

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 19/17 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du neuf février deux mille dix-sept

Numéro 41862 du rôle.

Composition:

M. MAGISTRAT1.), président de chambre;
M. MAGISTRAT2.), premier conseiller;
Mme MAGISTRAT3.), premier conseiller;
M. GREFFIER1.), greffier.

Entre:

M. PERSONNE1.), demeurant à F-(...),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE1.)
de (...) du 30 octobre 2014,

comparaissant par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant à (...),

et:

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(...),
représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte HUISSIER DE JUSTICE1.),

comparaissant par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant à (...).

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que Mme le premier conseiller MAGISTRAT3.), chargée de faire rapport, tiennne seule l'audience pour entendre les plaidoiries.

Le magistrat rapporteur a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral. Il a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

PERSONNE1.) a été au service de la société anonyme SOCIETE1.), comme consultant informatique, du 30 décembre 2010 au 13 juillet 2012, date à laquelle il a été licencié avec un préavis de deux mois. Les motifs de son licenciement lui ont été transmis le 10 août 2012.

Par requête du 5 novembre 2013, PERSONNE1.) a demandé la convocation de son ancien employeur devant le tribunal du travail pour l'y entendre condamner à lui payer les montants de 17.042,85 EUR à titre de réparation du préjudice matériel subi par lui suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif, de 18.914,55 EUR à titre de réparation du préjudice moral, de 1.478,40 EUR au titre des chèques repas non soldés et de 3.952.- EUR à titre d'indemnité compensatoire pour congé non pris.

La société SOCIETE1.) a formulé une demande reconventionnelle en paiement de dommages et intérêts pour restitution tardive, par PERSONNE1.), de sa voiture de service et de l'ordinateur portable.

Par jugement du 11 juillet 2014, le tribunal du travail d'Esch/Alzette a déclaré le licenciement intervenu régulier et a débouté le requérant de ses demandes en indemnisation des préjudices allégués et des chèques repas et en paiement d'une indemnité compensatoire pour sept jours fériés légaux pour n'être pas fondées. PERSONNE1.) a été condamné à payer à son ancien employeur le montant de 200.- EUR au titre d'indemnité pour restitution tardive des objets mis à sa disposition pour l'exercice de ses fonctions.

Par jugement du 17 octobre 2014, PERSONNE1.) a encore été débouté de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour dix-neuf jours de congé non pris et a été condamné à payer à son ancien employeur une indemnité de procédure de 400.- EUR.

Par exploit d'huissier de justice du 30 octobre 2014, PERSONNE1.) a relevé appel des jugements des 11 juillet et 17 octobre 2014 pour, par réformation, être déchargé des condamnations prononcées à son encontre, et

- voir déclarer le licenciement intervenu abusif, pour condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 35.957,40 EUR au titre d'indemnisation des préjudices matériel et moral subis, et le montant de 5.040,41 EUR, sinon

de 4.280,41 EUR à titre d'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris et chèques-repas non soldés, ces montants augmentés des intérêts légaux.

La société SOCIETE1.) soulève, en ordre principal, la nullité de l'acte d'appel du 30 octobre 2014 pour défaut d'indication, par l'appelant, de son domicile réel ; en ordre subsidiaire, elle invoque l'irrecevabilité de l'acte d'appel, l'indication d'une fausse adresse par PERSONNE1.) ayant contribué à retarder la notification du jugement du 11 juillet 2014 et, par conséquent, à allonger le délai d'appel à sa disposition (en l'occurrence à 105 jours), causant ainsi un préjudice à la partie adverse.

Au fond, SOCIETE1.) conclut à la confirmation pure et simple des jugements entrepris, à l'exception du montant qui lui a été alloué dans le cadre de sa demande reconventionnelle et de l'indemnité de procédure au paiement de laquelle PERSONNE1.) a été condamné en première instance ; elle réclame, par la voie de l'appel incident, un montant de 2.000.- EUR pour chacun de ces postes.

Pour autant que de besoin et notamment pour le cas où les pièces versées aux débats devaient s'avérer insuffisantes pour établir la réalité des motifs du licenciement, elle offre tous les faits qui y sont évoqués en preuve par audition de témoins.

A titre reconventionnel, SOCIETE1.) demande le remboursement, par PERSONNE1.), de la somme de (13 x 5,60 EUR) 72,80 EUR correspondant à la valeur faciale des 13 chèques-repas de janvier 2012 non restitués ainsi que du montant de 483,47 EUR correspondant au trop-payé au titre de jours de congé non pris.

Dans ses deux derniers corps de conclusions, PERSONNE1.) demande, avant tout autre progrès en cause, la suppression intégrale des points I et II des conclusions du 28 avril 2015 de Maître AVOCAT2.) et intitulés « Quant à la nullité de la procédure, sinon l'irrecevabilité de l'appel à l'encontre du jugement du 11 juillet 2014 » et « Quant à la recevabilité de l'appel à l'encontre du jugement du 17 octobre 2014 ».

Motifs de la décision

- Le moyen tiré de l'indication d'une fausse adresse par PERSONNE1.)

SOCIETE1.) S.A. soulève, sur base de l'article 145 du nouveau code de procédure civile, « la nullité de la procédure introduite à son encontre par PERSONNE1.) » par la requête introductive d'instance et, subsidiairement, l'irrecevabilité de l'appel dirigé contre le jugement du 11 juillet 2014 puisque PERSONNE1.) aurait « sciemment fait état d'une fausse adresse de manière à empêcher préventivement l'exécution à l'étranger d'un éventuel jugement en sa défaveur et se ménager un délai d'appel plus long que le délai légal », puisque

ce n'est qu'en date du 30 octobre 2014 que PERSONNE1.) a fait appel des deux jugements intervenus.

PERSONNE1.) explique que lors de son embauche par la société SOCIETE1.), il habitait encore à (...), au (...); lors de son déménagement, il a continué sa nouvelle adresse à son employeur ((...) à F-(...)). Cette affirmation se trouve corroborée par l'envoi, à la nouvelle adresse, de la lettre de licenciement du 13 juillet 2012, de la lettre de motivation et des dernières fiches de paie.

PERSONNE1.) fait valoir que l'indication de son ancienne adresse dans sa requête du 5 novembre 2013 - mention qui n'a d'ailleurs pas été rectifiée au cours de l'instance devant le tribunal du travail - serait due à une « erreur bénigne d'inattention » de sa part, erreur qui n'aurait d'ailleurs été décelée ni par le greffier, ni par les mandataires des parties au litige.

Le jugement du 11 juillet 2014 a été notifié à PERSONNE1.) le 5 septembre 2014. Une première notification tentée par le greffe le 16 juillet 2014 à l'adresse de PERSONNE1.), (...) à F-(...) a échoué au motif que le destinataire était inconnu à l'adresse indiquée. Il y a lieu de souligner, à cet endroit, que l'adresse en question figure dans les deux jugements attaqués puisque c'est celle que PERSONNE1.) a lui-même indiquée dans sa requête introductive d'instance déposée le 5 novembre 2013.

Même si PERSONNE1.) a, contrairement à l'article 145 du nouveau code de procédure civile, omis d'indiquer son adresse exacte dans sa requête introductive d'instance, il n'a pas dissimulé celle-ci, puisqu'elle figurait sur les documents énumérés ci-avant. Il n'est dès lors pas établi que l'omission d'indiquer son adresse exacte ait causé un grief à la société SOCIETE1.), qui n'a à aucun moment été empêchée d'identifier PERSONNE1.), de sorte que la nullité de la procédure introduite à son encontre par PERSONNE1.) par la requête introductive d'instance et par l'appel relevé contre le jugement du 11 juillet 2014 ne saurait être prononcée.

L'appel interjeté par exploit d'huissier du 30 octobre 2014 contre le jugement du 11 juillet 2014 est, par ailleurs, recevable pour être intervenu dans le délai légal. Il l'est également à l'encontre du jugement du 17 octobre 2014.

- Le licenciement

Les premiers juges ont retenu que seuls les griefs relatifs à l'absentéisme du salarié et à son comportement déloyal étaient libellés de façon précise.

PERSONNE1.) critique cette décision en faisant valoir que bien que le reproche relatif à son absentéisme soit précis quant à la fréquence des absences, l'employeur n'aurait pas précisé de quelle manière l'entreprise se serait trouvée désorganisée. Le seul « manque de visibilité » avancé par l'employeur ne suffirait pas à démontrer, de façon précise, une désorganisation de l'entreprise.

Cette critique n'est pas fondée. La lettre de motivation du 10 août 2012 indique avec précision tant les différentes périodes d'incapacité de travail du salarié que la gêne qu'elles ont entraînée dans le fonctionnement du service, en citant différents exemples concrets. Il en est de même du grief relatif au comportement déloyal du salarié. C'est, par conséquent, à bon droit que le tribunal du travail a retenu que la lettre de motivation répondait à l'exigence de précision requise par la loi.

Le tribunal a, en outre, retenu que l'absentéisme habituel pour raisons de santé, établi en cause, suffisait, à lui seul, à justifier un licenciement avec préavis.

L'absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause légitime de rupture du contrat de travail lorsqu'il apporte une gêne certaine au fonctionnement du service, cette perturbation étant présumée si la fréquence des absences, non fautives en elles-mêmes, est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié.

PERSONNE1.) explique qu'il n'avait pas de travail à fournir au sein de la société, mais uniquement auprès des clients d'SOCIETE1.). Il avait été engagé comme *business analyst* pour une nouvelle branche d'activités que la société SOCIETE1.) souhaitait développer et il se trouvait, depuis 2011, en période d'intercontrat, c'est-à-dire une période durant laquelle il n'avait aucune mission et n'était placé auprès d'aucun client. PERSONNE1.) fait valoir ainsi qu'il importait peu qu'il soit apte au travail ou en congé de maladie, puisque son employeur « n'avait pas de travail à lui faire faire dans le cadre de son contrat ».

Il est constant en cause que PERSONNE1.) a été absent de façon ininterrompue durant 131 jours ouvrés entre le 10 janvier et le 13 juillet 2012, date de son licenciement ; en 2011, ses absences s'élevaient à 54 jours ouvrés, ce qui porte le taux d'absentéisme de PERSONNE1.) durant la durée des relations de travail entre parties (du 30 décembre 2010 au 13 juillet 2012) à 47%.

C'est dès lors à bon droit que les juges de première instance ont décidé que les absences de l'appelant, causées par l'état de santé du salarié, étaient d'une importance telle qu'elles faisaient présumer une perturbation sérieuse de l'entreprise, compte tenu de la succession de certificats médicaux mettant l'employeur dans la situation où il ne pouvait plus compter sur une collaboration suffisamment régulière de PERSONNE1.) pour les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise. En effet, l'employeur ne pouvait prévoir à chaque échéance d'un certificat médical si PERSONNE1.), qui était consultant (*business analyst*), allait reprendre son travail le lendemain, ce qui rendait difficile la répartition des tâches entre les autres salariés. PERSONNE1.) ne saurait prétendre raisonnablement qu'il avait été engagé pour ne rien faire : si tel a pu être le cas pour les premières semaines de la relation de travail, il ne saurait valablement soutenir, au vu du salaire relativement élevé qu'il percevait, que cette situation aurait perduré pendant près de deux ans. Il a, par ailleurs, été absent, de façon continue du 10 janvier au 13 juillet 2012, de sorte qu'il ne peut connaître l'évolution de la branche dans laquelle il était actif durant le premier semestre de l'année 2012. PERSONNE1.) ne saurait, dès lors, raisonnablement

contester dans les circonstances de l'espèce que son absence prolongée avait causé une gêne certaine au service auquel il était affecté.

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer en ce qu'il a déclaré régulier le licenciement de PERSONNE1.) sur base du seul motif tiré de ses absences pour raisons de santé et qu'il a en conséquence débouté le requérant de ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral.

- Les chèques-repas non soldés

PERSONNE1.) réclame le montant de 1.478,40 EUR qui correspond à la valeur de 176 chèques repas de 8,40 EUR chacun, dont il n'a pas pu bénéficier durant son congé de maladie, alors que ceux-ci constitueraient un avantage en nature et feraient, dès lors, partie intégrante de son salaire conformément à l'article L. 221-1 du code du travail.

L'intimée résiste à cette demande en soutenant que le salarié n'aurait droit aux chèques-repas que pour les jours de travail presté.

L'annexe 1 au contrat de travail signé entre parties le 22 décembre 2010 prévoit en son point 2.2) que le travailleur bénéficiera de « titres-repas d'une valeur de 8,40 EUR par jour de travail presté ». Or, PERSONNE1.) réclame l'attribution de la contre-partie des chèques-repas pour les périodes d'incapacité de travail qu'il a connues. Cette demande est contraire aux termes de l'avenant à la convention signée entre parties, lequel prévoit l'octroi de chèques-repas. L'allocation de chèques-repas par l'employeur est destinée à permettre au salarié de prendre un repas au cours de sa journée de travail et elle constitue, dès lors, le remboursement de frais exposés à l'occasion de son travail par le salarié et non pas, comme l'a à juste titre retenu le tribunal du travail, un élément de salaire que l'employeur devrait verser, chaque mois, à son salarié.

Il suit de ces considérations que la demande de PERSONNE1.) en paiement de la contre-partie des chèques-repas qu'il réclame pour ses périodes d'incapacité de travail n'est pas fondée. Le jugement attaqué est à confirmer sur ce point.

- L'indemnité compensatoire pour congé non pris et pour jours fériés légaux non soldés

PERSONNE1.) critique le jugement du 17 octobre 2014 en ce que les premiers juges ont déclaré sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour 19 jours de congé non pris non fondée.

Pour décider ainsi, le tribunal s'est notamment basé sur la fiche de salaire non-périodique de septembre 2012 et le courrier de l'Administration des contributions du 22 août 2014.

Les parties au litige s'accordent toutes deux quant au nombre de jours de congé non pris ; PERSONNE1.) reconnaît également avoir reçu le montant de 389,99 EUR après déduction des impôts au titre d'indemnité compensatoire pour les 19

jours de congé non pris. En instance d'appel, il réitère sa demande en paiement du solde de l'indemnité à laquelle il estime avoir droit (19 jours x 152.- = 2.888.- EUR) en réclamant le montant de (2.888 - 389,99 =) 2.498,01 EUR. PERSONNE1.) compare la fiche de salaire non périodique de septembre 2012 avec la fiche de salaire de mai 2012 pour souligner « l'illégalité » de la retenue opérée en septembre 2012, sans autres explications.

La Cour ne peut que se référer aux termes du courrier de l'Administration des contributions directes du 22 août 2014 pour retenir que l'Administration a effectué une vérification des salaires payés à PERSONNE1.) en 2012 ainsi que des retenues d'impôts afférentes et qu'il s'est avéré, au terme de cette démarche, que les retenues d'impôts étaient exactes, qu'elles avaient fait l'objet d'une déclaration et qu'elles avaient été intégralement payées. Faute d'éléments contraires fournis par l'appelant, il y a lieu de confirmer le jugement attaqué sur ce point.

PERSONNE1.) expose encore qu'aux termes de l'article L. 232-2 du code du travail, il aurait eu droit, entre le 1^{er} janvier 2012 et le 15 septembre 2012, à l'indemnisation de sept, sinon de deux jours fériés légaux non pris ; il chiffre sa demande à 1.064.- EUR, subsidiairement à 304.- EUR.

SOCIETE1.) fait valoir que dans les 19 jours de congé non pris qui ont été réglés au salarié, les jours fériés légaux des 1^{er} janvier et 23 juin 2012 seraient inclus. Elle continue en expliquant que pour l'année 2012, PERSONNE1.) n'avait droit qu'à 16 jours de congé, qu'elle a payé, par erreur, un jour en trop et que les deux jours fériés légaux inclus dans le décompte ne devraient pas y figurer puisque PERSONNE1.) aurait dû récupérer ces deux journées par deux jours de congé de rechange dans les trois mois du jour férié considéré. Elle réclame, par conséquent, à titre reconventionnel, le remboursement du montant de 483,47 EUR équivalant à trois jours de congé payés en trop.

L'article L. 232-2 du code du travail énumère limitativement les jours fériés légaux soit : « *le Nouvel An, le lundi de Pâques, le 1er mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc qui est fixé au 23 juin, l'Assomption, la Toussaint, le premier et le deuxième jour de Noël.* »

L'article L. 232-3 du Code du travail dispose que :

« (1) *Si l'un des jours fériés énumérés à l'article L. 232-2 tombe un dimanche, les personnes visées à l'article L. 232-1, paragraphe (1) ont droit à un jour de congé compensatoire à prendre individuellement dans un délai de trois mois à partir de la date du jour férié en question.*

(2) *Le jour de congé compensatoire doit obligatoirement être pris en nature et ne peut pas être remboursé par une compensation financière ».*

L'article L. 232-6 du code du travail prévoit que :

« (1) Les personnes visées par le présent chapitre ont droit pour chaque jour férié légal tombant un jour ouvrable à un salaire correspondant à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour. Il en est de même pour les jours fériés légaux tombant un dimanche et remplacés par des jours fériés de rechange.

(2) Si un jour férié légal ou un jour férié de rechange coïncide avec un jour de semaine pendant lequel les personnes visées par le présent chapitre n'auraient pas travaillé, conformément aux stipulations de leur contrat de louage de service, ces personnes ont droit à un jour de congé compensatoire qui devra être accordé dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré. Toutefois, si le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement ne le permet pas, le jour de congé compensatoire devra être accordé avant l'expiration de l'année de calendrier, à l'exception des jours fériés légaux tombant les mois de novembre et de décembre, lesquels pourront être récupérés dans les trois premiers mois de l'année suivante.

Si un jour férié ou un jour férié de rechange coïncide avec un jour de semaine pendant lequel ces personnes n'auraient travaillé que pendant quatre heures ou moins, conformément aux stipulations de leur contrat de louage de service, celles-ci ont droit, en dehors de la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour, à une demi-journée de congé compensatoire.

Au cas où le congé compensatoire ne peut être accordé pour des nécessités de service, les intéressés ont droit au salaire correspondant à la durée dudit congé ».

La loi ne prévoit pas spécialement le cas où le congé de maladie d'un salarié coïncide avec un jour férié légal. Lorsqu'un tel jour tombe, pendant la période d'incapacité de travail, sur un jour où le salarié aurait normalement travaillé, ce jour est compensé par l'indemnité pécuniaire de maladie versée au salarié. Tel est le cas, en l'espèce, pour le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte et l'Assomption, puisqu'en 2012, ces jours fériés légaux, situés dans les périodes d'incapacité de travail de PERSONNE1.), sont tombés sur des jours de la semaine durant lesquels PERSONNE1.) était censé travailler.

Concernant le jour du Nouvel An tombant le dimanche, 1^{er} janvier 2012, la Cour constate que l'employeur verse, en pièce no 6, une demande de congé de la part de PERSONNE1.) pour la journée du 9 janvier 2012 ; cette demande, qui a été signée par l'employeur, semble avoir été autorisée. D'après la date pour laquelle le congé est sollicité, il est plausible qu'il se soit agi du congé de rechange pour la journée du Nouvel An ; il y a, partant, lieu d'admettre que PERSONNE1.) a bénéficié d'un jour de congé de rechange pour la journée en question. Il n'y a, par conséquent, pas lieu d'examiner plus amplement l'argumentation de la partie SOCIETE1.) au sujet de ce jour férié légal.

PERSONNE1.) réclame encore une indemnité compensatoire pour la journée du samedi, 23 juin 2012 qui correspond à la fête nationale.

D'après les explications d'SOCIETE1.), PERSONNE1.) a été dédommagé, par erreur, de cette journée, qui serait comprise dans le décompte des 19 jours de congé non pris.

Il ressort du contrat de travail que PERSONNE1.) avait annuellement droit à 25 jours de congé, soit à 2,08 jours par mois. Le contrat de travail de PERSONNE1.) a expiré le 15 septembre 2012 avec la fin de son préavis, de sorte qu'il avait droit, à cette date, à $(8,5 \text{ mois} \times 2,08 =) 17,68$ jours de congé. La version d'SOCIETE1.) suivant laquelle les jours fériés légaux étaient inclus dans le décompte est, dès lors, valable.

Il s'ensuit que la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour le congé compensatoire des jours fériés légaux de l'année 2012 n'est pas fondée.

- La demande en suppression de certains passages des conclusions notifiées le 28 avril 2015

PERSONNE1.) se base sur l'article 1263 du nouveau code de procédure civile pour solliciter la suppression de certains passages des conclusions de l'intimée notifiées le 28 avril 2015. L'article en question dispose que les tribunaux pourront, suivant la gravité des circonstances, supprimer des écrits.

Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de suppression de ces passages. En effet, Maître AVOCAT2.) y exprime son opinion sur la manière de procéder de la partie adverse et la circonstance que cette opinion peut ne pas correspondre à la réalité ne lui imprime pas un caractère injurieux, calomnieux ou diffamatoire. Les développements en cause ne dépassent pas, par leur contenu ou par leur ton, ce que la liberté d'expression de l'avocat impose de tolérer.

- La demande reconventionnelle

SOCIETE1.) forme appel incident afin de se voir allouer, par réformation du jugement du 11 juillet 2014, un montant de 2.000.- EUR pour remise tardive de la voiture de service et de l'ordinateur portable. PERSONNE1.) s'oppose à ce volet de la demande reconventionnelle au motif que son ancien employeur n'aurait subi aucun préjudice du fait de la restitution de ces objets après la fin des relations de travail.

Il est constant en cause que la voiture de service a été restituée le 17 septembre 2014 ; l'ordinateur l'a été le 8 octobre 2014. C'est à bon droit que les premiers juges ont retenu que le préjudice de l'employeur résidait dans l'indisponibilité de ces objets. Par contre, la Cour estime, contrairement au tribunal, que la restitution de l'ordinateur a eu lieu avec un retard important, alors que le salarié aurait pu le restituer, au plus tard, en même temps que la voiture de service. Par réformation

de la décision entreprise, la Cour évalue le préjudice subi par SOCIETE1.) ex aequo et bono à 500.- EUR.

Concernant la demande reconventionnelle en remboursement du trop-perçu de l'indemnité compensatoire pour congé non pris évalué à 483,47 EUR, demande à l'égard de laquelle PERSONNE1.) n'a pas pris position, il résulte des développements qui précèdent ci-avant que le salarié n'avait droit qu'à une indemnité compensatoire pour 18,68 jours de congé en 2012. Etant donné que PERSONNE1.) a perçu un montant net de 389,99 EUR pour 19 jours, la demande en remboursement d'SOCIETE1.) est fondée à hauteur de $[389,99 - (389,99/19 \times 18,68) =] 6,57$ EUR.

PERSONNE1.) ne conteste pas davantage la demande en remboursement de 13 chèques-repas du mois de janvier 2012. Les explications fournies au sujet de cette demande par SOCIETE1.) S.A. sont corroborées par le bulletin de salaire du mois de janvier 2012, de sorte qu'il y a lieu de déclarer sa demande en remboursement de la part patronale des 13 chèques-repas fondée à hauteur de $(13 \times 5,60 =) 72,80$ EUR.

- Les indemnités de procédure

PERSONNE1.) demande l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.300.- EUR pour chacune des instances. Au vu de la décision à intervenir, il y a lieu de le débouter de sa demande.

La société SOCIETE1.) réclame, par réformation du jugement du 17 octobre 2014, une indemnité de procédure de 2.000.- EUR pour la première instance et une indemnité de 5.000.- EUR pour l'instance d'appel.

Au vu de l'issue du litige, il serait inéquitable de laisser à la charge exclusive de la société SOCIETE1.) les frais qu'elle a dû exposer pour se défendre contre un appel non justifié ; il convient de lui allouer, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, une indemnité de 1.200.- EUR pour l'instance d'appel. Par réformation du jugement attaqué, il y a encore lieu, dans un but d'équité, d'augmenter à 800.- EUR l'indemnité qui lui a été allouée sur le même fondement en première instance.

PAR CES MOTIFS:

La Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame MAGISTRAT3.), premier conseiller,

dit les appels principal et incident recevables ;

dit l'appel principal non fondé ; en déboute,

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner la suppression de certains passages des conclusions de la société anonyme SOCIETE1.) du 28 avril 2015 ;

dit l'appel incident partiellement fondé ;

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) de sa demande en remboursement du trop-payé au titre d'indemnité compensatoire pour congé non pris et de 13 chèques-repas ;

dit la demande fondée à hauteur respectivement de 6,57 EUR et de 72,80 EUR ;

réformant,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) la somme de (6,57 + 72,80 + 500 =) 579,37 EUR avec les intérêts légaux à partir du 6 juin 2014 sur le montant de 500.- EUR et à partir du 28 avril 2015 sur le montant de 79,37 EUR, jusqu'à solde ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.), sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, une indemnité de 800.- EUR pour la première instance ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.200.- EUR pour l'instance d'appel ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître AVOCAT2.).

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. MAGISTRAT1.), président de chambre, en présence de M. GREFFIER1.), greffier.