

Arrêt N° 23/20 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-sept février deux mille vingt

Numéro CAL-2018-00986 du rôle.

Composition:

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

Entre:

A.), demeurant à B-(...),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 5 juillet 2018,

comparant par Maître Marc FEYEREISEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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

intimée aux fins du prédit acte ENGEL,

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.

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 27 février 2017, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir dire que le licenciement avec préavis intervenu en date du 10 juin 2016 est irrégulier, illicite et abusif et de s'entendre condamner à lui payer, de ce chef, les montants de 32.628,60 EUR + p.m au titre du préjudice matériel et de 15.000,- EUR au titre du préjudice moral.

En outre, A.) a demandé la condamnation de la société SOC1.) à lui payer le montant de 7.500,- EUR au titre d'indemnisation de son préjudice subi du chef de harcèlement moral.

Ces montants ont été réclamés avec les intérêts légaux à partir du 10 juin 2016, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement à intervenir.

A titre subsidiaire, A.) a sollicité la condamnation de la société SOC1.) à lui payer une indemnité correspondant à un mois de salaire pour irrégularité formelle du licenciement.

Enfin, A.) a requis l'exécution provisoire du jugement à intervenir et a sollicité une indemnité de procédure de 1.750,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

A l'audience du 14 mars 2018, la société SOC1.) a demandé reconventionnellement la condamnation de A.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par jugement du 11 mai 2018, le tribunal du travail a déclaré non fondée la demande de A.) en communication forcée de pièces, déclaré justifié et régulier le licenciement avec préavis intervenu le 10 juin 2016 et débouté A.) de toutes ses demandes.

En outre, il l'a condamnée à payer à la société anonyme SOC1.) une indemnité de procédure de 800,- EUR.

Par exploit d'huissier du 5 juillet 2018, A.) a relevé appel du jugement du 11 mai 2018, lui notifié le 28 mai 2018.

Elle demande à la Cour, par réformation du jugement entrepris, de déclarer le licenciement avec préavis intervenu le 10 juin 2016 irrégulier, illicite et abusif et de condamner la société SOC1.) à lui payer les montants, tels que réclamés en première instance.

Elle conteste, en effet, tant la précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement que la réalité et le sérieux de ceux-ci.

A titre subsidiaire, elle sollicite, avant tout autre progrès en cause, la production, sur base des articles 284, 28, 288 et suivants du Nouveau code de procédure civile, sous peine d'une astreinte de 500,- EUR par jour de retard, du « *projet de contrat commercial SOC2.)* » et du « *projet de contrat de confidentialité SOC2.)* ».

A titre plus subsidiaire, elle demande à voir écarter les attestations testimoniales versées par l'intimée, les auteurs ayant témoigné dans leur propre cause.

A titre encore plus subsidiaire, elle demande à la Cour de déclarer le licenciement irrégulier, l'intimée n'ayant pas été valablement représentée lors de l'entretien préalable au licenciement.

En tout état de cause, A.) demande à la Cour de condamner la société SOC1.) à lui payer le montant de 7.500,- EUR à titre d'indemnisation du préjudice moral subi du chef de harcèlement moral et sollicite une indemnité de procédure de 1.000,- EUR pour la première instance et de 1.500,- EUR pour l'instance d'appel, augmentée dans ses conclusions déposées le 30 octobre 2019 au montant de 5.000,- EUR. Elle demande également à être déchargée de la condamnation afférente prononcée contre elle en première instance.

Au dispositif de ses conclusions notifiées le 20 mai 2019, A.) détaille les pièces exactes dont elle sollicite la production.

La société SOC1.) soulève in *limine litis* l'irrecevabilité de l'acte d'appel pour cause de libellé obscur.

Quant au fond, elle demande la confirmation du jugement entrepris et offre, à titre subsidiaire, et pour autant que de besoin, de prouver les faits énoncés dans la lettre de motivation par l'audition d'B.), de C.) et de D.).

Elle fait encore plaider que les attestations testimoniales, qu'elle verse, seraient recevables, les auteurs des attestations étant habilités à témoigner dans le cadre du litige soumis à la Cour.

A titre subsidiaire, elle conteste tout dommage dans le chef de l'appelante et conteste tout harcèlement moral à son encontre.

La société SOC1.) s'oppose encore à la demande en production de pièces pour des raisons de confidentialité et pour défaut de pertinence.

En tout état de cause, elle sollicite pour l'instance d'appel une indemnité de procédure de 3.000,- EUR, augmentée en cours d'instance au montant de 5.000,- EUR.

Quant à la recevabilité de l'appel

L'intimée reproche à l'appelante de s'être contentée dans son acte d'appel de demander la réformation du jugement entrepris, sans expliquer en quoi le licenciement intervenu serait abusif, ni développer davantage ses prétentions et

revendications, de sorte qu'elle n'aurait pas pu organiser valablement sa défense.

La Cour constate à la lecture de l'acte d'appel que l'appelante a précisé que l'indication des motifs du licenciement serait imprécise, alors que l'énoncé ne permettrait pas d'en apprécier la nature et la portée exacte, ni d'en apporter la contre-preuve.

En outre, elle a contesté la réalité et le sérieux des motifs indiqués et précisé en quoi la production des pièces requise en première instance était nécessaire, estimant pouvoir établir grâce auxdites pièces, le « *guet-apens* » que lui aurait tendu son employeur, puisque lesdits documents, sur base desquels elle aurait dû travailler, auraient été « *incompréhensibles, inextricables et d'aucune utilité* ».

De même, l'appelante a exposé les raisons pour lesquelles elle estime que les attestations, versées par l'intimée, devraient être écartées, le licenciement déclaré abusif sinon irrégulier et l'intimée condamnée à l'indemniser de son préjudice subi du chef de harcèlement moral.

Enfin, dans le dispositif de son acte d'appel, elle a indiqué les montants qu'elle réclame au titre de ses préjudices moral et matériel subis du chef du licenciement, au titre du harcèlement moral subi et au titre du caractère irrégulier du licenciement, ainsi qu'au titre de l'indemnité de procédure.

Il suit de ce qui précède que l'acte d'appel permet tant à la Cour de déterminer le fondement juridique et l'objet de la demande, qu'à l'intimée de préparer utilement sa défense.

Le moyen tiré du libellé obscur n'est dès lors pas fondé et l'appel, introduit dans les forme et délai de la loi, est à déclarer recevable.

Quant au licenciement

Précision des motifs

Tel que l'ont retenu à bon droit les juges de première instance, l'employeur a exposé de façon suffisamment précise, dans sa lettre de motivation, les tâches qu'il avait données à effectuer à la salariée, les délais à respecter, les différentes personnes intervenues, les dates auxquelles ont eu lieu les différents événements dont il fait état et les fautes et les faits d'insubordination qu'il lui reproche.

Les motifs, tels qu'énoncés, sont suffisamment précis pour permettre, d'une part, au salarié de savoir ce qui lui est concrètement reproché, afin le cas échéant, d'en apporter la contre-preuve, et d'autre part, au juge d'en contrôler l'identité avec ceux débattus devant lui et d'en apprécier la gravité.

Le moyen n'est partant pas fondé.

Demande de production de pièces

L'appelante, qui avait en première instance demandé la communication forcée des « *contrats SOC2.) mentionnés dans la lettre de licenciement* », a complété sa demande dans ses conclusions du 20 mai 2019 et a demandé la production du « *contrat MCASA SOC2.)* » et du « *contrat de confidentialité SOC2.)* » dans leur version originale, tels qu'ils ont été envoyés par le client SOC2.) à la société SOC1.) en août 2015 et tels que transmis à la salariée en date du 12 avril 2016, puis tels que revus par elle et envoyés le 29 avril 2016 pour commentaires à E.), juriste de SOC2.) France avec copie à Messieurs D.) et C.), puis tels qu'envoyés début mai 2016 à B.), CEO et administrateur-délégué, à F.), administrateur-délégué et à G.), responsable des ressources humaines, puis tels que finalisés par la salariée et transmis à D.) en date du 3 juin 2016, et enfin, tels que finalisés après le départ de la salariée.

A.) entend établir, par la production desdites pièces, que la mission qui lui avait été confiée était « impossible » et qu'aucune insuffisance professionnelle ne saurait lui être reprochée.

C'est à bon droit que les juges de première instance ont retenu que la production d'une pièce ne peut être ordonnée que si elle est pertinente pour la solution du litige et qu'ils ont retenu qu'en l'espèce ce n'était pas le cas.

En effet, il se dégage de la lecture de la lettre de motivation que l'employeur ne reproche à la salariée pas tant une incapacité à remplir la tâche qu'il lui avait octroyée, à savoir réviser et rectifier, le cas échéant, les deux contrats transmis par le client SOC2.), que son attitude non professionnelle et nonchalante dans la réalisation de sa mission et son manque de respect vis-à-vis du client et de ses supérieurs hiérarchiques.

Par ailleurs, même à supposer que la mission qui avait été confiée à la salariée ait été « impossible », comme elle le prétend, elle aurait dû en faire état à son employeur endéans un bref délai après la réception des contrats en date du 12 avril 2016, sachant que la date de signature avait été fixée au 25 avril 2016. Or, suivant les éléments du dossier, ce n'est que le 27 avril 2016 qu'elle a justifié son inaction en prétendant que les contrats versés par SOC2.) n'étaient pas « légaux ».

Une analyse des différentes versions des contrats SOC2.) n'étant partant pas nécessaire pour la solution du litige, il n'y a pas lieu d'en ordonner la production.

Demande de rejet des attestations testimoniales versées par l'intimée

C.) (Head of sale), D.) (Head of governance & Service management) et B.) (Déléguée à la gestion journalière) sont tous employés auprès de la société SOC1.), mais aucun n'est administrateur de ladite société.

Si ces personnes sont dès lors en partie impliquées dans le déroulement des faits reprochés à l'appelante, elles ne sont cependant pas à considérer comme étant parties en cause, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'écarter leurs attestations.

Réalité et sérieux des motifs

Il résulte des éléments du dossier que C.) a transmis les deux contrats litigieux à A.) en date du 12 avril 2016 en lui demandant un feed-back pour le 20 avril au plus tard. Dans son attestation C.) relate « *le 12 avril 2016, j'ai informé Madame A.) des éléments constitutifs du dossier SOC2.) et je lui ai donné les premières explications nécessaires dans le cadre du traitement de la demande SOC2.) relative au contrat UU.) et le contrat de confidentialité alors en vigueur avec le client. Sur base des explications données A.) devait réviser et rectifier les éléments qui devaient l'être. Compte tenu du délai imparti pour revenir vers le client SOC2.) (soit le 25 avril 2016), Madame A.) connaissait le degré d'urgence et l'importance du dossier. Une réunion complémentaire a été organisée avec Madame A.) le 14 avril 2016 à 14h30 afin d'assurer la bonne compréhension du dossier et faire en sorte que tous les éléments soient en sa possession pour qu'elle puisse mener sa tâche à bien* ». Une autre réunion a eu lieu avec B.) le 27 avril 2016 « *pour lui permettre la réussite de sa mission* ». (Pièces 7 et 8 de la farde de pièces de Maître JUNGERS).

Le 26 avril 2016, D.) rappelle à A.) qu'il faut fournir un premier retour à Madame E.) au plus tard vendredi midi (le 29 avril) « *pour montrer qu'on travaille sur le document* » (Pièce 9 de la farde de pièces de Maître JUNGERS).

Lors d'une conférence téléphonique en date du 27 avril 2016 avec D.) et B.), A.) remet en cause la légalité du contrat (Pièces 10 et 12 de la farde de pièces de Maître JUNGERS).

Le 28 avril 2016, elle écrit à D.) (17h29) « *Suite à notre entrevue hier avec B.), je comprends que nous allons prester à SOC2.) les services VBS tout à fait « standard ». J'ai revu en vitesse les templates fournis par SOC2.) ci-joints et je suis d'avis qu'on ne peut pas les utiliser, vu qu'ils sont incohérents, pas adaptés aux services de SOC1.) et il y a beaucoup de fautes, les références erronées etc. Pour cette raison, j'ai utilisé comme base de préparation les documents standards de SOC1.)Je joins le premier draft de ces documents.Vu extrême urgence de SOC2.).....* ».

D.) lui répond immédiatement (17h33) « *Il a été convenu avec SOC2.) que nous allons utiliser leurs documents pour des raisons commerciales. SOC2.) étant notre client, nous n'avons pas la possibilité de refuser. Nous avons par ailleurs promis à SOC2.) de fournir un premier retour, qui n'a pas besoin d'être exhaustif pour demain midi au plus tard* ».

Le lendemain 29 avril 2016 (11h28), soit 17 jours après avoir reçu la mission de vérifier et, le cas échéant, de rectifier les deux contrats et 4 jours après la date initialement prévue pour la signature desdits contrats, elle répond à D.) « *comme déjà indiqué je ne suis pas capable de travailler sur la base de contrats fournis par SOC2.), tu peux faire appel si nécessaire à un cabinet d'avocats externe spécialisé dans ce domaine, mais à mon avis même eux ne sauront rien faire sur cette base* » (Pièces 13 et 15 de la farde de pièces de Maître JUNGERS).

Le même jour (17h55) et alors que D.) vient de lui confirmer la nécessité de travailler sur les contrats fournis par la société SOC2.), elle contacte de sa propre initiative la juriste de la société SOC2.), E.) et lui écrit : « *Je me réfère aux échanges de mails en relation avec les contrats fournis par SOC2.). J'ai parcouru rapidement les contrats et après discussion en interne avec notre direction, je comprends que vos contrats standards ne sont pas adaptés à la nature des services que SOC1.) S.A. fournit à ses clients. Je propose que nous adoptions comme la base de notre travail les contrats standards SOC1.). J'espère que cette solution est acceptable, pour vous. En vue de notre conférence téléphonique qui doit se tenir le 6 mai 2016, je joins pour votre revue/commentaires le premier projet d'un contrat de confidentialité entre nos deux sociétés.* » (Pièce 16 de la farde de pièces de Maître JUNGERS).

E.) lui répond : « *Je ne comprends pas votre mail. Je pense qu'il doit y avoir erreur. Nous avons déjà conclu un contrat de confidentialité : voir ci-joint. Par ailleurs, je pense que M. D.) et M. C.) ont dû vous l'indiquer....nous devons partir sur base du contrat UU.) envoyé auprès de vos services dès le mois d'août 2015....Nous devons avoir conclu le contrat pour fin mars. Nous ne pouvons plus retarder la date de signature du contrat. Notre call du 6 mai a pour but de valider définitivement le contrat pour mise en signature* » (Pièce 41 de la farde de pièces de Maître FEYEREISEN).

Début mai, A.) écrit à D.) en mettant B.) en copie : « *Pour rappel je suis en congé ce vendredi, je comprends que ma présence n'est pas nécessaire pendant l'entretien téléphonique avec SOC2.) ce vendredi, vu que mes commentaires n'ont pas été pris en compte et que le contrat a été exécuté sans être ni revu ni validé. Est-ce-conforme à la politique interne de SOC1.) ? Pour l'information, comme je suis obligée de travailler sur base de templates de contrat de service de SOC2.), je n'ai pas encore terminé la revue de ce contrat, si tu souhaites que je fournisse mes commentaires à SOC2.) et que je participe à une réunion téléphonique à ce sujet, tu peux proposer à SOC2.) de changer la date de la réunion téléphonique pour le vendredi 13 mai après 15 heures soit pour le mercredi 18 mai (je travaillerai exceptionnellement dans la matinée ce jour-là entre 8 heures et 12 heures)* » (Pièce 19 de la farde de pièces de Maître JUNGERS).

B.) lui répond qu'elle s'étonne du ton de cette « note » et lui reproche d'avoir demandé congé au dernier moment sans l'informer qu'elle devait terminer la revue du contrat. En outre, elle précise que le contrat n'a nullement été exécuté et que « *nous travaillons ensemble chez SOC1.), mais il y a aussi des moments où certaines décisions doivent être prises dans l'urgence et le management a le libre arbitre de les prendre si le business le requiert.* » (Pièce 19 de la farde de pièces de Maître JUNGERS).

Enfin, lors d'une conférence téléphonique en date du 18 mai 2016, soit plus d'un mois après avoir reçu sa mission, A.) demande au client « *Expliquez-moi quels services nous faisons pour vous* », ce qui d'après C.) et D.) n'a pas manqué de mettre ses supérieurs hiérarchiques dans l'embarras, ce genre de remarques après plus d'un mois de tractations, étant de nature à faire perdre toute confiance au client. (Pièce 10 de la farde de pièces de Maître JUNGERS).

Le lendemain, dans un mail adressé à ses supérieurs hiérarchiques, après s'être plainte d'un « *refus abusif et injustifié en forme de chantage* » de ses congés, de sa charge de travail nécessitant une adaptation de son horaire de travail et des « *pressions inacceptables* » qu'elle aurait subies « *ces dernières semaines* », elle demande « *aussi pourriez-vous m'expliquer le fait que je dois pour la plupart du temps travailler sur base d'instructions légales erronées, sur base de faux documents (entre autres je me réfère au contrat de SOC2.) et avec les faux juristes (je me réfère à notre call avec SOC2.) hier* ». (Pièce 44 de la farde de pièces de Maître FEYEREISEN et pièce 14 de la farde de pièces de Maître JUNGERS).

Concernant l'insubordination qui lui est reprochée, il est encore établi que A.) avait obtenu l'autorisation de venir au plus tard à 11 heures le 29 avril 2016 à la condition qu'une première ébauche des contrats SOC2.) soit livrée au client à 12 heures. Or, il n'est pas contesté que, non seulement elle est venue en retard, mais qu'elle a encore ri au nez de son supérieur hiérarchique en lui disant « *pardon, je suis insolente...tu n'as qu'à me mettre un avertissement pour mon retard* » (Pièces 10 et 15 de la farde de pièces de Maître JUNGERS).

En outre, alors que la salariée avait accepté le 28 avril 2016 d'avoir une conférence téléphonique avec le client le 6 mai 2016 et que son supérieur hiérarchique avait refusé de lui accorder un congé pour ce jour-là, elle a profité de l'absence de ce dernier pour solliciter congé auprès d'B.). Vu son absence, ladite conférence téléphonique a dû être reportée une nouvelle fois entraînant un grand mécontentement auprès du client (Pièce 10 de la farde de pièces de Maître JUNGERS).

Il suit de ce qui précède, que non seulement la salariée ne s'est pas conformée aux instructions données par son employeur, mais qu'elle a, en outre, fait preuve d'un comportement nonchalant à la limite de l'insolence et d'un manque de loyauté envers son employeur de nature à justifier une perte de confiance dans le chef de ce dernier et à rendre impossible sans préjudice pour l'entreprise la continuation des relations de travail.

La Cour renvoie à ses développements ci-avant et rappelle que la salariée ne saurait justifier le non-respect des instructions données par le client ainsi que sa nonchalance en affirmant que son employeur lui avait confié une tâche « *impossible* », les contrats remis par le client étant selon elle « *incohérents* », « *incompréhensibles* » et ne « *correspondant pas à l'objet social de l'employeur* ». En effet, si tel avait été le cas, il lui aurait incombé d'en faire état immédiatement à ses supérieurs hiérarchiques et non d'attendre le 27 avril 2016, sachant que la date convenue avec le client pour signer ledit contrat avait été fixée au 25 avril 2016. Force est de constater, en outre, qu'hormis sa remarque « *qu'est-ce que ce contrat ? Pour moi ce n'est pas un contrat légal* », la salariée n'a fourni aucune explication plus concrète pour justifier son point de vue, se contentant de conclure qu'elle n'était pas capable de mener à bien sa tâche sur base desdits contrats.

Si un salarié, notamment lorsqu'il est engagé en tant que *legal adviser*, peut donner son avis à son employeur, il ne saurait cependant sous des prétextes

vagues et tardifs, invoqués au fur et à mesure que l'employeur, qui détient le pouvoir de direction de l'entreprise et qui en supporte les risques, le presse de lui remettre le travail demandé, refuser de se conformer à ses instructions.

Les motifs du licenciement étant d'ores et déjà établis, il n'y a pas lieu de faire droit à l'offre de preuve par audition de témoins.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris, en ce qu'il a déclaré le licenciement justifié.

Régularité du licenciement

L'appelante fait plaider que l'intimée n'aurait pas été représentée par B.), déléguée à la gestion journalière, pendant l'entretien préalable.

L'intimée réplique qu'elle était représentée par G.), Head of Human Resources et que D.) et H.), Président de la délégation du personnel, qui accompagnait A.), étaient présents également.

Selon l'article L.124-2(2) du Code du travail, au cours de l'entretien, l'employeur ou son représentant est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié ainsi que les observations de la personne qui l'assiste.

Aucune disposition n'interdit à l'employeur de se faire représenter par une personne de son choix.

L'employeur ayant été représenté par son chef du personnel (« Head of human resources »), l'argumentation de A.) quant à l'irrégularité formelle du licenciement n'est pas fondée.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté A.) de sa demande afférente.

Quant à la demande en indemnisation du préjudice subi du chef de harcèlement moral

A.) fait plaider qu'elle aurait subi un préjudice alors que « *le patron a orchestré une mise en scène destinée à se débarrasser de sa salariée* ».

La Cour fait siens les développements des juges de première instance relatifs à la définition du harcèlement moral.

Force est de constater qu'aucun acte attentatoire aux droits et à la dignité de l'appelante ayant pu entraîner une dégradation délibérée des conditions de travail n'est établi au vu des éléments du dossier.

L'appelante n'a pas non plus présenté l'offre de preuve annoncée dans son acte d'appel en vue d'établir « *des actes répétés, attentatoires aux droits et à la dignité de l'appelante aboutissant à la dégradation délibérée des conditions de travail* ».

Il s'ensuit que ses affirmations restent à l'état de pures allégations et qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il l'a déboutée de sa demande afférente.

Quant aux indemnités de procédure

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné A.) à payer à la société SOC1.) le montant de 800,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et de déclarer la demande de l'intimée en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel fondée pour le montant de 1.000,- EUR.

La partie condamnée aux frais et dépens de l'instance ne pouvant bénéficier des dispositions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a débouté A.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et il n'y a pas lieu de lui allouer une telle indemnité pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

rejette le moyen tiré du libellé obscur,

dit l'appel recevable,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

condamne A.) à payer à la société anonyme SOC1.) le montant de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel,

rejette la demande de A.) basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel,

condamne A.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction 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.