

Texte pseudonymisé

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

## Arrêt N°70/23 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

**Audience publique du vingt-sept avril deux mille vingt-trois**

### **Numéro CAL-2021-00805 du rôle**

#### Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,  
Françoise ROSEN, premier conseiller,  
Yola SCHMIT, premier conseiller,  
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

**PERSONNE1.)**, demeurant à L-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 12 juillet 2021,

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

et :

**1. la société anonyme SOCIETE1.)**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit ENGEL,

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**2. l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-ADRESSE3.),

intimé aux fins du susdit exploit ENGEL,

comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----  
**LA COUR D'APPEL**

PERSONNE2.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) en qualité de chauffeur C1 suivant contrat de travail à durée indéterminée signé le 11 mai 2017 mais dont la prise d'effet avait été différée au 1<sup>er</sup> juin 2017.

Par courrier recommandé du 12 avril 2018, son employeur lui avait notifié son licenciement avec effet immédiat. L'employeur lui a reproché en substance de ne plus s'être présenté à son lieu de travail depuis le 7 mars 2018, et de ne pas avoir jugé nécessaire de prévenir son employeur de son absence. La société SOCIETE1.) a encore fait valoir dans la lettre de licenciement du 12 avril 2018 que l'absence du salarié de plus d'une trentaine de jours a fortement perturbé le fonctionnement de la société.

PERSONNE2.) a contesté le licenciement par l'intermédiaire de son mandataire par courrier recommandé du 25 mai 2018.

Par requête du 11 octobre 2018, il a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins d'entendre déclarer abusif le licenciement intervenu et voir entendre condamner la société défenderesse à lui payer les montants suivants:

préjudice matériel (8 mois de salaires):	23.326,96 €
préjudice moral (2 mois de salaires):	5.831,74 €
indemnité de préavis:	5.831,74 €

avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 €

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité d'Agence pour le développement de l'emploi ( ci-après l'ETAT) est intervenu volontairement dans le litige opposant les parties précitées. Il a déclaré exercer un recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail et a sollicité la condamnation de la partie mal fondée au litige à lui rembourser la somme de 16.826,03 € correspondant aux indemnités de chômage avancées à PERSONNE2.) pour la période allant du 16 mai 2018 au 15 mai 2019, avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Par jugement du 3 juin 2021, le tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement prononcé par la société SOCIETE1.) contre PERSONNE2.) par courrier recommandé du 12 avril 2018, a dit non-fondées les demandes de PERSONNE2.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices tant matériel que moral qu'il affirmait avoir

subis en raison du licenciement, a déclaré fondée la demande de l'ETAT en ce qu'elle est dirigée contre PERSONNE2.) et a condamné ce dernier à payer à l'ETAT le montant de 16.826,03 €, avec les intérêts légaux à partir du 1<sup>er</sup> avril 2021, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a rejeté la demande des parties en allocation d'une indemnité de procédure, a dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement et a condamné PERSONNE2.) aux frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 12 juillet 2021, PERSONNE2.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 7 juin 2021.

Il réclame, par réformation, à voir condamner son ancien employeur à lui payer 29.158,70 € au titre de dommages-intérêts pour préjudices matériel et moral subis, et 5.821,74 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, cette somme avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde, et 2.000 € sur base de l'article 240 du NCPC. Il demande à se voir décharger de toutes condamnations prononcées contre lui par le tribunal du travail et réclame une indemnité de procédure de 2.000 €.

Déclarant relever appel incident, la société SOCIETE1.) conclut, par réformation, à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance et réclame à ce titre la somme de 2.000 € pour l'instance d'appel.

L'ETAT fait valoir qu'il a versé à PERSONNE2.) la somme de 16.826,03 € bruts au titre d'indemnités de chômage pour la période allant du 16 mai 2018 au 15 mai 2019. Il réitère en appel son recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail et sollicite la condamnation de la partie mal fondée au litige à lui rembourser les indemnités de chômage avancées à l'appelant, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, 1<sup>er</sup> avril 2021, jusqu'à solde.

### Discussion

#### I) Quant au licenciement

#### A) Quant aux dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail

L'appelant critique en ordre principal le tribunal de ne pas avoir retenu qu'il aurait bénéficié des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail, prévoyant une protection contre le licenciement lorsque le salarié est incapable de travailler pour cause de maladie.

Il reproche en particulier au tribunal du travail de ne pas avoir retenu qu'il aurait été en maladie de manière ininterrompue depuis le 7 mars 2018 jusqu'au 16 avril 2018, et qu'il aurait, depuis cette date, toujours envoyé par lettre recommandée, les certificats médicaux successifs attestant son état de maladie. L'appelant fait valoir, tout comme en première instance qu'il a adressé ses certificats de maladie non pas à la société SOCIETE2.), mais à la société SOCIETE3.). Il réitère son argumentation que la société SOCIETE1.) serait établie à la même adresse que la société SOCIETE3.),

que ces deux sociétés auraient les mêmes actionnaires, que la société SOCIETE3.) serait administrateur au sein de la société SOCIETE1.), que les deux sociétés auraient par la suite fusionné et que PERSONNE3.), serait administrateur des deux sociétés. PERSONNE3.) aurait également réceptionné l'accusé de réception de l'envoi recommandé dans lequel se trouvait le certificat médical initial de l'appelant du 7 mars 2018. L'appelant argumente que si l'employeur n'avait pas reçu les différents certificats médicaux couvrant la période globale du 7 mars au 12 avril 2018, il aurait « certainement » déjà procédé quelques jours après le 7 mars 2018 à son licenciement et n'aurait pas attendu jusqu'au 12 avril 2018 pour ce faire.

L'appelant ajoute qu'il aurait travaillé pour le compte des deux sociétés, qu'il aurait circulé avec des camionnettes de la société SOCIETE3.) pour servir des clients de cette société, de sorte qu'il « aurait légitimement pu penser » que son employeur aurait été la société SOCIETE3.). L'erreur commise par l'appelant d'avoir envoyé ses certificats médicaux à la société SOCIETE3.) et non pas à la société SOCIETE1.) serait partant excusable. L'appelant argumente que tant la société SOCIETE3.) que son associé-gérant PERSONNE3.) auraient commis une faute, respectivement un abus de droit pour ne pas l'avoir rendu attentif au fait qu'il avait envoyé les certificats médicaux par erreur à la société SOCIETE3.).

Bien que les certificats médicaux aient en l'espèce étaient envoyés par erreur à la société SOCIETE3.), l'appelant estime avoir rempli son obligation d'information à l'égard de son employeur, lui imposé par l'article L.121-6 du Code du travail. Le fait pour l'employeur d'avoir attendu « 39 jours » avant de notifier la lettre de licenciement confirmerait que l'employeur aurait bien été informé de l'état de maladie du salarié. L'employeur aurait refusé de signer les accusés de réception des envois recommandés contenant les certificats médicaux relatifs aux prolongations de l'arrêt de maladie de l'appelant.

L'appelant renvoie en outre à diverses attestations testimoniales et offre encore de prouver, suivant le dernier état de ses conclusions, les faits suivants par l'audition de deux témoins:

*« qu'il est vrai que les deux sociétés SOCIETE3.) et SOCIETE1.) ont un secrétariat commun à la même adresse qui travaille tant pour SOCIETE2.) que pour SOCIETE3.) s.à.r.l ».*

L'employeur fait valoir que l'appelant ne l'aurait informé ni de son incapacité de travail initiale du 7 mars 2018 ni des incapacités de travail subséquentes. L'employeur affirme, avoir tenté de joindre l'appelant par téléphone les 8, 9 et 15 mars 2018, toutefois sans succès, de sorte qu'elle aurait ignoré les raisons pour lesquelles PERSONNE2.) ne se serait pas présenté à son lieu de travail. L'intimée conteste avoir été informé par le salarié le premier jour de son absence, respectivement le premier jour des prolongations des absences alléguées qu'il serait en arrêt de travail pour cause de maladie et pour quelle durée. L'intimée demande à la Cour de constater que le salarié a adressé les certificats médicaux d'incapacité de travail à « SOCIETE3.) » et non pas à son employeur SOCIETE1.). Bien que l'employeur admette que les deux sociétés sont établies à la même adresse, il fait valoir qu'il s'agirait de deux sociétés distinctes, disposant chacune de son propre secrétariat

situé sur deux étages différents. Il conteste avoir réceptionné les courriers envoyés par PERSONNE2.) contenant les certificats médicaux allégués. Aucun élément ne serait établi en l'espèce concernant une incertitude quant à l'identification de l'employeur, de sorte que le salarié n'aurait pu ignorer que son employeur était la société SOCIETE1.). Dès lors qu'il aurait appartenu au salarié d'avertir correctement et valablement son employeur de ses incapacités de travail, le moyen de l'appelant qu'il aurait adressé par simple inadvertance les certificats médicaux à la société SOCIETE3.) ne saurait valoir. L'employeur conteste en tout état de cause que les courriers contenant les certificats médicaux auraient été réceptionnés par le sieur PERSONNE3.). L'intimée sollicite en conséquence la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a retenu que la société SOCIETE1.) n'était pas le destinataire des différents courriers contenant les certificats médicaux et que PERSONNE2.) n'a pas établi que son employeur les aurait reçus. L'appelant ne saurait partant bénéficier des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail.

La société intimée formule encore deux offres de preuve par témoins, tendant en substance à établir que les sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE3.) n'ont pas de secrétariat en commun, et que le salarié ne s'est pas présenté à son lieu de travail le 7 mars 2018.

#### Appréciation de la Cour

La présence sur le lieu de travail, aux heures prévues dans le contrat de travail, constitue pour le salarié une obligation de résultat.

Lorsque le salarié est empêché de se présenter sur son lieu de travail ou de rester sur son lieu de travail pour raison de santé, il doit en avvertir son employeur, dans les conditions définies aux deux premiers paragraphes de l'article L.121-6 du Code du travail qui se lisent comme suit :

*« Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.*

*L'avertissement visé à l'alinéa qui précède, peut être effectué oralement ou par écrit.*

*Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. »*

*Le paragraphe (3) de ce même article ajoute que « l'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail. »*

Pour bénéficier de la protection contre le licenciement prévue par le paragraphe (3) cité ci-dessus, le salarié doit avoir rempli les conditions prévues par les deux premiers paragraphes de ce même article.

Tant que le salarié n'a pas satisfait à l'obligation d'information définie ci-dessus, celui-ci n'est pas protégé et l'employeur peut lui notifier son licenciement ou, le cas échéant, sa convocation à un entretien préalable (article L.121-6 (4) du Code du travail).

Les deux informations susmentionnées doivent être parvenues à l'employeur, autrement dit, avoir été reçues par ce dernier dans les délais prévus par l'article L.121-6 du Code du travail.

Ce n'est que grâce à ces informations que l'employeur saura qu'il ne doit plus compter sur ce salarié jusqu'à obtention de l'information contraire et que l'employeur sera en mesure de pourvoir à son remplacement ou aux mesures qui s'imposent du fait de son absence. D'autre part, face au risque d'un licenciement abusif comportant indemnisation du salarié, l'employeur doit impérativement être informé de ce que le salarié se trouve dans une période de protection entraînant une interdiction de licencier ( Cour d'appel, 9 décembre 2021, n° du rôle Cal-2020 -01046 ; Cour d'appel, 11 octobre 2007, n° du rôle 31390).

En cas de contestation, comme en l'espèce, il appartient à PERSONNE2.) d'en rapporter la preuve.

La Cour approuve ensuite le tribunal du travail d'avoir retenu que la prohibition du congédiement du salarié incapable de travailler pour cause de maladie ne s'applique qu'à la condition que le salarié ait satisfait à la double obligation lui imposée par l'article L.121-6 paragraphes (1) et (2) du Code du travail, consistant, d'une part, à avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou son représentant légal le jour même de l'empêchement et, d'autre part, à lui soumettre un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible, cette double obligation devant être remplie en toutes circonstances, qu'il s'agisse de la survenance de la maladie ou de sa prolongation, l'échéance de chaque certificat de maladie faisant présumer pour l'employeur l'aptitude du salarié à reprendre son travail.

Il importe de rappeler que le courrier de licenciement date du 12 avril 2018, date à laquelle, l'appelant soutient avoir été en arrêt de maladie suivant certificat médical d'incapacité de travail du 15 mars 2018.

Contrairement à l'affirmation de PERSONNE2.), il ne résulte tout d'abord d'aucun élément du dossier que son employeur aurait eu connaissance d'une première incapacité de travail de son salarié pour la période allant du 7 au 11 mars 2018. Abstraction faite que le salarié ne justifie pas avoir informé son employeur le premier jour de son absence de son état de maladie, il admet par ailleurs qu'il a fait parvenir ledit certificat médical, non pas à son employeur, mais à la société SOCIETE3.), établie à la même adresse que la société SOCIETE2.). La Cour approuve ensuite le tribunal du travail d'avoir retenu que s'il est vrai que les témoins PERSONNE4.) et PERSONNE5.) déclarent dans leurs respectives attestations testimoniales que les sociétés SOCIETE3.) et SOCIETE1.) avaient un secrétariat en commun, leurs déclarations sont contredites par celles des témoins PERSONNE6.) et PERSONNE7.), les deux témoins indiquant chacun, travailler en tant que secrétaires pour deux sociétés distinctes. Il ne résulte

ensuite d'aucun élément soumis à la Cour que le salarié ait pu avoir un doute quant à l'identité exacte de son employeur. Tant le contrat de travail de l'appelant que les fiches de salaire versées à la Cour mentionnent comme employeur la société SOCIETE1.). Le fait que le salarié ait le cas échéant également conduit des camions de la société SOCIETE3.), ce qui est contesté par la société intimée, est à défaut de plus amples précisions et faute par l'appelant de tirer des conclusions juridiques de ce fait, pas de nature à établir que l'appelant aurait pu avoir un doute quant à l'identité de son employeur.

L'intimée sub 1) fait en conséquence valoir à bon droit qu'il aurait appartenu au salarié d'adresser ses certificats médicaux à l'employeur, respectivement au représentant qualifié de celui-ci. Or la société SOCIETE3.) n'est pas l'employeur de PERSONNE2.). Il s'y ajoute à titre superfétatoire, au vu des contestations de la société intimée, qu'il n'est pas établi que la signature sur l'avis de réception du courrier recommandé du 9 mars 2018 soit celle de PERSONNE3.), administrateur aussi bien de la société SOCIETE3.) que de la société SOCIETE1.). La Cour ne saurait partant suivre le raisonnement de l'appelant en ce qu'il fait valoir que « son erreur serait excusable » et qu'il aurait appartenu à la société SOCIETE3.) de le rendre attentif à son « erreur », voire de transmettre son certificat médical à la société SOCIETE1.).

Pour la période postérieure au 11 mars 2018, indépendamment du fait que le certificat médical versé en pièce 3 par le mandataire de PERSONNE2.) est illisible, l'appelant ne justifie par aucun élément probant du dossier qu'il aurait, le premier jour de la prolongation de ses incapacités de travail, soit les 12 et 17 mars 2018, informé la société SOCIETE1.) d'un arrêt de maladie. Lesdits certificats médicaux n'étaient pas non plus en possession de l'employeur à ces dates, dès lors qu'il est établi au vu des avis de réception d'un envoi recommandé qu'ils n'ont été réceptionnés qu'en date du 13 mars, respectivement du 19 mars 2018, étant précisé que le destinataire des courriers contenant lesdits certificats médicaux était la société SOCIETE3.) et non pas la société SOCIETE1.). Il s'ajoute, à titre superfétatoire, et contrairement à l'affirmation de l'appelant, qu'il ne résulte d'aucun élément probant du dossier que lesdits certificats médicaux aient été réceptionnés par PERSONNE3.), administrateur de la société SOCIETE1.), dès lors que sur les avis de réception d'un accusé de réception relatifs aux courriers précités est apposée la signature « PERSONNE8.) ». A défaut pour le salarié d'avoir justifié qu'il aurait les 12 mars, voire 17 mars, date du début des prolongations de ses arrêts de maladie, informé l'employeur, respectivement le représentant qualifié de celui-ci de son incapacité de travail, et faute d'avoir fait parvenir les certificats médicaux afférents à la société SOCIETE1.), le salarié ne saurait bénéficier des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail.

Le jugement entrepris est à confirmer sur ce point spécifique.

L'offre de preuve par témoins formulée par l'appelant est à déclarer irrecevable comme étant ni pertinente, ni concluante.

B) Quant à la précision des motifs

L'appelant réitère son moyen tiré de l'imprécision des motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement.

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

1) elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif,

2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,

3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés. (dans le même sens, Cour d'appel, 18 juin 2015, n°39779).

Pour justifier un licenciement avec effet immédiat, la cause invoquée doit revêtir une gravité telle qu'elle rend immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation de la relation de travail.

L'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté (dans ce sens Cass., 12 novembre 1992, n°30/92).

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, l'employeur a dans la lettre de licenciement reproché à son salarié une absence prolongée sans justification, sans en avoir prévenu l'employeur depuis le 7 mars 2018. Il a ajouté dans son courrier que cette absence injustifiée de plus de 30 jours a fortement perturbé le fonctionnement de l'entreprise. L'employeur a encore indiqué à quelles dates il a tenté de joindre son salarié par téléphone afin de connaître la cause de son absence, afin de pouvoir procéder le cas échéant à un remplacement intérimaire.

Tel que retenu à bon droit par le tribunal, le courrier de licenciement du 12 avril 2018 remplit les critères de précision exigés par la loi.

### C) Quant au caractère réel et sérieux des motifs

L'appelant reproche tout d'abord au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que ses absences durant la période litigieuse seraient des absences justifiées, au regard des certificats médicaux versés aux débats. L'appelant réitère son argumentation consistant à dire que le fait d'avoir envoyé ces certificats médicaux à la société SOCIETE3.), serait une erreur excusable. Les courriers contenant lesdits certificats auraient en tout état de cause, été réceptionnés par PERSONNE3.), administrateur de la société SOCIETE1.). L'appelant argumente en outre que le fait pour l'employeur d'avoir attendu

plus d'un mois avant de procéder à son licenciement avec effet immédiat, serait de nature à établir à suffisance que l'absence au travail lui reprochée n'aurait pas entravé le bon fonctionnement de l'entreprise. Aussi, l'absence reprochée au salarié ne serait pas suffisamment grave pour justifier le licenciement intervenu.

Concernant le défaut d'information et de communication des certificats médicaux invoqués par PERSONNE2.) à la société SOCIETE1.), la Cour renvoie aux développements faits ci-avant dans le cadre de l'analyse du moyen tiré de l'article L.121-6 du Code du travail.

Quant au caractère réel et sérieux, c'est à juste titre que le tribunal a retenu qu'une absence injustifiée de plus de 30 jours constitue un motif grave rendant immédiatement et irrévocablement impossible les relations de travail. PERSONNE2.) ne s'est plus présenté à son lieu de travail depuis le 7 mars 2018, ne s'y est plus représenté jusqu'à son licenciement le 12 avril 2018, n'a pas établi avoir informé son employeur de son état de maladie, ni lui avoir remis des certificats médicaux justifiant son absence.

Une absence d'une durée de plusieurs semaines, établie en l'occurrence, doit être présumée entraîner une perturbation de l'entreprise de l'employeur. En effet, ce dernier, sans nouvelles de son salarié absent, doit nécessairement réorganiser ses services afin de procéder au remplacement du salarié absent. Cette présomption n'est pas renversée par le fait pour l'employeur d'avoir attendu jusqu'au 12 avril 2018 avant de licencier son salarié.

La Cour approuve en conséquence le tribunal du travail d'avoir déclaré le licenciement de PERSONNE2.), régulier et de l'avoir débouté de l'ensemble de ses demandes et de l'avoir condamné à rembourser à l'ETAT la somme de 16.826,03 € avec les intérêts légaux à partir du 1<sup>er</sup> avril 2021, date de la demande en justice jusqu'à solde, lui versée par l'ETAT au titre d'indemnités de chômage.

Au vu de l'issue du litige, le tribunal est encore à confirmer en ce qu'il a rejeté la demande de PERSONNE2.) en allocation d'une indemnité de procédure. La Cour approuve encore le tribunal du travail de ne pas avoir fait droit à la demande de la société SOCIETE1.) basée sur l'article 240 du NCPC, à défaut pour cette société d'avoir établi l'iniquité requise par cet article. L'appel incident de l'intimée sub 1) n'est partant pas fondé. La demande de la société intimée en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter pour les mêmes motifs.

Au vu du sort réservé à son appel, l'appelant au principal est encore à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et il est à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel.

## **PAR CES MOTIFS**

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

reçoit les appels principal et incident,

les dits non fondés,

**confirme** le jugement entrepris,

dit non fondées les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE2.) à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Franca Allegra, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.