

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N°114/23 - VIII - TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail

**Audience publique du six juillet deux mille vingt-trois**

**Numéro CAL-2021-00906 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 Frank SCHAAL de Luxembourg du 23 août 2021,

comparant par Maître Joë LEMMER, avocat à la Cour, demeurant à Steinfort,

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,

**2. la société à responsabilité limitée SOCIETE2.)** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions,

partie intimées aux fins du susdit exploit SCHAAL,

comparant par Maître Joëlle REGENER, avocat à la Cour, demeurant à Bereldange, ayant déposé son mandat,

-----

## LA COUR D'APPEL

Par requête déposée du 11 décembre 2018, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après « la société SOCIETE1. ») et la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) (ci-après « la société SOCIETE2. ») devant le tribunal du travail de Luxembourg pour, à titre principal, les voir condamner solidairement à lui payer, suite à sa démission pour faute grave dans le chef des parties défenderesses, les montants suivants :

- 1) dommage matériel : 10.000,00 €
- 2) dommage moral : 20.000,00 €
- 3) indemnité compensatoire de préavis : 14.583,54 €
- 4) arriérés de salaire : 102.083,38 €
- 5) indemnité compensatoire pour congés non pris : p.m.

soit en tout le montant de 116.666,92 euros + p.m. avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde. Il a demandé la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification du jugement à intervenir. Il a encore demandé à voir condamner les parties défenderesses à lui remettre un certificat de travail dans la huitaine à partir « *de la notification de la présente* », sous peine d'une astreinte non comminatoire de 1.000 euros par jour de retard « *à partir de la notification* ».

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) a formulé les mêmes demandes à l'encontre de la société SOCIETE1.) seule et à titre encore plus subsidiaire, il a formulé les mêmes demandes à l'encontre de la société SOCIETE2.) seule.

Il a demandé une indemnité de procédure de 3.000 euros et la condamnation « *de la partie défenderesse* » à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant toute voie de recours.

Les sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE2.) ont soulevé l'incompétence territoriale des juridictions luxembourgeoises pour connaître de la demande et ont soutenu que PERSONNE1.) aurait travaillé pour la société SOCIETE3.) ou « *peut-être* » pour la société SOCIETE4.).

Par jugement du 13 juillet 2021, le tribunal du travail s'est déclaré territorialement incompétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.), a rejeté sa demande en obtention d'une indemnité de procédure, l'a condamné à payer aux sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE2.) le montant de 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu que PERSONNE1.) n'a pas contesté qu'il a travaillé en Algérie et qu'il est resté en défaut de démontrer qu'il a presté son travail au Luxembourg ou qu'il y a habituellement travaillé pour la société SOCIETE1.) ou la société SOCIETE2.). Le tribunal du travail a encore constaté que PERSONNE1.) n'a versé aucun contrat de travail signé entre lui-même et la société SOCIETE1.) ou la société SOCIETE2.) et qu'il n'a pas démontré, de par les pièces qu'il a produit aux débats, l'existence d'un contrat de travail oral avec l'une de ces deux sociétés, de sorte qu'il n'a pas réussi à prouver que les juridictions luxembourgeoises sont territorialement compétentes pour connaître de sa demande.

Par acte d'huissier de justice du 23 août 2021, PERSONNE1.) a relevé appel de ce jugement, lui notifiée le 14 juillet 2021.

Il demande à la Cour, par réformation, de dire, à titre principal, que la compétence du tribunal du travail de Luxembourg est donnée sur base des articles 2 et 19 du Règlement Bruxelles I du 22 décembre 2000, sinon sur base de l'article 21 (a) du Règlement Bruxelles I bis du 12 décembre 2012.

A titre subsidiaire, il estime que le tribunal du travail de Luxembourg est compétent pour connaître de sa demande sur base de l'article 5 (1) de la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968.

A titre plus subsidiaire, il estime que le tribunal du travail de Luxembourg est compétent pour connaître de sa demande sur base de l'article 19 (2) b) du Règlement Bruxelles I, respectivement sur base de l'article 21 (ii) prévoyant la compétence de la juridiction du lieu de l'établissement qui a embauché le salarié.

Il estime encore aux termes de la motivation de l'acte d'appel, argument non repris au dispositif de l'acte d'appel, que « *si par impossible la Cour devait avoir le moindre doute quant à l'applicabilité des règles communautaires, il est demandé de poser une question préjudicielle à la Cour de Justice de l'Union européenne sur base de*

*l'article 288 TFUE sur l'applicabilité des articles 19 du Règlement Bruxelles I, sinon 21 du Règlement Bruxelles I bis pour fonder la compétence territoriale des juridictions luxembourgeoises à connaître du présent litige. »*

Il conclut en tout état de cause, après que la Cour ait retenu la compétence territoriale du tribunal du travail de Luxembourg, à voir renvoyer l'affaire devant ce tribunal du travail de Luxembourg, autrement composé, pour statuer sur le fond de l'affaire.

Il réclame finalement, par réformation, une indemnité de procédure de 3.000 euros pour la première instance et de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

Les sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE2.) soulèvent *in limine litis* le moyen de nullité tiré du libellé obscur de l'acte d'appel, au motif que ce dernier contiendrait plusieurs contradictions quant au lieu d'exécution du prétendu travail effectué par PERSONNE1.) pour leur compte, quant à l'identification exacte de l'employeur, quant à la résidence effective de l'appelant et quant au prétendu lieu de travail, respectivement quant au détachement invoqué. Ces contradictions, respectivement absences de précisions, les mettraient dans l'impossibilité de rapporter la contre-preuve des allégations adverses, de sorte que l'acte d'appel du 23 août 2021 devrait être déclaré nul pour libellé obscur.

Elles concluent ensuite, à titre principal, à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail s'est déclaré incompétent *ratione loci* après avoir retenu tant l'inapplicabilité du Règlement (CE) n° 44/2001 du 22 décembre 2000, que l'inapplicabilité du Règlement (CE) n°1215/2012 du 22 décembre 2012 et de la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 et au rejet de la demande tendant à voir poser une question préjudicielle à la Cour de Justice de l'Union européenne.

A titre subsidiaire, elles concluent à l'incompétence *ratione materiae* du tribunal du travail saisi.

Elles concluent à la condamnation de PERSONNE1.) à leur rembourser les frais d'avocat exposés pour assurer la défense de leurs intérêts en justice et réclament à ce titre le montant de 5.000 euros.

Elles réclament encore une indemnité de procédure de 2.500 et demandent à voir condamner PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

Face aux contestations des sociétés intimées quant à l'existence d'une relation de travail, PERSONNE1.) invoque la théorie de l'employeur de droit et de l'employeur de fait et du co-employeur pour conclure qu' « *en tout état de cause, l'existence d'un contrat de travail ne saurait avoir aucune incidence sur la détermination de la compétence territoriale des juridictions luxembourgeoises* », au motif qu'il appartiendrait à la Cour de déterminer en premier lieu la compétence territoriale de la juridiction saisie sur base des moyens développés par lui et par la suite de se prononcer sur l'existence d'un contrat de travail afin de déterminer la compétence matérielle.

#### *Appréciation de la Cour*

Quant à l'irrecevabilité de l'acte d'appel pour libellé obscur :

Les sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE2.) soutiennent que l'acte d'appel contiendrait plusieurs contradictions et incohérences dans l'énonciation des faits, de sorte qu'elles ne seraient pas à même d'assurer la défense de leurs intérêts. Elles concluent dès lors à voir déclarer l'acte d'appel nul pour libellé obscur.

Conformément à l'article 585, ensemble l'article 154 du nouveau code de procédure civile, l'acte d'appel doit contenir, à peine de nullité, un exposé sommaire des moyens.

L'irrégularité d'un acte est dommageable lorsqu'elle désorganise la défense de l'adversaire.

Il suffit de démontrer qu'il est résulté de l'irrégularité une entrave ou même une simple gêne, à condition qu'elle soit réelle, à l'organisation de la défense de l'adversaire. L'appréciation du grief se fait *in concreto* (JCL Proc. civ., Nullité des actes de procédure, fasc. 137, nos 70 et suivants).

Aux termes de l'acte d'appel du 23 août 2021, PERSONNE1.) expose dans la motivation que c'est à tort que le tribunal du travail s'est déclaré territorialement incompétent pour connaître de sa demande et invoque plusieurs arguments tendant à la réformation du jugement entrepris et à voir déclarer sa demande recevable.

S'il se dégage de l'énonciation de ces arguments et des faits invoqués certaines incohérences, respectivement contradictions en apparence, il n'en reste pas moins que PERSONNE1.) a exposé clairement l'objet de la demande qui tend au paiement d'arriérés de salaire ainsi que de dommages-intérêts pour préjudices matériel et moral en raison de la démission pour faute grave dans le chef des parties adverses ayant consisté à maintenir le flou sur l'identité exacte de la société qui l'aurait embauché.

Il résulte par ailleurs des conclusions détaillées des sociétés intimées que celles-ci n'ont pas été mises dans l'impossibilité de préparer utilement leur défense.

Il se dégage de ce qui précède que le moyen de nullité de l'acte d'appel n'est pas fondé.

L'appel principal interjeté dans les forme et délai de la loi est recevable.

Quant à la compétence du tribunal du travail pour connaître de la demande de PERSONNE1.) :

Selon le dernier état des conclusions échangées, les parties sont en désaccord sur la question de savoir s'il y a lieu d'examiner en premier lieu la compétence territoriale ou la compétence matérielle du tribunal saisi.

L'appelant soutient que le tribunal saisi devrait d'abord examiner s'il est territorialement compétent pour connaître de la demande lui soumise, tandis que les sociétés intimées invoquent que dans la mesure où elles contestent l'existence d'une relation de travail entre parties, le tribunal du travail aurait dû analyser d'abord si la demande relève de la compétence matérielle lui attribuée.

Aux termes de l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile, « *le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin. (...)* ».

Il en résulte que le tribunal du travail est une juridiction d'exception qui ne peut connaître que des affaires qui lui sont réservées par la loi.

Aux termes de l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile, « *en matière de contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité, la juridiction compétente est celle du lieu du travail.*

*Lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu du travail principal.*

*Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg.*

*Lorsque le lieu de travail n'est pas au Grand-Duché de Luxembourg mais dans un pays membre de l'Union européenne, la compétence est déterminée par les règles inscrites au Règlement (CE) No 44/2001 du*

*Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.*

*Lorsque le lieu de travail n'est ni au Grand-Duché ni dans un territoire couvert par le Règlement visé à l'alinéa 4, la compétence est déterminée par les règles inscrites à la Convention du 27 septembre 1968 concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale. »*

Il résulte de la lecture combinée des articles susvisés que la compétence territoriale du tribunal du travail est conditionnée par l'existence d'un contrat de travail et que le tribunal du travail n'est compétent que si les contestations entre parties trouvent leur source directe dans un contrat de travail. Il faut donc être en présence d'un contrat de travail et d'un litige qui y prend sa source pour qu'un tribunal du travail soit compétent. Il en découle que le tribunal du travail saisi est amené à examiner en premier lieu si la relation invoquée entre parties s'analyse en une relation de travail, comportant un travail presté par une partie, une rémunération versée par l'autre partie en contrepartie et l'existence d'un lien de subordination entre ces deux personnes. (en ce sens : Th. Hoscheit, *Le Droit judiciaire privé au Grand-Duché de Luxembourg*, 2<sup>ième</sup> édition, n°190, page 159).

Au regard de ces principes, il y a lieu d'analyser d'abord la compétence matérielle du tribunal du travail avant d'examiner quel tribunal de travail est territorialement compétent pour connaître de la demande.

Il est constant en cause qu'aucun contrat de travail écrit ne lie PERSONNE1.) à l'une des sociétés intimées.

Aux termes de l'article L.121-4 (5) du Code du travail, « *à défaut d'écrit, le salarié peut établir l'existence et le contenu du contrat de travail par tous moyens de preuve quelle que soit la valeur du litige.* » Cet article constitue une exception à l'article 1341 du Code civil, lequel est inapplicable en matière de droit du travail en ce qui concerne les moyens de preuve à la disposition du salarié.

Il incombe à PERSONNE1.) de rapporter la preuve du contrat de travail qu'il invoque.

A cet égard, PERSONNE1.) invoque que les deux parties intimées se seraient comportées comme employeur à son égard, de sorte qu'elles seraient à considérer comme co-employeurs. L'appelant se réfère à deux arrêts de la Cour d'appel et à un auteur français pour conclure en l'espèce à l'existence d'une situation de co-emploi. Pour appuyer cette thèse, PERSONNE1.) invoque qu'« *au moment des faits* » PERSONNE2.) et PERSONNE3.) étaient administrateurs de la

société SOCIETE1.), PERSONNE3.) étant le président du conseil d'administration et PERSONNE2.) étant le gérant de la société SOCIETE2.). Il se prévaut d'un projet de contrat de travail écrit à durée indéterminée avec la société SOCIETE2.) ainsi que d'un échange de courriels avec la société SOCIETE1.) pour soutenir que les sociétés intimées auraient créé volontairement cette situation de confusion en lui proposant différents projets de contrats avec différentes sociétés du groupe. Il argumente qu'il aurait débuté son travail dès le 1<sup>er</sup> décembre 2016 et aurait presté son travail pour le compte des deux sociétés intimées.

Face aux contestations des sociétés intimées qui se réfèrent à un contrat de travail écrit entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE5.) Limited, société de droit de Dubaï, l'appelant soutient que la société SOCIETE5.) Limited serait à considérer comme l'employeur de droit, mais que la société SOCIETE1.), société-mère à la tête du groupe, serait à considérer comme son employeur de fait. Il soutient dès lors que tant la théorie du co-emploi que les jurisprudences relatives au groupe de sociétés devraient s'appliquer en l'espèce.

La théorie du co-emploi vise la situation de la société qui est l'employeur apparent, mais qui en raison de l'emprise excessive sur elle d'une autre société est en réalité une coquille sans réel pouvoir ni autonomie (cf. P.H. d'Ornano, Le co-employeur, La semaine juridique, social, 14 décembre 201, p.1533). La notion de co-emploi permet d'attirer un codébiteur dans le lien contractuel initial. Le co-employeur devient débiteur des engagements sociaux de l'employeur apparent. L'inverse n'est par contre pas vrai (cf. PERSONNE4.), La politique de rémunération dans le groupe, la semaine juridique, social, 12 février 2013, p.1080 ; Encyclopédie Dalloz, V<sup>o</sup> Contrat de travail, existence-formation, n<sup>o</sup>119).

Il s'ensuit qu'avant d'apprécier s'il y a co-emploi en l'espèce, l'appelant doit au préalable établir l'existence d'une relation de travail apparente avec l'une ou l'autre des sociétés intimées.

Il convient de rappeler que l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination ou de la qualification qu'elles ont données à leur convention, mais des conditions dans lesquelles s'exerce cette activité. Le critère essentiel du contrat de travail est le lien de subordination qui est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements d'un subordonné. La preuve du lien de subordination peut résulter d'éléments qui constituent des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination. Ces circonstances relèvent de l'appréciation souveraine des juges du

fond (cf. Cour d'appel 4 janvier 2001, n°24644 du rôle ; Cour d'appel 15 mai 2003, n°26834 du rôle ; Cour d'appel 26 avril 2012, n°36286 du rôle).

En l'espèce, il est constant en cause pour ne pas être contesté par les sociétés intimées, qu'il était envisagé que PERSONNE1.) fasse des prestations pour l'une des sociétés du groupe SOCIETE5.).

Il résulte de l'échange de courriels du 21 et 24 mai 2017 entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.) que ces parties étaient d'accord pour considérer que les prestations accomplies par PERSONNE1.) pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mai 2017 ont été effectuées dans le cadre d'un contrat de consultant, sans qu'il ne soit précisé pour le compte de quelle société, et qu'il était prévu qu'à partir du 1<sup>er</sup> juin 2017, l'appelant devrait effectuer ces mêmes prestations dans le cadre d'un contrat de travail écrit. Selon le projet de contrat de travail versé en cause, ce contrat de travail devrait lier l'appelant à la société SOCIETE2.).

Il en résulte d'une part, que la réalisation de prestations pour compte de l'une des parties intimées au cours du mois de décembre 2016 est contestée et non autrement établie en cause. D'autre part, la demande de l'appelante en paiement d'arriérés de salaire pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 mai 2017 sur base d'une relation de travail avec l'une des parties intimées ne saurait être fondée.

En ce qui concerne la période postérieure au 31 mai 2017 et jusqu'au 31 janvier 2018, il est constant en cause que le projet de contrat de travail à durée indéterminée proposé à l'appelant suivant courriel du 21 mai 2017 n'a pas été signé. Il y a partant lieu de retenir qu'il n'existe pas de contrat de travail écrit concernant la période du 1<sup>er</sup> juin 2017 au 31 janvier 2018.

En ce qui concerne l'existence d'un contrat de travail oral couvrant cette période, la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que les attestations testimoniales produites en cause sont trop vagues et ne permettent pas d'établir l'existence d'un lien de subordination avec l'une ou l'autre des deux sociétés intimées.

En effet, le témoin PERSONNE5.) se réfère à des négociations entre l'appelant et la « société SOCIETE6.) », respectivement à un accord prévoyant que l'appelant devait prêter son travail pour « la société SOCIETE7.) ». Aucune des sociétés mentionnées n'étant en cause en l'espèce, l'attestation testimoniale est sans pertinence pour la solution du litige.

Le témoin PERSONNE6.), ancien directeur de la société SOCIETE8.), déclare que PERSONNE1.) a rejoint « SOCIETE6.) Group » à partir

du 1<sup>er</sup> décembre 2016. Le témoin affirme que l'accord entre parties prévoyait que l'appelant « *est embauché par la société SOCIETE1.) SA, en détachement initial à ADRESSE4.), avec possibilité d'être mobilisé dans d'autres pays dans le futur. (...)PERSONNE2.), CFO du groupe SOCIETE6.) et administrateur de SOCIETE1.) SA , était chargé de préparer le contrat de travail écrit de M. PERSONNE7.). Pendant la période du 1<sup>er</sup> décembre au 31 janvier 2017 M. PERSONNE7.) a presté régulièrement son travail pour le groupe SOCIETE5.) (...). Il a commencé son travail au sein du groupe SOCIETE5.) à partir des bureaux de la société SOCIETE8.), sous ma direction. (...) Entre le 26 juin et le 28 juillet 2017, M. PERSONNE7.) a travaillé au Luxembourg. M. PERSONNE8.) était censé organiser l'accès de M. PERSONNE7.) aux bureaux de ADRESSE5.) à Luxembourg, mais sans succès. (...) Je souligne aussi que j'attendais avec impatience que M. PERSONNE7.) signe un contrat de travail écrit et je confirme aussi que jamais on a discuté ou envisagé ni avec M. PERSONNE9.) ni avec M. PERSONNE7.), la possibilité d'établir avec M. PERSONNE7.) un contrat de travail avec SOCIETE8.) à ADRESSE4.). »*

Le témoin restant imprécis quant à l'identité de l'employeur envisagé, cette attestation testimoniale est également sans pertinence pour la solution du litige.

La preuve d'un lien de subordination avec l'une des deux sociétés intimées ne résulte pas non plus de la carte de visite invoquée par PERSONNE1.). En effet, il résulte de ladite carte de visite que l'appelant était « *director –SOCIETE6.) Partners* » auprès de « *SOCIETE6.) Group* ». Or, il résulte de l'organigramme de la structure du SOCIETE6.) Group invoqué par l'appelant et non autrement contesté par les sociétés intimées qu'il existe une société SOCIETE9.) SA dont le siège social se trouve en Algérie. La carte de visite invoquée n'est dès lors pas de nature à établir sans équivoque l'existence d'un lien de subordination avec l'une des deux sociétés intimées dont les sièges sociaux se trouvent au Luxembourg.

La preuve de l'existence d'un lien de subordination ne résulte pas non plus ni du courriel du 27 octobre 2017 rédigé par PERSONNE3.) (l'indication du destinataire est noircie) par lequel il informe son correspondant du fait que PERSONNE1.) serait « *available at your discretion* », ni du courriel du 11 décembre 2017 rédigé par PERSONNE10.), pour compte de la société SOCIETE10.), demandant à l'appelant de transmettre un fichier PDF à PERSONNE3.) « *for review* ». En effet, ces demandes de présence et de transfert d'informations pouvant également se concevoir dans le cadre d'une relation de consultant, elles ne sont pas de nature à établir le lien de subordination invoqué.

Au regard de l'ensemble des développements qui précèdent, l'appelant n'a pas rapporté la preuve d'un lien de subordination à l'égard de l'une ou de l'autre des deux sociétés intimées. Les développements de l'appelant relatifs aux théories du co-emploi et du groupe de sociétés sont dès lors à écarter pour défaut de pertinence.

Le tribunal est à confirmer en ce qu'il s'est déclaré incompétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.), quoique pour d'autres motifs.

Pour être complet, la Cour relève encore que dans la mesure où la question de la compétence territoriale ne se pose pas en l'absence de preuve d'un contrat de travail, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) formulée aux termes de la motivation de l'acte d'appel et tendant à voir poser une question préjudicielle, non autrement libellée avec précision, à la Cour de Justice de l'Union européenne, demande qui ne fut par ailleurs repris ni au dispositif de l'acte d'appel, ni aux termes des conclusions subséquentes.

L'appel de PERSONNE1.) n'est dès lors pas fondé.

Quant à la demande reconventionnelle des sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE2.) :

Les sociétés intimées demandent à voir condamner PERSONNE1.) à leur rembourser les frais d'avocat exposés pour assurer la défense de leurs intérêts en justice à hauteur de 5.000 euros. Cette demande est recevable.

Il convient de relever que la circonstance que l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Dans son arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation (rôle n° 5/12) a considéré que les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure. La Cour de cassation a en effet retenu que les frais non compris dans les dépens, donc également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Les sociétés intimées restant cependant en défaut de produire en cause le moindre élément à l'appui de leur demande, celle-ci est à rejeter.

Quant aux demandes accessoires :

Au vu du sort réservé à l'appel, la demande de PERSONNE1.) tendant à se voir accorder, par réformation, une indemnité de procédure pour la première instance est à rejeter. Il ne saurait par ailleurs prétendre à l'allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

La demande des sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE2.) tendant à voir condamner PERSONNE1.) à leur payer une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter à défaut de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

### **PAR CES MOTIFS**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel;

le dit non fondé;

**confirme** le jugement entrepris;

reçoit la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) et de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) ;

la dit non fondée ;

rejette les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Joëlle REGENER, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.