

Arrêt N° 83/19 - VIII - Travail

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

**Audience publique du six juin deux mille dix-neuf**

Numéro 44266 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;  
Monique HENTGEN, premier conseiller;  
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;  
Alain BERNARD, greffier.

**Entre:**

**A.),** demeurant à NZ-(...) (Nouvelle-Zélande), (...),

**appelante** aux termes d'un acte de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 5 décembre 2016,

**comparant par Maître Patrice MBONYUMUTWA**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**l'association sans but lucratif ASBL.1.) A.S.B.L.**, établie et ayant son siège à L-(...), (...), représentée par son conseil d'administration,

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

**comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH**, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2082 Luxembourg, 41A, J.F. Kennedy, représentée aux fins des présentes **par Maître Philippe SCHMIT**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----

## LA COUR D'APPEL:

Revu l'arrêt de la Cour d'appel du 27 avril 2017, n°56/17 qui, avant tout autre progrès en cause, a ordonné à **A.)** de fournir une caution judiciaire de 5.000,- EUR, réservé l'appel pour le surplus en attendant la consignation et renvoyé le dossier devant le magistrat de la mise en état. La consignation de la caution a été effectuée suivant récépissé de la Caisse de Consignation du 2 octobre 2017 (N° 17-I-J001-0009).

Il y a lieu de rappeler que par requête déposée le 12 juin 2014, **A.)**, licenciée avec préavis en date du 25 octobre 2013, a fait convoquer son ancien employeur, l'association sans but lucratif **ASBL.1.)** ASBL (ci-après l'asbl **ASBL.1.)**), devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir dire que son licenciement est abusif et, principalement, de voir ordonner sa réintégration au sein d'**ASBL.1.)** ou, subsidiairement, de lui allouer la somme de 248.732,13 EUR en réparation de son préjudice matériel. Elle a sollicité en toute hypothèse la condamnation de la partie adverse à lui payer la somme totale de 161.339,76 EUR à titre de dommages et intérêts pour les préjudices subis du chef de licenciement abusif, de harcèlement moral et de discrimination en raison d'un handicap.

**A.)** a, en outre, sollicité une indemnité de procédure de 3.000,- EUR et l'asbl **ASBL.1.)** a également demandé une indemnité de procédure.

Par jugement du 27 juin 2016 (n° 2657/16), le tribunal du travail a déclaré le licenciement régulier et il a déclaré les demandes de ce chef non fondées. Le tribunal du travail a encore déclaré non fondées les demandes de **A.)** en réparation des préjudices allégués du chef de harcèlement moral et de discrimination en raison d'un handicap et il a condamné **A.)** à payer à l'asbl **ASBL.1.)** une indemnité de procédure de 1.000, - EUR.

Par exploit d'huissier du 5 décembre 2016, **A.)** a régulièrement relevé appel limité de ce jugement lui notifié à la date du 11 octobre 2016.

Par réformation du jugement entrepris, **A.)** demande à la Cour d'appel de déclarer le licenciement abusif et de condamner la partie intimée au paiement du montant de 210.564,48 EUR en réparation de son préjudice matériel et du montant de 40.334,94 EUR en réparation de son préjudice moral subis en raison du licenciement abusif. Elle fait valoir qu'elle a droit, en réparation de son dommage matériel, aux 32 mois de salaires jusqu'à sa retraite, dont à déduire les indemnités de chômage perçues étant donné qu'au vu de son âge et de son expérience elle aurait été dans l'impossibilité de retrouver un travail.

**A.)** demande encore à être déchargée de la condamnation au paiement de l'indemnité de procédure de 1.000 EUR à laquelle elle a été condamnée en première instance.

Elle sollicite une indemnité de procédure de 3.500,- EUR pour la première instance et de 3.500,- EUR pour l'instance d'appel.

L'asbl **ASBL.1.)** demande à voir déclarer l'appel non fondé et à voir confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier. Elle offre, pour autant que de besoin, de prouver par l'audition de témoins les faits à la base du licenciement avec préavis. Une première offre de preuve est plus amplement reproduite en langue anglaise dans ses conclusions du 19 janvier 2018. Dans ses conclusions du 19 novembre 2018, l'employeur offre encore de prouver les affectations de **A.)** au sein de l'école au grade « Kindergarten 2 » au courant des années 2005-2013 et que **A.)** disposait des compétences nécessaires à l'enseignement au sein du Grade 2.

L'asbl **ASBL.1.)** relève, quant au dommage matériel réclamé par la salariée, que si elle verse quelques documents relatifs à la recherche d'emplois, sa demande de se voir allouer 32 mois de salaires jusqu'à sa retraite n'est pas fondée, dès lors que l'époux de la salariée aurait confirmé que l'année scolaire 2013/2014 aurait été la dernière année que lui-même et son épouse passeraient en Europe.

Quant au dommage moral, la demande de **A.)** serait hors proportion en raison de son comportement et du fait qu'elle se serait mise elle-même dans la situation fâcheuse qui l'aurait menée au licenciement.

L'intimée demande encore une indemnité de procédure de 5.000,- EUR et elle conteste tant le principe que le quantum des indemnités de procédure réclamées par l'appelante.

### ***Le licenciement avec préavis du 25 octobre 2013***

#### ***Moyens et arguments des parties***

A l'appui de son appel, **A.)** relate qu'elle a été engagée en qualité de « Lower School Teacher » par l'asbl **ASBL.1.)** suivant un contrat à durée déterminée pour la période allant du 25 août 2004 au 24 août 2005, converti en contrat à durée indéterminée à partir du 25 août 2005. Le contrat aurait été un contrat d'expatriée.

Elle aurait travaillé du 25 août 2004 au 23 août 2013 dans la section « Kindergarten 2 » et une mutation au Grade 2 regroupant des élèves de 7 à 8 ans lui aurait été imposée du 25 août au 25 octobre 2013 sans qu'elle en ait été avisée. Cette mutation aurait été injustifiée eu égard à l'expérience professionnelle de la salariée. Une mésentente entre elle-même et une collègue, **B.)**, au sujet de critiques de parents, qui voulaient faire changer de classe leurs enfants pour la classe de **A.)**, aurait entraîné un harcèlement moral à son égard.

Quant à sa candidature au poste de « Grade Level Leader », la salariée conteste tout changement d'humeur ou attitude belliqueuse de sa part à la suite de l'échec de cette candidature, mais les collègues et le directeur l'auraient évincée des activités de l'école tout en surveillant ses moindres gestes. Elle aurait fait l'objet de propos et de comportements humiliants et dégradants, dont notamment le changement de sa classe du rez-de-chaussée au 4<sup>e</sup> étage, ce qui, en raison de son handicap au dos et de son âge (63 ans), aurait été très pénible.

Par lettre du 25 octobre 2013, son licenciement moyennant un préavis de 4 mois courant du 1<sup>er</sup> novembre 2013 au 28 février 2014 et avec dispense de travailler durant le préavis lui aurait été notifié.

L'appelante conteste tant la réalité que le sérieux des motifs du licenciement.

Si elle reconnaît avoir supprimé à trois reprises des fichiers informatiques, elle fait valoir qu'il s'agissait cependant de ses propres notes concernant ses cours qu'elle avait élaborés depuis de nombreuses années, qui auraient été sa propriété et non des fichiers appartenant à l'école. Le reproche tiré de l'effacement à trois reprises de fichiers de support de cours appartenant aux collègues auxquels l'accès était limité et protégé par mot de passe ne serait pas établi, dès lors que seuls des fichiers appartenant à la salariée auraient été effacés.

Il ressortirait de courriels des 10 septembre et 18 octobre 2013 qu'il s'agissait de « Courses folders » et non de « Faculty folders », et l'appelante n'aurait d'ailleurs plus eu accès au dossier K2 de « Faculty ressources ». Bien que le rapport informatique versé en première instance par l'employeur ait eu comme objectif de démontrer que les fichiers ont été effacés sur le serveur protégé, il ressortirait des attestations testimoniales que les fichiers ont été effacés des « Courses folders » auxquels l'accès serait libre.

**A.)** fait encore valoir que son contrat de travail ne contient aucune clause de cession de droits moraux ou patrimoniaux et l'employeur ne deviendrait pas automatiquement titulaire des créations du salarié. Le règlement interne de l'asbl **ASBL.1.)**, invoqué par l'intimée pour appuyer sa thèse selon laquelle il était interdit de supprimer des documents du serveur de l'école, ne serait pas pertinent dès lors que la cession des droits d'auteur devrait être prévue au contrat de travail.

Les faits reprochés à la salariée manqueraient en outre de sérieux, dès lors que l'employeur se serait contredit en ce que, bien avant la suppression des fichiers, l'employeur lui aurait reproché des faits qualifiés de graves et de préjudiciables sans pour autant les invoquer à l'appui d'un licenciement et la suppression des fichiers n'aurait constitué qu'un prétexte pour se débarrasser de **A.)**. Aucun avertissement n'aurait été émis à l'encontre de la salariée endéans les 9 années au cours desquelles elle a travaillé au lycée et tout comportement belliqueux ou rancunier dont l'employeur fait état serait contesté.

L'appelante demande encore le rejet tant des attestations testimoniales que de l'offre de preuve par témoins formulée par l'asbl **ASBL.1.)** en raison du fait que les témoins ne feraient état que d'ouï-dire, que les témoins **C.)** et **D.)** feraient partie de la direction du lycée, que les autres témoins lui seraient hostiles et que les attestations ne répondraient pas aux prescriptions de l'article 399 et suivants du Nouveau code de procédure civile.

**A.)** demande enfin, sur base de l'article 288 du Nouveau code de procédure civile à voir enjoindre l'intimée à verser, par clé USB les 15.000 fichiers (19,7GB) effacés et elle sollicite le rejet de la pièce n°7 versée par l'intimée, pièce qui ne

porterait pas de destinataire ni de signature et qui n'établirait donc pas son authenticité. Cette pièce ne pourrait pas non plus valoir comme attestation testimoniale.

L'asbl **ASBL.1.)** relève, d'abord, que l'appelante ne soulève plus l'imprécision des motifs du licenciement avec préavis et qu'elle reconnaît la suppression à trois reprises de fichiers. **A.)** aurait supprimé les fichiers de façon ciblée et avec l'intention de nuire, par esprit de vengeance et de frustration, en raison de sa mutation qu'elle aurait mal prise.

Contrairement à l'allégation de la salariée, selon laquelle les fichiers supprimés auraient été sa propriété, il ressortirait du témoignage d'**B.)** que bon nombre des documents supprimés n'auraient pas été élaborés par l'appelante.

En outre, suivant le règlement interne de l'école, les enseignants n'auraient en aucun cas le droit de supprimer un quelconque document se trouvant sur le serveur de l'école et l'article 22 dudit règlement énoncerait clairement les obligations relatives au respect et à la protection des documents et aux attentes de l'employeur.

Les arguments de **A.)** concernant les « Courses folders » et « Faculty folders » ne seraient pas pertinents, dès lors que les « Courses folders » seraient des sous-dossiers des « Faculty folders ». Il ressortirait du rapport du directeur du service informatique de l'asbl **ASBL.1.)** que le dossier racine de l'ensemble des suppressions de documents opérées par **A.)** est le dossier « Faculty ressources ». Cet état des choses serait corroboré par le courriel d'**B.)** du 7 octobre 2013 (Pièce **ASBL.1.)** 3.17, annexe du rapport du 21 octobre 2013) qui avait donné l'alerte concernant les suppressions effectuées par la salariée.

L'intimée conteste encore les arguments de l'appelante relatifs à la propriété intellectuelle des documents supprimés, dès lors que les documents litigieux ne constitueraient pas des œuvres de l'esprit revêtant une originalité particulière. En tout état de cause, les droits relatifs au produit du travail fourni par un salarié dans l'exécution de son contrat de travail, y compris un éventuel droit d'auteur se trouveraient réunis dans le chef de l'employeur.

Par la suppression des documents, **A.)** aurait encore porté atteinte aux droits de l'asbl **ASBL.1.)**, en sa qualité de producteur de base de données protégée en vertu de l'article 67 de la loi du 18 avril 2001 sur les droits d'auteur, les droits voisins et les bases de données. Les documents litigieux auraient été d'une importance capitale pour le personnel K2 de l'école étant donné qu'il se serait agi de documents importants pour la gestion des classes K2 dans leur ensemble.

Même s'il avait été possible de récupérer les documents, grâce à l'intervention d'**B.)**, cela n'enlèverait rien à la gravité des faits commis. Il aurait, à tout le moins, appartenu à la salariée de prévenir la direction et les collègues de la suppression des documents et le fait qu'elle ne l'ait pas fait démontrerait son manque de loyauté. La suppression aurait été le résultat de nombreux incidents illustrés par les pièces versées en cause et l'employeur conteste le harcèlement et la discrimination invoqués par la salariée. **A.)** aurait, d'ailleurs, acquiescé au

jugement entrepris en ce qu'il a rejeté la demande de la salariée y relative, dès lors qu'elle a limité son appel au licenciement. Le jugement aurait donc acquis force de chose jugée en ce qu'il a retenu que la salariée n'a pas fait l'objet de harcèlement moral ou de discrimination et les éléments soulevés par **A.)** relatifs au prétendu caractère vexatoire de la mutation de la salariée et aux vexations subies ne pourraient être pris en considération.

Quant à la demande de **A.)** de voir écarter la pièce n°7, elle serait à rejeter, dès lors qu'il s'agirait d'un rapport établi par **E.)**, qui aurait été communiqué antérieurement au licenciement à la salariée et qui retracerait les éléments marquants de l'année scolaire 2012/2013.

Quant aux attestations testimoniales et à l'offre de preuve, l'asbl **ASBL.1.)** relève que ni le témoin **C.)** ni le témoin **D.)** ne sont les mandataires du lycée et ils pourraient donc être entendus en tant que témoins. Les attestations testimoniales révéleraient les problèmes que **A.)** aurait eus dans la relation avec ses collègues et démontreraient que la suppression des documents a été effectuée par esprit de vengeance.

Quant à la demande de **A.)** de voir enjoindre l'employeur à verser la liste exhaustive des quelque 15.000 fichiers supprimés sur support USB, l'employeur ne s'y oppose pas.

#### Appréciation de la Cour d'appel

Il convient d'observer d'abord que **A.)** ne remet plus en cause, en instance d'appel, la précision des motifs de son licenciement lui notifiés par courrier du 20 décembre 2013, la juridiction de première instance ayant par ailleurs, à juste titre et par une motivation que la Cour d'appel fait sienne, retenu que la lettre de licenciement répond aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

La Cour renvoie, pour le détail de la motivation du licenciement, à la lettre de motivation rédigée en langue anglaise reproduite au jugement du 27 juin 2016. L'employeur reproche en substance à la salariée d'avoir supprimé à trois reprises aux dates des 10 septembre 2013, 7 octobre 2013 et 17 octobre 2013 14.893 documents dans 901 fichiers se trouvant sur le serveur des bases de données de l'école.

Suivant le règlement interne de l'école (**ASBL.1.)** Staff Handbook 2012-2013), l'usage des technologies d'information est soumis à des prescriptions de courtoisie et de respect relatives à la vie privée, à la protection des données personnelles et à la sécurité des fichiers et des données, l'article 22 dudit règlement prévoyant des dispositions spécifiques à cet égard, telles « *Information Technology acceptable use policy, Respect and protect the privacy of others, Respect and protect integrity, availability and security of all technology resources, Respect and protect the intellectual property of others, Respect and practice the principles of community* », ainsi que les conséquences en cas de violation de ces prescriptions. La suppression ou l'altération de données dans les fichiers est interdite.

Il ressort du rapport d'incident établi à la date du 21 octobre 2013 par **F.)**, directeur du service informatique de l'asbl **ASBL.1.)**, qui avait été chargé de retracer la suppression des fichiers K2 sur le serveur N:\LS faculty\Kindergarten\K2\K2 – **B.)** et **G.)** fichiers, que l'utilisateur du nom de **A.)** a détruit les documents des fichiers K2 depuis un ordinateur se trouvant dans la salle de classe de **A.)** à un moment où la salariée se trouvait dans cette salle de classe. La suppression des fichiers sur le serveur de l'école de fichiers « faculty ressources » est confirmée par le courriel adressé par **B.)** à **F.)** à la date du 7 octobre 2013 qui indique la disparition de son fichier K2 « *My K2 folder has disappeared. Please go under FR/LS Faculty/Kindergarten/K2/ B.) & G.) BACKUP* ».

**A.)** ne conteste d'ailleurs pas avoir supprimé à trois reprises des fichiers, mais elle soutient qu'il s'agissait de ses fichiers personnels qui lui auraient appartenu, de sorte qu'elle en aurait eu la libre disposition en tant que propriétaire intellectuel desdits fichiers.

La liste indicative versée par l'employeur indique que les fichiers concernés étaient constitués entre autres par des événements (Ex :Halloween, Christmas, Nelson Mandela Day, Mothers Day), des recettes (Ice-cream making, the gingerbread unit, baking projects, pancake day), des photos, des informations (Ex : K2 2011-2012 information, K2 2012-2013 common documents K2 emergency list, K2 end of year booklet) ou encore des activités de l'école ((...) tour, Luxembourg Royal Wedding, Nature walks). Il ne s'agit partant pas de créations ou d'inventions susceptibles d'appartenir à leur auteur et d'être protégés de ce fait.

Quant aux attestations testimoniales critiquées par la partie appelante, il convient de relever d'abord qu'aux termes de l'article 405 du Nouveau code de procédure civile chacun peut être entendu comme témoin. Suite à l'abolition du système du reproche du témoin, seules peuvent être écartées les personnes ayant qualité de partie au procès. La notion de partie en cause doit partant être interprétée restrictivement comme ne visant, en principe, que les personnes directement engagées dans l'instance judiciaire, les nouvelles dispositions sur les mesures d'instruction tendant à la simplification et à la libération des modes de preuve ayant élargi le plus possible les moyens susceptibles de conduire à la manifestation de la vérité et ayant aboli de façon significative la possibilité de reproche de témoins.

S'agissant des attestations testimoniales de **C.)** et **D.)**, il ressort de la pièce numéro 2.3 versée en cause par la partie intimée, que les témoins sont membres non votants du conseil d'administration « Board of Governors » de l'asbl **ASBL.1.)**, **C.)** étant le directeur de l'école et **D.)**, la principale LS. **C.)** a en outre signé, en sa qualité de directeur de l'école, aussi bien la lettre de licenciement que la lettre de motivation au licenciement.

Ces personnes ne sont pas les représentants de la partie intimée et, remplissant les formalités prescrites à l'article 402 du Nouveau code de procédure civile, leurs attestations testimoniales sont recevables même si elles seront analysées avec circonspection par la Cour.

Dans son attestation testimoniale du 18 décembre 2014, **C.)** relate surtout les faits relatifs à la mutation au Grade 2 de **A.)** et la réaction de celle-ci, ainsi que les problèmes relationnels entre **A.)** et ses collègues de travail et les plaintes de la salariée relatives à un harcèlement et mobbing de la part de ses collègues qui ne font pas l'objet du licenciement litigieux.

**D.)** relate, dans son attestation testimoniale du 18 décembre 2014, de façon détaillée les problèmes relationnels de **A.)** avec ses collègues à la suite du rejet de sa candidature au « Grade level leader » et à sa mutation au Grade 2. Elle indique cependant également qu'elle a été informée que des données partagées par différents enseignants, concernant notamment des informations relatives à des événements scolaires et se trouvant sur le serveur de l'école, ont été effacées dans des fichiers communs et qu'une enquête à ce sujet a été entamée « *...In the meantime, K2 reported to me and to the IT department that certain items that had been saved or the shared **ASBL.1.)** files had been deleted. One file that was for immediate use was information for our back-to-school night. Slowly it became aparent that other files that had been housed on the **ASBL.1.)** server, in common files, were found to be missing. We tried to investigate how that could have happend. Finally, the IT department discovered the source and **C.)** was alerted. »*

Quant aux attestations testimoniales d'**B.)** et de **G.)**, en l'absence d'éléments objectifs du dossier établissant un manque d'objectivité et d'impartialité, ni le lien de subordination desdits témoins avec l'asbl **ASBL.1.)**, ni le fait par **B.)** d'avoir découvert les suppressions opérées par **A.)** ne sauraient rendre suspectes les déclarations faites dans les attestations testimoniales versées en cause qui remplissent les formalités prescrites à l'article 402 du Nouveau code de procédure civile, de sorte qu'il peut en être tenu compte.

Il ressort de l'attestation testimoniale d'**B.)** du 19 décembre 2014 que la majorité des fichiers supprimés n'étaient pas le travail exclusif de **A.)**, mais constituaient des fichiers utilisés par tous les enseignants K2 et auxquels tous les enseignants de K2 avaient contribué de façon substantielle et significative (.. « *Mrs. **A.)** lawyer's letter stated that the material removed belonged to her in its entirety. This assertion is inaccurate and unsubstantiated. In fact, a majority of the files and material removed by Mrs. **A.)** were not her work and were not relevant only to her. They were indeed material of current use by all K2 teachers and to which all K2 teachers had made substantial and significant contribution of both effort and intellectual property.* »

Dans son attestation testimoniale du 16 décembre 2015, **G.)** relate qu'elle travaillait avec **A.)** et **B.)** et qu'elle avait un fichier de travail commun, dénommé **B.)/G.)**, qui contenait des documents et « records » nécessaires au travail journalier de leurs classes et qu'elle avait un sous-fichier dénommé « *All **G.)** stuff* » et « ***G.)** stuff* » containing the following : *Class Templates, Class Books, Class Photos, Class Information, Class Labels, Class Banners, Class Fonts and other documents required to complete my duties. The folders contained documents covering 4 years working in Kindergarten 2 received from numerous*

*other teachers, teaching assistants and staff members during that period and shared with my colleagues. »*

Il ressort ainsi de ce qui précède que **A.)** a supprimé à trois reprises des fichiers informatiques contenant du matériel d'enseignement élaboré tant par elle-même que par ses collègues qui se trouvait sur le serveur et qui était accessible aux enseignants K2 de l'école. Ses moyens et arguments relatifs au caractère privé des données effacées et relatifs à des droits d'auteur qu'elle aurait eus sur les données en question ne sont pas fondés, dès lors que les données en question ne constituent manifestement pas des créations ou inventions exclusives de sa part ni ne constituent des données privées dont elle aurait eu la libre disposition.

Le contrat de travail, à l'instar de tout autre contrat, engendre des obligations réciproques à charge de chacune des parties, l'obligation du salarié étant principalement celle de prêter le travail pour lequel il a été engagé et celle de l'employeur étant principalement de le rémunérer pour le travail effectué. A ces obligations vient s'ajouter l'obligation de loyauté qui permet d'instaurer une relation de confiance entre les parties au contrat qui est nécessaire pour une saine et harmonieuse exécution du contrat de travail. Même un fait isolé, du moment qu'il est de nature à ébranler la confiance devant exister entre l'employeur et le salarié et basé sur la loyauté des parties est de nature à justifier un licenciement.

En agissant en violation du règlement interne et au détriment de ses collègues, **A.)** a ébranlé la confiance de son employeur et fait preuve d'un manque de loyauté. Si les agissements de **A.)** peuvent être vus dans le contexte de ses problèmes relationnels avec ses collègues, il n'en reste pas moins que les effacements des fichiers dans les circonstances de l'espèce constituent en tant que tels des motifs sérieux qui justifient un licenciement avec préavis.

Les demandes de l'appelante en réparation de ses préjudices matériel et moral sont en conséquence non fondées.

Sans qu'il soit nécessaire de considérer la pièce n°7, dont l'appelante a demandé le rejet, et sans qu'il soit nécessaire de voir verser par clé USB les quelque 15.000 fichiers (19,7GB) effacés, le jugement entrepris est, au vu de ce qui précède, à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement avec préavis du 25 octobre 2013 régulier et en ce qu'il a rejeté les demandes de **A.)** en réparation de ses préjudices matériel et moral.

### ***Les indemnités de procédure***

Eu égard à l'issue du litige, le jugement est à confirmer en ce qu'il a débouté **A.)** de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance et sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel est de même à rejeter.

C'est par de justes motifs que la Cour adopte que la juridiction de première instance a condamné **A.)** au paiement du montant de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et il paraît inéquitable de laisser

à charge de l'asbl **ASBL.1.)** tous les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer en instance d'appel, de sorte qu'il y a lieu de condamner **A.)** à lui payer une indemnité de procédure de 1.500,- EUR pour l'instance d'appel.

### ***Les frais et dépens***

L'appelante est à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel et la Caisse de Consignation est autorisée à verser à la partie intimée asbl **ASBL.1.)** les frais sur base de la présentation de la justification des frais et dépens encourus et à restituer à la partie appelante **A.)** le surplus, le cas échéant.

### **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 ;

le dit non fondé ;

confirme le jugement dans la mesure où il est entrepris ;

condamne **A.)** à payer à l'association sans but lucratif **ASBL.1.)** ASBL une indemnité de procédure de 1.500,- EUR ;

rejette la demande de **A.)** basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

condamne **A.)** aux frais et dépens de l'instance d'appel et autorise la Caisse de Consignation à verser à la partie association sans but lucratif **ASBL.1.)** ASBL les frais sur base de la présentation de la justification des frais et dépens encourus et à restituer à la partie **A.)** le surplus, le cas échéant.