

Arrêt N° 28/20 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du cinq mars deux mille vingt

Numéro CAL-2019-00396 du rôle.

Composition:

Monique HENTGEN, premier conseiller, président;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Vincent FRANCK, conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A.), demeurant à D-(...), 113, (...),

appellant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Georges WEBER de Diekirch du 28 mars 2019,

comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du tableau de l'ordre des avocats du barreau de Luxembourg, qui est constituée et en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée par son gérant Kleyr Grasso GP s.à.r.l., établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente procédure par **Maître Christian JUNGERS**, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse,

et:

la société anonyme SOC1.) A.G., établie et ayant son siège social à L-(...), (...), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte WEBER,

comparant par Maître Pierre FELTGEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 7 octobre 2016, **A.)** a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme **SOC1.)** A.G. (ci-après la société **SOC1.)** A.G.) devant le tribunal du travail de Diekirch pour le voir condamner à lui payer du chef du licenciement avec préavis du 25 janvier 2016, qu'il qualifie d'abusif, les montants de 150.000 euros au titre du dommage matériel et de 20.000 euros au titre du dommage moral ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.000 euros.

A l'audience du 7 décembre 2018, **A.)** a augmenté sa demande du chef du préjudice matériel au montant de 244.345,20 euros.

Par jugement du 18 janvier 2019, le tribunal du travail a déclaré le licenciement avec préavis du 25 janvier 2016 à l'égard de **A.)** régulier et a débouté ce dernier de toutes ses demandes. Il a également débouté la société **SOC1.)** A.G. de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Par exploit d'huissier du 28 mars 2019, **A.)** a régulièrement relevé appel du jugement du 18 janvier 2019, lui notifié à D-(...),(...), 6, en date du 14 février 2019.

Il demande à la Cour, par réformation dudit jugement, de déclarer le licenciement du 25 janvier 2016 abusif et de condamner la société **SOC1.)** A.G. à lui payer les montants de 244.345,20 euros au titre du préjudice matériel et de 20.000 euros au titre du préjudice moral ainsi qu'une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

Pour autant que de besoin, il offre de prouver par l'audition de **SOC1.)** et de **B.)** les faits décrits dans l'attestation testimoniale de **SOC1.)** ainsi que le contenu de la déclaration de **B.)**, toutes deux versées au dossier.

La société **SOC1.)** A.G. demande le rejet de l'offre de preuve pour défaut de précision et de pertinence et sollicite la confirmation du jugement entrepris.

A titre subsidiaire, elle conteste les montants réclamés par l'appelant.

En tout état de cause, elle demande une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

A.) fait plaider à l'appui de son appel que, contrairement à ce qu'ont retenu les juges de première instance, la lettre de motivation, dans son intégralité, ne répondrait pas aux critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence.

En effet, l'employeur aurait notamment omis d'indiquer la nature exacte des documents prétendument transmis à un prétendu concurrent, en quoi ces documents auraient été confidentiels et en quoi la société **SOC1.)** A.G. aurait subi ou pu subir un préjudice de ce chef.

En n'indiquant pas les documents litigieux, l'employeur aurait pu par la suite verser n'importe quels documents et les présenter comme étant les documents litigieux, sans que le juge ne puisse en vérifier l'identité.

Par ailleurs, ce serait à tort que les juges de première instance ont retenu que les faits seraient établis et suffisamment graves pour justifier un licenciement avec préavis.

L'employeur aurait, en effet, eu connaissance du projet **PROJ1.)**, qu'il lui reproche d'avoir voulu mener à bien, depuis le 11 décembre 2015, tel que cela ressortirait du compte rendu de la réunion du conseil d'administration du même jour et de l'attestation de **SOC1.)**. L'appelant aurait également respecté la « *Unterschriftenregelung* » puisqu'il avait transmis l'offre relative au projet **PROJ1.)** à **C.)** en date du 18 janvier 2016, soit avant la transmission de l'offre à la société **SOC2.)** G.m.b.H. En outre, l'employeur n'aurait pas considéré la société **SOC2.)** G.m.b.H. comme une société concurrente. Enfin, les documents, auxquels l'employeur se réfère dans ses conclusions, n'auraient pas été confidentiels, de sorte que leur transmission n'aurait pas été soumise à une autorisation préalable. Il n'y aurait partant eu ni mauvaise foi ni acte de déloyauté de sa part. D'ailleurs, étant lui-même actionnaire de la société **SOC1.)** A.G., il serait lié à elle par *l'affectio societatis*. Si l'employeur avait réellement perdu confiance en lui, il ne lui aurait pas proposé le poste de directeur de la société **SOC1.)** BUILDING SOLUTIONS A.G.

Quant à son indemnisation, **A.)** fait valoir qu'il aurait travaillé pendant 4 ans de façon loyale et dévouée, qu'il aurait été âgé de 59 ans au moment du licenciement et qu'il aurait travaillé dans un secteur très spécifique, ce qui aurait rendu sa réinsertion très difficile, voire impossible. Il n'aurait finalement retrouvé un emploi auprès de la société **SOC3.)** GmbH qu'après 20 mois de recherches assidues.

La société **SOC1.)** A.G. fait valoir que **A.)** avait déjà reçu l'offre relative au projet **PROJ1.)** le 10 janvier 2016 et qu'il ne l'aurait informée du projet que le 18 janvier 2016, soit un jour avant la date à laquelle l'accord devait être donné. Or, il se serait agi d'un projet portant sur plus de 4 millions d'euros qui aurait eu des conséquences importantes pour la société **SOC1.)** A.G., notamment eu égard au fait que la société **SOC2.)** G.m.b.H. aurait été une société concurrente. Ce projet aurait impliqué, non seulement, la transmission d'un know-how important à un concurrent, mais encore, l'obligation de travailler exclusivement sur ce projet pendant plusieurs mois, avec tous les risques financiers que cela aurait impliqué en cas de difficultés.

La mauvaise foi de **A.)** résulterait du fait qu'il aurait demandé à ses collaborateurs de garder également le silence sur le projet et de ne pas en informer **C.)**.

L'intimée conteste que les membres du conseil d'administration aient été informés du projet.

A.) aurait, en outre, transmis des plans techniques et un contrat de confidentialité à la société **SOC2.)** G.m.b.H. sans avoir obtenu au préalable l'autorisation de la Direction.

De plus, le salarié n'aurait pas été sans ignorer que, vu l'envergure du projet, celui-ci aurait dû être traité par la société **SOC1.)** BUILDING SOLUTIONS A.G.,

spécialement créée pour les projets à risques. Or le contrat de confidentialité aurait été rédigé sur du papier à en-tête de la société **SOC1.)** A.G.

Enfin, la société **SOC1.)** A.G. aurait été dans l'impossibilité de livrer un produit conforme à l'offre élaborée par **A.)**, de sorte qu'elle aurait pu subir un dommage correspondant à deux fois le chiffre d'affaires réalisé sur le projet.

Le salarié ayant un tempérament enclin à la prise de risques, le poste de directeur de la société **SOC1.)** BUILDING SOLUTIONS A.G., spécialement créée pour des projets à risques, aurait été plus adapté pour lui.

Concernant les montants indemnitaires réclamés, l'intimée donne à considérer que l'appelant a surtout fait des demandes pour des fonctions dirigeantes, difficiles à obtenir, respectivement pour des emplois pour lesquels il ne présentait pas le bon profil.

En outre, il n'aurait pas déduit les indemnités de chômage perçues en Allemagne du montant réclamé au titre du préjudice matériel. Actuellement, il serait employé par la société **SOC3.)** G.m.b.H., ayant son siège social à son domicile privé, et dont la gérante et unique associée serait son épouse. Cette société aurait été créée en 2016 déjà. Une simple recherche sur internet montrerait qu'en réalité **A.)** serait le gérant de fait de cette société.

Appréciation de la Cour

Quant au licenciement

Précision des motifs

C'est à bon droit que les juges de première instance ont retenu que l'indication des motifs du licenciement, que l'employeur est tenu de donner au salarié en application des dispositions de l'article L.124-5 du Code du travail, doit être fournie avec une précision telle que l'énoncé-même en révèle la nature et la portée exactes et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

En l'espèce, l'employeur a de façon suffisamment précise exposé les fonctions pour lesquelles le salarié avait été engagé ; la procédure relative aux pouvoirs de signature décidée lors de la réunion du 14 novembre 2014, à laquelle le salarié aurait été présent et selon laquelle toute offre supérieure à un million d'euros devait être autorisée par écrit par le Président du conseil d'administration ; les raisons ayant entraîné ce changement de procédure ainsi que la décision du conseil d'administration en date du 9 juin 2015 de créer la société **SOC1.)** BUILDING SOLUTIONS A.G. en vue de la réalisation de projets importants et à risques.

Ensuite, l'employeur a reproché au salarié d'avoir, en date du 18 janvier 2016, demandé à **C.)** d'autoriser un projet qui aurait pu selon lui (le salarié) être réalisé par la société **SOC1.) BUILDING SOLUTIONS A.G.**, en précisant que le délai pour remettre l'offre était le 19 janvier 2016.

L'employeur a encore précisé que **C.)**, surpris par ce projet ambitieux, aurait demandé au salarié depuis quand il en était informé et lui aurait donné à considérer que la société **SOC2.) G.m.b.H.**, destinataire de l'offre, serait une société concurrente directe de la société **SOC1.) A.G.**

L'employeur a encore reproché au salarié d'avoir :

- envoyé en date du 19 janvier 2016 un accord de confidentialité à la société **SOC2.) G.m.b.H.** et d'avoir travaillé sur le projet depuis le 10 janvier 2016 sans en informer la direction et sans faire revoir l'accord de confidentialité par le service juridique,
- envoyé divers renseignements techniques (« *Diverse technische Daten* ») à la société **SOC2.) GmbH**, l'employeur se référant à un document du 26 septembre 2014, dans lequel la société **SOC1.) A.G.** aurait insisté pour que le produit « **SOC1.) PROD1.)** » ne soit pas produit par la société **SOC2.) G.m.b.H.**,
- rédigé une offre qui ne respecte pas le cahier des charges,
- rédigé l'accord de confidentialité et l'offre sur du papier à en-tête **SOC1.) A.G.** et non **SOC1.) BUILDING SOLUTIONS A.G.**

L'employeur a encore une fois insisté sur le risque financier qu'il aurait encouru en acceptant un tel projet et que le salarié aurait partant dû d'obtenir l'autorisation de la Direction, ce notamment au vu des renseignements techniques et de l'accord de confidentialité transmis. Eu égard aux documents d'ores et déjà transmis, il n'aurait plus été possible de proposer l'offre par l'intermédiaire de la société **SOC1.) BUILDING SOLUTIONS A.G.**

L'employeur a conclu en reprochant au salarié de privilégier, contrairement aux instructions de la Direction, les projets de grande envergure comportant des risques importants pour l'employeur et en s'étonnant des fautes commises par lui dans d'autres projets.

A l'instar des juges de première instance, la Cour retient que le grief tiré du non-respect du cahier des charges ne répond pas au degré de précision exigé par la loi et la jurisprudence, l'employeur ne précisant ni en quoi l'offre n'aurait pas respecté le cahier des charges, ni quelles auraient été les conséquences concrètes pour la société en cas d'acceptation de l'offre.

En ce qui concerne le grief tiré de la transmission de données techniques à un concurrent, la Cour retient, contrairement aux juges de première instance, qu'elle est dans l'impossibilité d'apprécier la nature et la gravité des faits reprochés,

l'employeur n'ayant fourni aucune précision quant à la nature exacte des données techniques transmises.

Pour être complet sur ce point, il y a lieu de préciser que les « descriptions techniques » (« *Technical descriptions* »), que l'employeur a versées à la Cour et qui seraient celles que le salarié aurait transmises à la société **SOC2.)** G.m.b.H. (pièce 6 de la farde de pièces de Maître FELTGEN), sont des plans techniques qui figurent en général sur les prospectus et les brochures techniques destinés à la promotion de tels produits et qui peuvent être visionnés sur les sites internet des entreprises qui les distribuent. A supposer qu'il s'agisse des pièces que l'employeur a désignées par « *diverse technische Unterlagen* » et « *technische Details* », leur transmission, à la supposer avérée, ne constituerait pas une faute dans le chef du salarié.

La formulation « *Durch die magelhafte Vorbereitung des Angebotes sowie der Vertraulichkeitsvereinbarung wäre es schlecht möglich gewesen dieses Projekt alleine und ohne Risiko für die SOC1.) A.G. und über die SOC1.) BUILDING SOLUTIONS A.G. abzuwickeln* », ne permet pas non plus à la Cour d'apprécier en quoi la préparation de l'offre ou de l'accord de confidentialité aurait été insuffisante, ni pour quelles raisons l'offre portant sur des « **SOC1.) PROD1.)** » fabriqués par la société **SOC1.)** A.G. n'aurait plus pu être réalisée (« *abgewickelt* ») par la société **SOC1.)** BUILDING SOLUTIONS A.G., spécialement créée à cet effet.

Enfin, le reproche « *Es ist ebenfalls erstaunlich, dass Ihre Kalkulationen für diverse grössere Projekte (siehe Projekt PROJ2.)), fehlerhaft waren und dass wiederholt Angebote für Projekte ausgearbeitet worden sind trotz der Tatsache, dass die Firma SOC1.) A.G. die technischen Normen der Ausschreibungen nicht erfüllen konnte* » ne permet pas non plus au salarié et à la Cour d'en apprécier la nature exacte et la gravité.

Il suit de ce qui précède que, contrairement aux juges de première instance, qui ont uniquement écarté pour imprécision le grief tiré du non-respect du cahier des charges, la Cour retient que seuls les griefs tirés du fait que le salarié aurait déjà travaillé pendant 8 jours (du 10 au 18 janvier 2016) sur un projet portant sur plus de 4 millions d'euros sans en parler au préalable à la Direction et qu'il ne l'aurait présenté pour autorisation à sa direction que le dernier jour utile, ainsi que le fait que le salarié aurait envoyé un accord de confidentialité sur papier à en-tête de la société **SOC1.)** A.G. à une société concurrente sans le soumettre au préalable au service juridique ou à la Direction, répondent au degré de précision exigé par la loi et la jurisprudence.

Réalité et sérieux des motifs

Il résulte des pièces versées au dossier que le salarié a été engagé par contrat de travail à durée indéterminée à compter du 1^{er} octobre 2012, en tant que « *Geschäftsführer Vertrieb und Marketing* ». Son salaire a été fixé à 9.000 euros brut et les parties ont encore convenu par avenant audit contrat que le salarié

disposera d'une voiture de fonction, d'un laptop et d'un téléphone portable qu'il pourra utiliser à des fins professionnelles et privées. En décembre 2015, son salaire (avantage en nature inclus) s'élevait à 12.217,26 euros et en mars 2016 il a encore reçu un bonus pour l'année 2015 d'un montant de 16.393 euros brut.

L'employeur l'a licencié avec un préavis de deux mois en date du 25 janvier 2016 en le dispensant de prester son préavis.

D'après les règles relatives au pouvoir de signature des collaborateurs de la société **SOC1.)** A.G., une offre (« *Kundenangebot* ») portant sur un montant de plus de 1 million d'euros devait être signée par le « *Geschäftsführer Vertrieb und Marketing* » et autorisée « *Angebotsfreigabe* » par le Président du conseil d'administration, l'administrateur-délégué ou le responsable des finances.

En l'espèce, l'offre préparée par le salarié a été transmise à **C.)** pour la « *Freigabe* » le 18 janvier 2016.

Le salarié a précisé dans son courriel adressé le même jour à **C.)** « *Wir bieten an als **SOC1.) BUILDING SOLUTIONS** ».*

Si la société **SOC2.)** G.m.b.H., qui produit des produits analogues, peut être considérée comme un concurrent de l'employeur, force est de constater que d'après le courrier du 26 septembre 2014, la société **SOC1.)** A.G. n'avait pas exclu l'éventualité de coopérer avec cette dernière (« *Einer Kooperation mit **SOC2.)** stehen wir grundsätzlich positiv gegenüber* ») précisant uniquement que « *Eine Vermarktung der **SOC1.) PROD1.)** Produktenreihe kann ausschliesslich unter dieser Bezeichnung erfolgen* ».

Or, il ne résulte pas des éléments du dossier que la société **SOC2.)** G.m.b.H. aurait absolument voulu ou dû produire elle-même les fenêtres/portes fenêtres. Selon l'accord de confidentialité signé par cette dernière, elle envisageait de commercialiser et de vendre les produits (« *vermarkten und vertreiben* »). D'ailleurs, le fait que l'employeur ait donné à considérer qu'en cas de réalisation du projet il aurait dû produire exclusivement pour la société **SOC2.)** G.m.b.H., ce qui aurait entraîné d'importants risques financiers en cas de non-paiement par cette dernière, confirme le fait que la production des fenêtres par la société **SOC2.)** G.m.b.H. n'était pas envisagée ou, en tout cas pas décidée.

En outre, dans l'accord de confidentialité il est précisé, en substance, que la société **SOC2.)** G.m.b.H. s'engage à ne pas divulguer ou utiliser d'informations confidentielles qu'elle recevra en vue de la commercialisation des produits.

Le fait qu'il ait été réalisé sur du papier à en-tête de la société **SOC1.)** A.G. se justifie eu égard au fait que c'est elle qui était censée produire les fenêtres et qui détenait les données nécessaires à leur production.

La Cour constate encore que, même si **C.)** n'a été informé de l'offre préparée par le salarié que tardivement, il avait la possibilité de refuser de donner son accord (« *Freigabe* ») pour présenter cette offre, auquel cas l'entreprise n'encourait

aucun risque et l'accord de confidentialité restait lettre morte, l'employeur n'ayant pas établi que des informations confidentielles auraient été transmises.

Certes, il ne résulte pas du protocole de la réunion du conseil d'administration du 11 décembre 2015, que **C.)** ainsi que les autres membres du conseil d'administration auraient été informés du projet **PROJ1.)**, mais il s'en dégage que la réalisation de projets de grande envergure a été envisagée et que **C.)** ne s'y est pas opposé, sous condition cependant que les conditions soient connues et puissent être analysées en interne au préalable.

Si le fait de travailler pendant huit jours sur un projet important, à l'insu de son employeur, et de présenter l'offre à transmettre à un éventuel cocontractant à son employeur seulement un jour avant la date à laquelle ce dernier doit donner son accord, peut justifier un avertissement, l'employeur pouvant à bon droit se sentir mis devant le fait accompli, il ne constitue pas, eu égard à ce qui précède (possibilité pour l'employeur de refuser de donner l'autorisation, absence de préjudice), un fait de nature à rendre impossible toute continuation des relations de travail sans danger pour l'entreprise.

D'ailleurs, le fait pour l'employeur de proposer immédiatement un nouveau poste au salarié établit à suffisance de droit qu'il n'avait pas perdu confiance en ce dernier. Même si la société **SOC1.) BUILDING SOLUTIONS A.G.** était destinée à réaliser des projets très ambitieux et risqués, plus conciliables avec le caractère téméraire du salarié, la Direction de la société **SOC1.) A.G.** n'aurait pas envisagé de le nommer directeur si elle n'avait plus eu confiance en lui.

Il y a partant lieu, par réformation du jugement entrepris, de déclarer le licenciement intervenu en date du 25 janvier 2016 abusif.

Quant à l'indemnisation

Préjudice matériel

Il résulte des renseignements fournis et des pièces versées au dossier que l'employeur a, dès le licenciement, proposé au salarié de devenir directeur de la société **SOC1.) BUILDING SOLUTIONS A.G.**

A.) a refusé, affirmant : « *Alternativ zur Funktion Geschäftsführer Vertrieb und Marketing in der **SOC1.) A.G.** ist für meine Person mit meiner hohen Qualifikation, exzellenten Branchenkenntnissen und weltweiten Kontakten nur noch die Funktion als Alleingeschäftsführer der **SOC1.) A.G.** vorstellbar* ».

C.) a réitéré sa demande par courriel du 2 février 2016 et **A.)** a demandé des informations supplémentaires concernant le salaire, le « Homeoffice », la durée du contrat etc...

La Cour ne dispose d'aucune information quant à la suite des tractations.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage matériel qui se trouve en relation

causale directe avec le licenciement est indemnisable. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un emploi à peu près équivalent, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

A défaut de toute indication quant aux conditions de travail, responsabilités, salaire etc... proposés par l'employeur relativement au poste de directeur de la société **SOC1.) BUILDING SOLUTIONS A.G.**, le salarié reste en défaut de justifier son refus.

Par ailleurs, suite au licenciement, l'appelant, qui était pourtant dispensé de prêter son préavis, n'a effectué qu'une à deux demandes par mois pendant les mois de janvier, février, mars, avril, novembre et décembre 2016. Pendant les mois de mai à août 2016 il a effectué entre 4 et 7 demandes par mois. La Cour constate encore que dans ses deux demandes effectuées en avril 2016, l'appelant a précisé être disponible à partir du 1^{er} juin 2016 et dans certaines demandes effectuées pendant les mois de juillet et août, il a précisé être disponible à partir du 1^{er} octobre 2016, retardant ainsi, de sa propre initiative, la date de son engagement éventuel. En outre, l'appelant a dans certaines demandes fait état d'une rémunération souhaitée de 200.000 à 300.000 euros plus bonus, donc d'une rémunération supérieure à celle qu'il percevait auprès de l'intimée.

L'appelant ne justifie pas non plus pour quelles raisons il n'a pu travailler plus tôt pour la société **SOC3.) G.m.b.H.**, dont son épouse est associée unique et gérante, créée en septembre 2016 et active dans le domaine d'activités de prédilection de l'appelant.

Il suit de ce qui précède que le salarié n'a pas prouvé avoir fait tous les efforts nécessaires pour retrouver rapidement un nouvel emploi et limiter ainsi son préjudice, de sorte qu'il est à débouter de sa demande en réparation du préjudice matériel.

Préjudice moral

Eu égard aux circonstances du licenciement, à l'âge du salarié (57 ans) et à son ancienneté (un peu plus de 3 ans), à ses qualifications professionnelles, aux soucis et tracas quant à son avenir professionnel, la Cour fixe ex aequo et bono le préjudice moral subi à 8.000 euros.

Quant aux indemnités de procédure

La demande du salarié en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à déclarer fondée à concurrence de 2.000 euros, alors qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais exposés et non compris dans les dépens.

Eu égard à l'issue du litige, il n'est pas inéquitable de laisser à charge de l'intimée l'intégralité des frais exposés et non compris dans les dépens. Il y a partant lieu de la débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat de la mise en état,

reçoit l'appel en la forme,

le dit partiellement fondé,

réformant,

déclare le licenciement avec préavis intervenu le 25 janvier 2016 à l'encontre de **A.)** abusif,

dit la demande de **A.)** en indemnisation du préjudice moral fondée à concurrence de 8.000 euros,

partant condamne la société anonyme **SOC1.)** A.G. à payer à **A.)** le montant de 8.000 euros, avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice jusqu'à solde,

pour le surplus, confirme le jugement dans la mesure où il est entrepris,

déboute la société anonyme **SOC1.)** A.G. de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

condamne la société anonyme **SOC1.)** A.G. à payer à **A.)** le montant de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme **SOC1.)** A.G. aux frais et dépens des deux instances avec distraction en ce qui concerne les frais et dépens de l'instance d'appel au profit de KLEYR GRASSO, société en commandite simple, qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Monique HENTGEN, premier conseiller, président, en présence du greffier Alain BERNARD.