

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 95/20 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-trois juillet deux mille vingt

Numéro CAL-2019-00964 du rôle.

Composition:

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

Entre:

PERSONNE1.), demeurant à L-(...),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE1.) de (...) du 20 août 2019,

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

et:

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

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

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

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 14 avril 2017, PERSONNE1.) (ci-après « la salariée ») a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après « l'employeur ») ainsi que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après « l'ETAT »), devant le tribunal du travail de Luxembourg afin de voir condamner l'employeur, sur base de l'article 1134 du Code civil sinon de l'article L.327-2 du Code du travail et au motif qu'il aurait manqué à son obligation d'embauche en omettant de l'envoyer (la salariée) à l'examen médical d'embauche et qu'elle aurait pu bénéficier d'un reclassement professionnel sans cette faute, à lui payer le montant de 23.075,52 euros (perte de douze mois de salaire brut) à titre d'indemnisation de son préjudice matériel (réduit en cours d'instance au montant de 5.166,36 euros suite à la prise en compte des indemnités de chômage perçues), le montant de 5.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral, le montant de 5.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice d'agrément, avec les intérêts au taux légal à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.250 euros. Elle a demandé à ce que le jugement soit déclaré commun à l'ETAT et qu'il soit exécutoire par provision.

A titre reconventionnel, l'employeur a réclamé sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil le paiement d'honoraires d'avocat à concurrence du montant de 3.510 euros ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

L'ETAT a demandé en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au litige, à lui payer le montant de 17.909,16 euros correspondant aux indemnités de chômage versées à la salariée de janvier à novembre 2017, avec les intérêts au taux légal à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

Par un jugement du 12 juillet 2019, le tribunal du travail de Luxembourg s'est déclaré incompétent *ratione materiae* pour connaître de la demande en ce qu'elle est basée sur l'article L.327-2 du Code du travail (au motif qu'il s'agit d'une disposition pénale) et compétent pour le surplus, a déclaré la demande de la salariée non fondée de même que le recours de l'ETAT, a rejeté la demande reconventionnelle de l'employeur en paiement d'honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, a débouté la salariée de sa demande en octroi d'une indemnité de procédure mais l'a condamnée à payer à l'employeur une indemnité de procédure de 750 euros.

Pour statuer ainsi, le tribunal a considéré que selon l'article L.551-1(1) du Code du travail, l'existence d'une relation de travail conditionne l'éligibilité de l'intéressé au reclassement interne ou externe ; que selon l'article L.552-2(2) du Code du travail, l'existence d'un contrat de travail s'apprécie au moment de la saisine de

la commission mixte par le contrôle médical de la sécurité sociale ; qu'en l'espèce, il ressort de la décision de la commission mixte du 6 janvier 2017 que celle-ci a été saisie le 5 décembre 2016 par le contrôle médical de la sécurité sociale mais qu'à cette date, la relation de travail avait pris fin puisque la salariée a été licenciée par l'employeur par courrier recommandé du 25 août 2016 moyennant le préavis légal de deux mois expirant le 31 octobre 2016 ; que par conséquent, même si la salariée avait été soumise par son employeur à un examen médical d'embauche, elle n'aurait pas pu bénéficier d'un reclassement interne ou externe, de sorte que le manquement de l'employeur n'est pas en relation causale avec le préjudice invoqué.

Concernant le recours de l'ETAT, le tribunal a considéré qu'il n'est pas saisi d'une demande tendant à voir déclarer le licenciement de la salariée abusif, qu'il ne l'a, partant, pas déclaré abusif et que l'article L.521-4(5) alinéas 1 et 2 du Code du travail ne s'applique donc pas en l'espèce.

Par exploit d'huissier de justice du 20 août 2019, PERSONNE1.) a relevé appel du jugement précité.

Dans ses dernières conclusions, l'employeur déclare se rapporter à prudence de justice quant à la recevabilité de l'appel au motif que la salariée modifierait la base légale de sa demande au gré de ses conclusions et qu'elle n'expliciterait pas avec précision sur quelle hypothèse elle fonderait sa demande.

Force est de constater que l'appel a été relevé dans les forme et délai de la loi et que le changement ultérieur de base légale n'a pas d'incidence sur la recevabilité de l'appel.

L'appel de la salariée est dès lors recevable.

La salariée conclut à la réformation partielle du jugement, à l'admission de sa demande sur base de l'article 1134 du Code civil et de l'article L.326-1 du Code du travail et à la condamnation de l'employeur au paiement du montant de 61.317,40 euros (41.317,40 euros à titre de préjudice matériel, 5.000 euros à titre de préjudice moral et 5.000 euros à titre de préjudice d'agrément), avec les intérêts au taux légal à partir du jour de la requête introductive d'instance, sinon à partir de l'arrêt à intervenir.

Elle conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a rejeté la demande reconventionnelle de l'employeur.

Au niveau des faits, elle expose que suivant contrat de travail à durée indéterminée du 23 novembre 2015, elle a été embauchée par l'employeur en qualité de femme de charge moyennant un salaire mensuel brut de 1.922,96 euros; que par courrier recommandé du 25 août 2016, elle a été licenciée avec un préavis de deux mois expirant le 31 octobre 2016 ; qu'à cette dernière date, elle a été désaffiliée du Centre commun de la sécurité sociale par l'employeur ; qu'elle a touché des indemnités pécuniaires de maladie après le licenciement jusqu'au 24 janvier 2017, puis des indemnités de chômage pendant la période du 31 janvier 2017 jusqu'au mois de novembre 2017 ; que le 5

décembre 2016, le contrôle médical de la sécurité sociale a saisi la commission mixte; que dans son avis du 19 décembre 2016, le médecin du travail compétent a retenu que la salariée était définitivement incapable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail auprès de l'employeur et qu'un reclassement externe était de mise ; que par décision du 6 janvier 2017, la commission mixte a déclaré la demande en reclassement irrecevable au motif que la salariée a occupé son dernier poste de travail depuis moins de trois ans et qu'elle n'était pas en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste ; que le Conseil arbitral a rejeté en date du 2 mars 2018 le recours formé contre la décision du 6 janvier 2017 de la commission mixte.

En droit, la salariée relève que contrairement à ce que l'employeur a soutenu en première instance, la commission mixte ne peut être saisie que par le contrôle médical de la sécurité sociale ou le médecin du travail, à l'exclusion de l'assuré.

Elle estime que c'est à tort que le tribunal a conditionné l'éligibilité au reclassement professionnel interne ou externe à l'existence d'une relation de travail.

L'article L.551-1 du Code du travail définirait les conditions dans lesquelles un assuré peut bénéficier d'un reclassement interne ou externe. L'absence d'une relation de travail au moment de la saisine de la commission mixte aurait pour conséquence d'exclure la possibilité d'un reclassement **interne**. Selon l'article L.551-1(2) du Code du travail (invocé par la salariée dans les conclusions du 27 novembre 2019), pourrait également bénéficier d'un reclassement **externe**, l'assuré qui est bénéficiaire d'une indemnité pécuniaire de maladie, dont le contrat a pris fin pour une cause indépendante de sa volonté et qui n'est pas à considérer comme invalide, mais qui présente une incapacité pour exercer les tâches correspondant à son dernier poste de travail. Cette disposition ne prévoirait aucune condition d'ancienneté de service, contrairement à ce que le tribunal aurait jugé en page 6§5.

En l'occurrence, la salariée aurait perçu des indemnités pécuniaires de maladie pendant la période du 1^{er} novembre 2016 au 24 janvier 2017 (date de la notification de la décision de la commission mixte sur le reclassement), donc également au jour de la saisine de la commission mixte le 5 décembre 2016. Elle aurait été licenciée en date du 25 août 2016 pour une raison indépendante de sa volonté. Hormis le certificat d'aptitude au poste de travail, dont l'obtention ne dépendait pas de sa volonté, elle aurait donc rempli toutes les conditions légales pour pouvoir bénéficier d'un reclassement **externe**.

La salariée n'aurait pas disposé du certificat d'aptitude susvisé parce que l'employeur aurait méconnu l'obligation lui incombant en vertu de l'article L.326-1 du Code du travail et consistant à soumettre en vue de l'embauche la salariée à un examen médical du médecin du travail. Si la salariée avait été en possession dudit certificat d'aptitude à l'embauche, elle aurait été éligible au reclassement externe. Dans sa décision du 6 janvier 2017, la commission mixte n'aurait d'ailleurs pas motivé sa décision d'irrecevabilité par l'absence d'existence d'une relation de travail.

Affirmant avoir perdu du seul fait de la prédite omission de l'employeur toute chance de pouvoir bénéficier d'un reclassement externe, voire du paiement d'une indemnité d'attente, que la faute de l'employeur est en relation causale directe avec le préjudice subi et que l'employeur a engagé sa responsabilité sur base des articles 1134 du Code civil et L.326-1 du Code du travail, la salariée s'estime en droit de prétendre à l'indemnisation de son dommage matériel constitué par la perte de salaire subie pendant les années 2017 à 2019 (69.226,56 euros équivalant à la perte de 36 mois de salaire brut), dont à déduire les indemnités de chômage perçues du 31 janvier 2017 à novembre 2017 (17.909,16 euros), soit le montant de 51.317,40 euros.

Face aux agissements de l'employeur qu'elle qualifie de fautifs et qui auraient profondément bouleversé sa vie et anéanti, respectivement diminué, ses ressources financières, partant, la possibilité de se livrer à des activités d'agrément, la salariée estime également être en droit d'obtenir un dédommagement de son préjudice moral ainsi que de son préjudice d'agrément, tels que chiffrés ci-dessus.

En ordre subsidiaire, elle demande l'institution d'une consultation sinon d'une expertise pour déterminer le préjudice subi.

La salariée ajoute qu'il y aurait lieu de mettre en intervention l'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, au vu de l'article L.552-4 du Code du travail.

Elle demande à être déchargée de la condamnation au paiement à l'employeur d'une indemnité de procédure de 750 euros et réclame, par réformation du jugement, une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance. Pour l'instance d'appel, elle réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros.

L'employeur relève appel incident du jugement en ce que celui-ci a rejeté sa demande reconventionnelle en paiement du montant de 3.510 euros fondée sur les articles 1382 et 1383 du Code civil et il sollicite l'admission de sa demande, qu'il chiffre au dernier état de ses conclusions d'appel (conclusions du 9 mars 2020) au montant de 7.906,39 euros, par réformation du jugement. En effet, la procédure lancée par la salariée en première instance aurait été manifestement infondée, voire vexatoire, et elle aurait contraint l'employeur à se défendre, partant à exposer des honoraires d'avocat. Ces honoraires constitueraient un préjudice réparable.

Pour le surplus, le jugement serait à confirmer en ce qu'il a retenu que l'existence d'une relation de travail conditionne l'éligibilité d'un intéressé au reclassement professionnel interne ou externe, qu'il n'existait plus de relation de travail au moment de la saisine de la commission mixte par le contrôle médical de la sécurité sociale et que de ce fait, la salariée n'aurait pu bénéficier d'aucun reclassement professionnel même si l'employeur l'avait soumise à l'examen médical d'embauche prévu à l'article L.326-1 du Code du travail.

Subsidiairement, l'employeur conteste avoir été tenu d'une obligation de reclassement étant donné qu'au jour de la saisine de la commission mixte, il n'aurait embauché que six salariés, ce dont il rapporterait la preuve. Or, les articles L.326-9(5) et L.551-2(1) du Code du travail n'imposeraient à l'employeur de procéder à un reclassement que s'il occupe au jour de la saisine de la commission mixte un effectif total d'au moins 25 travailleurs.

Ensuite, l'article L.326-9(6) du Code du travail permettrait à l'employeur, qui compte moins de 25 salariés au moment de la saisine de la commission mixte, de procéder à ce reclassement professionnel seulement pour un salarié bénéficiant d'au moins dix ans d'ancienneté. En l'occurrence, la salariée n'aurait cependant eu qu'un an d'ancienneté.

Il y aurait lieu d'en conclure que même si la salariée avait été soumise à un examen médical d'embauche, elle n'aurait pas rempli les conditions pour bénéficier d'un reclassement ni interne ni externe.

En conséquence, l'employeur conteste être responsable du refus de la commission mixte d'accéder à la demande de la salariée et être à l'origine d'un quelconque préjudice de la salariée.

Plus subsidiairement, il n'existerait aucun lien de causalité entre l'omission pour l'employeur d'avoir organisé un examen médical d'embauche et la décision de refus de la commission mixte. Dans son avis du 19 décembre 2016, le médecin du travail aurait retenu dans le chef de la salariée une incapacité de travail définitive ne permettant pas un reclassement interne. Conformément à l'article L.551-5 du Code du travail, la commission mixte aurait dû envisager un reclassement externe. En l'absence du certificat d'aptitude au travail émis à l'embauche, la salariée n'aurait effectivement pas satisfait aux conditions posées par l'article L.551-1 du Code du travail et la commission mixte aurait été fondée à déclarer la demande de reclassement de la salariée irrecevable.

Toutefois, rien ne permettrait d'affirmer avec certitude et sans équivoque qu'en présence d'un tel certificat d'aptitude, la salariée eût assurément rempli les conditions pour obtenir un reclassement externe et que la commission mixte eût fait droit à la demande de reclassement, puisque l'employeur embauchait moins de 25 personnes et que la salariée avait moins de dix ans d'ancienneté.

Plus subsidiairement, le caractère direct et certain des chefs de préjudice invoqués ne serait pas établi.

Le dommage matériel allégué s'analyserait en une perte d'une chance d'obtenir un reclassement, perte de chance qui est contestée en son existence. De plus, pour être indemnisée, la chance perdue aurait dû être véritable, certaine et sérieuse.

Tel ne serait pas le cas en l'espèce.

Les conditions posées par l'article L.326-9 point (5) et (6) n'auraient pas été remplies, ainsi que cela a été développé ci-dessus.

De plus, la salariée n'établirait pas que l'incapacité définitive dont elle se prévaut aurait été causée par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

L'existence d'un dommage physique, corporel ou mental imputable à l'employeur est contestée.

Rien ne permettrait d'établir que la salariée eût bénéficié d'une chance réelle et sérieuse d'obtenir le reclassement externe demandé.

Encore plus subsidiairement, la réparation de la perte d'une chance devrait être mesurée à la chance perdue et ne pourrait être égale à l'avantage qu'aurait procuré cette chance si elle s'était réalisée.

Faute que le dommage matériel allégué ait un caractère certain, la demande en indemnisation du dommage matériel serait à rejeter.

La demande d'indemnisation du préjudice moral et d'agrément serait également à rejeter.

La réparation du préjudice moral et d'agrément en matière de droit du travail serait à restreindre à la réparation de dommages causés par un accident du travail ou une maladie professionnelle. Une telle hypothèse ne serait pas donnée en l'espèce. Au contraire, la salariée prétendrait avoir subi ces chefs de préjudice du seul fait de la perte financière endurée en raison de l'absence de reclassement professionnel.

Or, le refus de reclassement – justifié – aurait été opéré par la commission mixte. De plus, le licenciement opéré aurait été régulier. Il aurait été motivé par divers manquements de la salariée à ses obligations professionnelles.

En dernier ordre de subsidiarité, les montants réclamés sont contestés par l'employeur. Ils seraient à fixer ex aequo et bono.

L'employeur s'oppose en tout état de cause à l'institution d'une expertise, au vu des développements précédents et au motif qu'il ne se poserait aucune question de fait nécessitant le recours aux connaissances d'un technicien.

L'employeur s'oppose également aux indemnités de procédure réclamées par la salariée pour les deux instances.

Il sollicite en instance d'appel reconventionnellement le paiement du montant de 1.500 euros sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, porté au dernier état de ses conclusions à 3.276 euros, considérant que les honoraires d'avocat qu'il a dû déboursier pour se défendre contre un appel manifestement injustifié, voire vexatoire, sont un préjudice réparable. Il réclame également une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel, portée au dernier état des conclusions à 2.500 euros.

La salariée réplique que les développements de l'employeur au sujet des conditions d'un reclassement interne et de l'article L.326-9 points (5) et (6) seraient superfétatoires.

Le lien de causalité entre l'omission de l'employeur et le préjudice subi aurait été confirmé par la décision du Conseil arbitral du 2 mars 2018, celui-ci ayant retenu que le recours de la salariée contre la décision de la commission mixte ne serait pas fondé « *puisque la requérante ne dispose pas d'un certificat d'aptitude au poste de travail occupé en dernier lieu* ».

La salariée réplique également qu'il ne lui appartiendrait pas de prouver que son incapacité de travail proviendrait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. L'article L.551-1(1) du Code du travail prévoirait comme unique critère pour pouvoir bénéficier d'un reclassement professionnel l'existence dans le chef de l'assuré d'une incapacité à exercer les tâches correspondant à son dernier poste de travail.

La salariée donne encore à considérer que dans le cadre de l'indemnisation de la perte d'une chance, il serait par définition impossible de vérifier si la personne concernée aurait eu à 100 % la chance d'aboutir au résultat escompté.

La salariée conclut encore au rejet de l'appel incident ainsi que de la demande reconventionnelle, soulignant qu'elle disposait légitimement d'un droit d'accès à la justice et d'un droit d'appel contre une décision de justice qu'elle estime erronée. Elle s'oppose également à l'indemnité de procédure réclamée par l'employeur.

Appréciation de la Cour

Concernant une éventuelle mise en intervention de l'ETAT sur base de l'article L.552-4 du Code du travail à laquelle la salariée se réfère dans son acte d'appel, cette disposition vise la situation du salarié en situation de reclassement professionnel, ce qui n'est pas le cas de la salariée. Une mise en intervention de l'ETAT sur base de cette disposition ne se conçoit donc pas.

Le raisonnement du tribunal, qui visait à analyser l'article L.551-1(1) du Code du travail et qui a retenu que l'existence d'une relation de travail conditionne l'éligibilité de l'intéressé au reclassement interne ou externe, n'a plus lieu d'être analysé puisque la salariée fonde en instance d'appel sa demande sur l'article L.551-1(2)2. du Code du travail.

Cet article dispose que « *Peut encore bénéficier d'un reclassement externe.....2. le bénéficiaire de l'indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accident du chef d'une activité assurée obligatoirement en vertu des articles 1^{er}, alinéa 1, point 1, et 85, alinéa 1, point 1 du Code de la sécurité sociale dont le contrat de travail a été résilié après la vingt-sixième semaine d'incapacité de travail pour un motif autre que celui prévu à l'article L.124-10 ou dont le contrat de travail a pris fin pour une autre cause indépendante de la volonté de l'assuré et qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code de*

la sécurité sociale, mais qui présente une incapacité pour exercer les tâches correspondant à son dernier poste de travail ».

Il convient de vérifier si la salariée tombe dans le champ d'application de cette disposition, étant précisé qu'elle ne fait pas valoir qu'elle se trouve dans le premier cas de figure, qui vise la résiliation du contrat de travail après la 26ème semaine d'incapacité de travail pour un motif autre que celui prévu à l'article L.124-10 du Code du travail. En revanche, il y a lieu d'examiner en quoi consiste le second cas de figure qui vise le bénéficiaire de l'indemnité pécuniaire de maladie « *dont le travail a pris fin pour une autre cause indépendante de la volonté de l'assuré* ».

Dans l'arrêt n° 2014/0044 du 14 février 2014, le Conseil supérieur de la sécurité sociale a été saisi de la question de savoir si ce cas de figure permet de faire bénéficier d'un reclassement externe de façon générale ceux qui sont bénéficiaires d'une indemnité de maladie et qui ont fait l'objet d'un licenciement. A l'instar du Conseil supérieur de la sécurité sociale, la Cour considère que tel n'est pas le cas. Ainsi que cette juridiction le retient, admettre le contraire aurait pour effet d'annihiler le 1^{er} cas de figure de l'article L.551-1(2)2. précité, suivant lequel peuvent bénéficier d'un reclassement externe ceux qui sont bénéficiaires d'une indemnité de maladie et dont le contrat de travail a été résilié après la vingt-sixième semaine d'incapacité de travail. En effet, une telle interprétation contraire rendrait superflu ce 1^{er} cas de figure, plus restrictif et qui serait absorbé par l'hypothèse envisagée dans le second cas de figure suivant lequel tous les bénéficiaires d'une indemnité de maladie dont le contrat de travail a pris fin pour une cause indépendante de leur volonté (donc, selon cette interprétation, également en cas de licenciement) pourraient bénéficier d'un reclassement externe.

L'utilisation des termes « *dont le contrat a pris fin* » (2ème cas de figure), par opposition à « *dont le contrat de travail a été résilié* » (1er cas de figure), marque la distinction opérée par le législateur entre la résiliation du contrat de travail à l'initiative d'une des parties visée par les articles L 124-10 et suivants du Code du travail et la cessation du contrat de travail pour cause indépendante de la volonté du salarié visée aux articles L.125-1 du présent code.

En conséquence, la salariée, certes bénéficiaire de l'indemnité pécuniaire de maladie, mais dont le contrat de travail a pris fin par la résiliation de l'employeur pour faute de la salariée, ne peut pas se prévaloir d'un contrat de travail qui « *a pris fin pour une autre cause indépendante de la volonté de l'assuré* ».

Elle ne remplit dès lors pas les conditions pour tomber dans le champ d'application de l'article L.551-1(2)2. du Code du travail qui énumère les assurés pouvant bénéficier d'un reclassement externe.

Il y a lieu d'en conclure que même si l'employeur avait fait passer à la salariée un examen médical d'embauche, tel que prévu à l'article L.326-1 du Code du travail, celle-ci n'aurait pas pu bénéficier d'un reclassement externe, de sorte que le manquement de l'employeur n'est pas en relation causale avec le préjudice allégué.

De plus et même à supposer que l'employeur eût fait passer ledit examen médical à la salariée et que la salariée eût été en droit de bénéficier des dispositions de l'article L.551-1 (2)2 du Code du travail, il est permis de se questionner sur le fait de savoir si la salariée se serait vu délivrer avec certitude un certificat d'aptitude à l'embauche, vu les soucis de santé qu'elle a présentés après son embauche et eu égard à l'avis du médecin du travail du 9 décembre 2016.

En résumé de ce qui précède, l'appel principal est non fondé.

Le jugement est donc à confirmer, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande. Sur base des développements précédents, l'institution d'une expertise n'est pas pertinente.

Concernant l'appel incident et la demande reconventionnelle présentée en instance d'appel, dont la recevabilité n'a pas été contestée, aucune faute ne peut être caractérisée dans le chef de la salariée, qui n'a fait qu'user de son droit d'agir en justice et de la voie de recours lui permettant d'attaquer le jugement rendu dans sa cause. Aussi l'appel incident est-il à rejeter et le jugement est-il à confirmer, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'il a débouté l'employeur de sa demande reconventionnelle.

Pour les mêmes raisons, la demande reconventionnelle de l'employeur en instance d'appel est à rejeter.

Par adoption de ses motifs, le jugement est à confirmer en ce qu'il a alloué à l'employeur une indemnité de procédure de 750 euros et a débouté parallèlement la salariée de sa demande afférente.

En raison de l'issue de l'instance d'appel, la salariée est à débouter de sa demande d'allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Pour les mêmes motifs, il serait inéquitable de laisser à charge de l'employeur l'intégralité des frais exposés pour sa représentation en instance d'appel et n'étant pas compris dans les dépens. Il y a dès lors lieu de lui accorder une indemnité de procédure de 750 euros.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement et en application de l'article 2 de la loi du 20 juin 2020 portant prorogation de mesures concernant la tenue d'audiences publiques pendant l'état de crise devant les juridictions dans les affaires soumises à la procédure écrite,

reçoit les appels principal et incident,

reçoit la demande reconventionnelle présentée en instance d'appel,

dit les appels principal et incident non fondés,

confirme le jugement entrepris,

dit la demande reconventionnelle présentée en instance d'appel non fondée,

dit la demande de la société anonyme SOCIETE1.) basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 750 euros pour l'instance d'appel,

déboute PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

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