de 1.129,19 €, d'un montant de 818,38 € à titre de 33 % du salaire non perçu en décembre 2011 du fait de l'absence de carte d'impôt, d'un montant de 818,38 € à titre de 33 % du salaire non perçu en janvier 2012 du fait de l'absence de carte d'impôt 2011, ainsi que d'un montant de 3.000 € à titre de dommage moral. Au cas où la résiliation de son contrat de travail ne serait pas déclarée abusive, il réclame un montant de 2.258,38 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle. Il demande encore la condamnation de la société à responsabilité limitée SOC1.) à lui remettre sous peine d'astreinte sa carte d'impôt 2011, le solde de tous comptes, le certificat de travail, le certificat de rémunération 2011 et les fiches de salaire pour la période allant du mois d'avril 2011 au mois de novembre 2011. Il sollicite finalement l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 € en application de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Par jugement du 6 juillet 2012, le tribunal du travail de Luxembourg a donné acte à la société à responsabilité limitée SOC1.) de sa demande reconventionnelle d'un montant de 3.058,17 € à titre de salaire indus, a dit qu'il y a eu transfert d'entreprise avec effet au 15 septembre 2011, a condamné la société à responsabilité limitée SOC1.) à remettre à A.) les fiches de salaire pour la période d'avril à août 2011 sous peine d'astreinte. Le même jugement a débouté A.) de ses autres demandes et l'a condamné à payer à la société à responsabilité limitée SOC1.) la somme de 3.058,17 € à titre de salaires indus touchés pour la période du 16 septembre au 1<sup>er</sup> novembre 2011, ainsi qu'une indemnité de procédure de 500 €. Le requérant a encore été condamné aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier de justice du 8 août 2012, A.) a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

### **La position de A.)**

A l'appui de son appel, A.) expose qu'il est entré aux services de la société à responsabilité limitée SOC1.) en qualité de cuisinier le 6 août 1997. Par courrier recommandé du 7 septembre 2011, l'employeur l'a informé du transfert de l'activité économique de la société à responsabilité limitée SOC1.) vers la société à responsabilité limitée SOC2.) avec effet au 15 septembre 2011, société qui a changé sa dénomination en société à responsabilité limitée SOC3.). Le prédit courrier informait encore le salarié de « *la reprise aux mêmes conditions de façon à ce que vous ne subissez aucune conséquence économique et sociale* ». Le 15 septembre 2011, A.) a transmis un certificat d'incapacité de travail tant à la société à responsabilité limitée SOC1.) qu'à la société à responsabilité limitée SOC3.). Par courrier du 16 septembre 2011,

cette dernière aurait contesté le transfert d'activité économique en précisant à A.) n'être « *aucunement concernée puisque votre employeur est SOC1.) S. à r. l.* ».

L'appelant soutient qu'au vu du refus de la société à responsabilité limitée SOC3.) du transfert d'entreprise et de reprise du salarié, les conditions du transfert d'entreprise ne seraient pas remplies. De même les courriers des 10 octobre 2011 et 5 novembre 2011 adressés à A.) par le mandataire de la société à responsabilité limitée SOC1.) et demandant au salarié de se rendre à une contre-visite médicale, respectivement faisant état d'une cessation d'activité pour mise à la retraite de B.) (SOC1.), de même que le fait par l'intimée de continuer à régler à l'appelant l'indemnité de maladie pour les mois de septembre et octobre 2011, établiraient que la société à responsabilité limitée SOC1.) considérait l'appelant toujours comme son salarié.

A.) conteste qu'il y ait eu transfert d'entreprise et souligne qu'il n'a pas été repris dans l'effectif de la société à responsabilité limitée SOC3.). Il affirme que les salariés qui auraient été repris par la société à responsabilité limitée SOC3.) auraient été contraints de signer un nouveau contrat de travail sans reprise de leur ancienneté et de leur solde de congés. Il souligne que la société à responsabilité limitée SOC3.) n'a pas repris le fonds de commerce de la société à responsabilité limitée SOC1.).

L'appelant demande en ordre principal à la Cour de constater la résiliation abusive du contrat de travail du fait de l'employeur par lettre du 7 septembre 2011, sinon la résiliation du contrat de travail pour cessation de l'activité de l'employeur au 15 septembre 2011. Il fait valoir que la cessation du contrat de travail tombe sous l'application de l'article L. 124-1 du code de travail et la résiliation aurait dû se faire dans les formes et délais de l'article L. 124-3 du code du travail. Il pourrait dès lors prétendre à une indemnité compensatoire légale de préavis et à une indemnité de départ telles que réclamées dans sa requête introductive d'instance.

En ordre subsidiaire, et pour le cas où le transfert d'entreprise serait établi, la résiliation du contrat de travail serait encore abusive au vu des dispositions de l'article L. 127-4 (2) du code du travail, alors que les conditions de travail auraient changé, tel que cela a été le cas pour les autres salariés, fait qu'il offre en preuve par l'audition de témoins.

Plus subsidiairement, et au cas où la résiliation du contrat de travail ne serait pas déclarée abusive, A.) réclame un montant de 2.258,38 € pour irrégularité formelle de la résiliation.

Dans ses conclusions du 16 septembre 2013, A.) formule une offre de preuve afin d'établir *que la société à responsabilité limitée SOC3.) n'a pas signé de contrat de transfert d'activité avec la société à responsabilité limitée SOC1.), que la société à responsabilité limitée SOC3.) n'a pas repris l'activité économique de la société à responsabilité limitée SOC3.), que la société à responsabilité limitée SOC3.) n'a pas repris le personnel de la société à*

*responsabilité limitée SOC3.), que la société à responsabilité limitée SOC3.) a refusé de prendre en compte A.) comme son salarié.*

### **La position de la société à responsabilité limitée SOC1.)**

La société à responsabilité limitée SOC1.) demande en ordre principal la confirmation du jugement entrepris. Elle affirme que les conditions du transfert d'entreprise seraient remplies, alors que la société à responsabilité limitée SOC3.) aurait repris ceux des salariés qui voulaient être repris, qu'elle aurait encore repris les locaux de la société à responsabilité limitée SOC1.) et une partie du matériel et qu'elle continuerait à y exploiter une boulangerie. Elle conteste que la lettre du 7 septembre 2011 constitue une résiliation abusive du contrat de travail. Ce courrier de même que le courrier du 20 septembre 2011 ne seraient que l'application de l'article L. 127-6 du code du travail et ne constitueraient pas un licenciement. L'appelant n'ayant pas réclamé endéans le délai de 3 mois contre le prétendu licenciement, il serait forclos à demander un quelconque montant à son ancien employeur, sinon à lui réclamer une indemnisation pour dommage moral et matériel. Par ailleurs, le courrier que la société à responsabilité limitée SOC3.) a adressé le 16 septembre 2011 à A.) ne lui serait pas opposable.

L'employeur soutient qu'avant le transfert d'entreprise A.) aurait eu une entrevue avec la société à responsabilité limitée SOC3.), anciennement société à responsabilité limitée SOC2.), lors de laquelle il aurait déclaré ne pas être intéressé par un transfert de son contrat de travail auprès de cette dernière. Monsieur B.) aurait recherché et trouvé un nouvel emploi mieux payé pour A.) au ....., poste qui aurait été refusé par l'appelant. Ce dernier ne se serait jamais présenté auprès de la société à responsabilité limitée SOC3.) pour prendre ses fonctions. L'employeur offre ces faits en preuve par l'audition de témoins.

D'après l'intimée, elle ne saurait être tenue pour responsable du fait que, contrairement à l'engagement pris par la société à responsabilité limitée SOC3.), les salariés repris par le cessionnaire étaient obligés de signer un nouveau contrat de travail aux conditions moins avantageuses, l'article L. 127-3 (1) du code du travail disposant que la solidarité entre cédant et cessionnaire s'arrête à la date du transfert. L'article L. 127-4 du code du travail serait inapplicable au cas d'espèce, l'intimée n'ayant pas licencié A.) et une modification du lieu de travail étant prévue au point 5 de son contrat de travail. Comme l'appelant ne s'est jamais présenté auprès de la société à responsabilité limitée SOC3.), il ne pourrait pas savoir si ses conditions de travail auraient changé.

La société à responsabilité limitée SOC1.) s'oppose à l'offre de preuve formulée par A.) dans ses conclusions du 16 septembre 2013 et à l'audition du témoin proposé, qui aurait un intérêt personnel et direct à contester le transfert d'entreprise.

Finalement l'employeur conteste les montants réclamés par A.) en leur principe et en leur quantum.

## Le cadre juridique

La directive 2011/23/CE du Conseil, du 12 mars 2011, concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements dispose en son article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1 que *la directive est applicable à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion. Est considéré comme transfert, celui d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire.*

L'article L. 127-1 (1) alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail (chapitre VII du maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise) dispose que ce *chapitre s'applique à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement résultant notamment d'une cession conventionnelle, d'une fusion, d'une succession, d'une scission, d'une transformation de fonds ou d'une mise en société.*

L'article L. 127-2 du code du travail définit le « transfert » comme *celui d'une entité économique qui maintient son identité et qui constitue un ensemble organisé de moyens, notamment personnels et matériels, permettant la poursuite d'une activité économique essentielle ou accessoire. Le cédant est toute personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert, perd la qualité d'employeur à l'égard de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement, le cessionnaire étant toute personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert, acquiert la qualité d'employeur à l'égard de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement.*

D'après l'article L. 127-3 (1) *les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire (...). Le cédant et le cessionnaire sont, après la date du transfert, responsables solidairement des obligations venues à échéance avant la date du transfert à la suite d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert (...).*

L'article L. 172-4 dispose que (1) *le transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire. (2) Si le contrat de travail ou la relation de travail est résilié du fait que le transfert entraîne une modification substantielle des conditions de travail au détriment du salarié, la résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail est considérée comme intervenue du fait de l'employeur.*

La directive 2011/23 vise à assurer la continuité des relations de travail existant dans le cadre d'une entité économique, indépendamment d'un changement de propriétaire. Le critère décisif pour établir l'existence d'un transfert au sens de cette directive est donc de savoir si l'entité en question garde son identité, ce

qui résulte notamment de la poursuite effective de l'exploitation ou de sa reprise.

Pour que la directive 2001/23 soit applicable, le transfert doit porter sur une entité économique organisée de manière stable, dont l'activité ne se borne pas à l'exécution d'un ouvrage déterminé. La notion d'entité renvoie ainsi à un ensemble organisé de personnes et d'éléments permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre.

Pour déterminer si les conditions d'un transfert d'une entité économique organisée de manière stable sont remplies, il y a lieu de prendre en considération l'ensemble des circonstances de fait qui caractérisent l'opération en cause, au nombre desquelles figurent notamment le type d'entreprise ou d'établissement dont il s'agit, le transfert ou non d'éléments corporels, tels que les bâtiments et les biens mobiliers, la valeur des éléments incorporels au moment du transfert, la reprise ou non de l'essentiel des effectifs par le nouveau chef d'entreprise, le transfert ou non de la clientèle, ainsi que le degré de similarité des activités exercées avant et après le transfert et la durée d'une éventuelle suspension de ces activités. Ces éléments ne constituent toutefois que des aspects partiels de l'évaluation d'ensemble qui s'impose et ne sauraient, de ce fait, être appréciés isolément.

La CJUE a relevé qu'une entité économique peut, dans certains secteurs, fonctionner sans éléments d'actifs, corporels ou incorporels, significatifs, de sorte que le maintien de l'identité d'une telle entité par-delà l'opération dont elle est l'objet ne saurait, par hypothèse, dépendre de la cession de tels éléments.

Elle a ainsi jugé que, dans la mesure où, dans certains secteurs dans lesquels l'activité repose essentiellement sur la main-d'œuvre, une collectivité de travailleurs que réunit durablement une activité commune peut correspondre à une entité économique, une telle entité est susceptible de maintenir son identité par-delà son transfert quand le nouveau chef d'entreprise ne se contente pas de poursuivre l'activité en cause, mais reprend également une partie essentielle, en termes de nombre et de compétence, des effectifs que son prédécesseur affectait spécialement à cette tâche. Dans cette hypothèse, le nouveau chef d'entreprise acquiert en effet l'ensemble organisé d'éléments qui lui permettra la poursuite des activités ou de certaines activités de l'entreprise cédante de manière stable.

## **L'appréciation de la Cour**

### **L'existence d'un transfert d'entreprise**

Par courrier du 7 septembre 2011 la société à responsabilité limitée SOC1.) a officiellement informé A.) *qu'à partir du 15 septembre 2011, l'activité de notre établissement est transférée à la société SOC2.) SARL (dénommée depuis 2008 société SOC3.) s. à r. l.) qui avec ce transfert prendra la succession de notre maison et veillera à la poursuite de l'activité économique.*

En l'espèce, il est constant en cause, tel que cela résulte des pièces produites par la société à responsabilité limitée SOC1.) et tel que l'admet A.) dans son acte d'appel, que la société SOC3.) a pris en location les locaux antérieurement occupés par la société à responsabilité limitée SOC1.) et qu'elle a acquis de l'intimée des équipements et du matériel qui sont actuellement utilisés par la société SOC3.). Il n'est pas contesté que cette dernière exploite dans ces locaux une ---. Il est encore établi, tel que l'affirme l'appelant dans son acte d'appel, que les autres salariés de la société à responsabilité limitée SOC1.) ont commencé à travailler pour la société SOC3.) au mois de septembre 2011.

Comme la société SOC3.) continue à exercer l'activité de --- dans les locaux occupés antérieurement par la société à responsabilité limitée SOC1.) en utilisant des biens mobiliers de l'intimée et ce avec l'essentiel des effectifs de l'intimée, les conditions d'un transfert d'une entité économique organisée de manière stable sont remplies et c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que les conditions sont remplies pour qualifier l'opération de cette cession conventionnelle entre l'intimée et la société SOC3.) de transfert d'entreprise.

Ce transfert d'entreprise s'étant opéré le 15 septembre 2011, c'est à partir de cette date que les droits et obligations qui résultent pour le cédant, la société à responsabilité limitée SOC1.), du contrat de travail de A.) sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire, la société SOC3.).

Dès lors l'offre de preuve formulée par A.) dans l'acte d'appel et tendant à prouver que la société SOC3.) a fait signer à la fin du mois de septembre 2011 un nouveau contrat de travail à deux anciennes salariées de la société à responsabilité limitée SOC1.) et qui travaillaient à partir du 15 septembre 2011 pour la société SOC3.) est sans pertinence dans la présente affaire qui oppose la société à responsabilité limitée SOC1.) à A.). Il en est de même du fait offert en preuve que la société SOC3.) n'aurait pas repris le fonds de commerce ni les salariés de la société, cette affirmation étant d'ores et déjà contredite par les pièces versées en cause et par les énoncés même de l'acte d'appel.

L'offre de preuve libellée par l'appelant dans ses conclusions du 16 septembre 2013 est également à rejeter pour défaut de pertinence, dans la mesure où il est sans intérêt, au vu des éléments du dossier, de savoir si un contrat de transfert d'activité a été signé entre la société à responsabilité limitée SOC1.) et la société SOC3.), que les points «*la société SOC3.) n'a pas repris l'activité économique de la société SOC3.)*» et «*la société SOC3.) n'a pas repris le personnel de la société SOC3.) aux mêmes conditions d'ancienneté et de solde de congé*» n'ont pas de sens. Le point «*la société SOC3.) a refusé de prendre en compte Monsieur A.) comme son salarié*» est sans pertinence, alors qu'il résulte des attestations versées par l'intimée que A.) avait manifesté son intention de ne pas aller travailler pour le compte de la société SOC3.).

Quant à l'argument de l'appelant qu'il y aurait résiliation du contrat de travail par cessation d'activité de l'employeur, le jugement est à confirmer en ce qu'il a retenu que A.), auquel incombe la charge de la preuve, ne fournit aucun élément probant à l'appui de son affirmation. Ainsi le courrier du 7 septembre

2011 n'est pas à considérer comme licenciement du salarié et le courrier du 10 octobre 2011, intervenu à un moment où A.) n'était plus aux services de la société à responsabilité limitée SOC1.) ne peut être considéré comme une lettre de résiliation d'un contrat de travail. De même le courrier du 16 septembre 2011 que la société SOC3.) a adressé à A.) ne peut être considéré comme lettre de licenciement émanant de la société à responsabilité limitée SOC1.).

C'est en conséquence à bon droit et pour des motifs corrects que la Cour adopte que les demandes de A.) en paiement d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de départ, de dommages et intérêts pour préjudice moral et d'une indemnité pour irrégularité formelle ont été déclarées non fondées.

#### L'indemnité compensatoire pour congé non pris

A.) réclame une indemnité compensatoire pour 12,5 jours de congé non pris d'un montant de 2.719,62 €.

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens que le tribunal du travail a décidé qu'au vu de l'article L. 233-12 du code du travail disposant que « *lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier (...). Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement* » et à défaut de résiliation du contrat de travail liant A.) à la société à responsabilité limitée SOC1.), la demande n'est pas fondée.

#### L'indemnité de maladie pour la période du 1<sup>er</sup> au 15 novembre 2011 et les arriérés de salaire des mois de décembre 2011 et janvier 2012

A.) réclame un montant de 1.129,19 € à titre d'indemnité de maladie pour la période du 1<sup>er</sup> au 15 novembre 2011 et chaque fois le montant de 818,38 € à titre de 33 % du salaire non perçu en décembre 2011 et en janvier 2012, du fait de l'absence de la carte d'impôt 2011.

Au vu du transfert d'entreprise qui s'est opéré le 15 septembre 2011, ces demandes dirigées à l'encontre de la société à responsabilité limitée SOC1.) ne sont pas fondées.

Le jugement entrepris est à confirmer sur ce point.

#### La remise des documents

A.) réclame actuellement la remise, sous peine d'astreinte de 200 € par document et par jour de retard, de sa carte d'impôt 2011, du certificat de travail, du solde de tous comptes, du certificat de rémunération 2011 et des fiches de salaire des mois de septembre, octobre et novembre 2011, les fiches de salaire des mois d'avril à août 2011 lui ayant été remises en date du 12 juillet 2012.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a rejeté la demande en délivrance de sa carte d'impôt 2011, du solde de tous comptes, du certificat de rémunération 2011 et des fiches de salaire des mois d'octobre et novembre 2011 et celle relative à la période du 15 au 30 septembre 2011, faute de la résiliation du contrat de travail ayant existé entre A.) et la société à responsabilité limitée SOC1.) et au vu du transfert d'entreprise ayant eu lieu le 15 septembre 2011.

Néanmoins, comme A.) a travaillé pour compte de la société à responsabilité limitée SOC1.) jusqu'au 14 septembre 2011 inclus et qu'il n'a pas repris son travail auprès de la société SOC3.), c'est à bon droit qu'il réclame à l'intimée la remise de la fiche de salaire relative à la période du 1<sup>er</sup> au 14 septembre 2011 inclus et du certificat de travail.

Pour assurer l'efficacité de la condamnation en délivrance de ces documents, il y a lieu de soumettre son exécution à une astreinte de 50 € par jour de retard et par document, l'astreinte étant plafonnée à la somme de 2.500 €.

#### La demande reconventionnelle

La société à responsabilité limitée SOC1.) demande, à titre reconventionnel, le remboursement des salaires indument payés à A.) durant la période du 16 septembre au 1<sup>er</sup> novembre 2011.

Au vu de l'existence du transfert d'entreprise, c'est à bon droit que la juridiction de première instance a décidé que la société à responsabilité limitée SOC1.) n'était plus tenue de régler les salaires qui sont venus à échéance après la date du transfert d'entreprise du 15 septembre 2011 et qu'elle a retenu, eu égard aux pièces versées en cause, que les conditions de l'action en répétition de l'indu sont remplies.

Le jugement est à confirmer en ce qu'il a déclaré fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOC1.) pour le montant de 3.058,17 €.

#### Les indemnités de procédure et les frais

Tant A.) que la société à responsabilité limitée SOC1.) sollicitent une indemnité de procédure de 2.000 €.

A.) succombant en appel sur la majeure partie de sa demande, il doit supporter l'intégralité des frais et dépens de l'instance d'appel et sa demande en paiement d'indemnité de procédure est à rejeter.

La partie intimée ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est également à rejeter.

**PAR CES MOTIFS:**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Monique FELTZ, conseiller,

reçoit l'appel,

le dit partiellement fondé ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) à délivrer à A.) la fiche de salaire relative à la période du 1<sup>er</sup> au 14 septembre 2011 inclus, ainsi que le certificat de travail dans un délai de deux mois à compter de la signification de l'arrêt, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard et par document, l'astreinte étant plafonnée à la somme de 2.500 €,

**confirme** le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 6 juillet 2012 pour le surplus;

rejette les demandes des parties en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne A.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Alain RUKAVINA, avocat constitué.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.