

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°49/24 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du seize mai deux mille vingt-quatre

Numéro CAL-2022-00947 du rôle

Composition:

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

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à ADRESSE1.) (Royaume-Uni),
ADRESSE2.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant
Kelly FERREIRA SIMOES, en remplacement de l'huissier de justice
Frank SCHAAL de Luxembourg, du 22 août 2022,

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

et :

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à
L-ADRESSE3.) inscrite 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 FERREIRA SIMOES,

comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO, inscrite sur la liste V du tableau de l'ordre des avocats du barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

LA COUR D'APPEL:

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 20 avril 2011 avec effet au 19 avril 2011, PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *captain* » sur l'appareil Falcon 900 C immatriculé NUMERO2.) par la société anonyme SOCIETE1.). Suivant l'article 5 dudit contrat de travail, le salaire brut initial mensuel du salarié a été fixé à 9.000 €.

Puis, par contrat de travail à durée indéterminée du 28 mars 2018, les parties ont conclu un nouveau contrat de travail à durée indéterminée entré en vigueur le 1^{er} avril 2018, suivant lequel PERSONNE1.) a été engagé en tant que « *captain* » sur l'appareil Global Express immatriculé NUMERO3.). Le salaire mensuel brut a été augmenté au montant de 12.299,86 € (indice 794,54).

PERSONNE1.) a démissionné par courrier du 29 juin 2021. La relation de travail a pris fin le 31 août 2021.

Par requête déposée le 25 janvier 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de Luxembourg, pour s'entendre condamner à lui payer la somme de 24.663,94 euros à titre d'arriérés de primes « PERSONNE2.) » (ci-après PERSONNE2.)), pour la période allant du 30 novembre 2018 au 31 décembre 2019 et la somme de 35.234,20 € au titre d'arriérés de salaire pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 août 2021.

Il a encore conclu à l'augmentation de trois points du taux d'intérêt à partir de l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement à intervenir, à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 €, et à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La société SOCIETE1.) a réclamé à titre reconventionnel la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer la somme de 3.000 € à titre de dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire. Elle a encore sollicité une indemnité de procédure de 2.000 €.

Par jugement contradictoire du 27 juin 2022, le tribunal du travail a déclaré non fondées les demandes de PERSONNE1.) tendant au

paiement d'arriérés d'indemnités PERSONNE2.) et d'arriérés de salaire.

Il a également déclaré non fondée la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) en paiement de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire de même que la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure.

Le salarié a été condamné à payer à la société SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu que contrairement à l'argumentation de PERSONNE1.), il ne résulte ni des fiches de salaire émises par la société SOCIETE1.) à partir du mois de janvier 2020 qui mentionnent expressément une prime « PERSONNE2.) » d'un montant de 1.761,71 € brut, ni d'un courrier du 7 janvier 2022 adressé par le mandataire de l'employeur au mandataire de PERSONNE1.), que la société SOCIETE1.) aurait reconnu qu'il avait été contractuellement convenu entre parties que les heures à prester par PERSONNE1.) les dimanches, nuits et jours fériés feraient l'objet d'une prime mensuelle.

Le moyen du salarié consistant à dire que le courrier du 7 janvier 2022 serait constitutif d'un aveu extrajudiciaire et que tant ce courrier que les fiches de salaire postérieures à janvier 2020 seraient à considérer comme commencement de preuve par écrit a en conséquence été rejeté.

Le tribunal du travail a retenu qu'il ne résultait ni du courrier du 7 janvier 2022, ni des fiches de salaires postérieures au 1^{er} janvier 2020 que PERSONNE1.) pourrait prétendre au paiement d'une indemnité mensuelle de 1.761,71 €.

Par acte d'huissier de justice du 22 août 2022, PERSONNE1.) a relevé appel de ce jugement.

Remarques préliminaires

L'acte d'appel datant du 22 août 2022, l'affaire est soumise aux règles de procédure telles qu'introduites par la loi du 15 juillet 2021 portant entre autres modifications du nouveau code de procédure civile et ayant pour objet le renforcement de l'efficacité de la justice civile et commerciale, entrée en vigueur le 16 septembre 2016.

L'instruction de l'affaire a été soumise à la procédure de mise en état simplifiée.

Aux termes de ses conclusions déposées le 31 mars 2023, l'appelant sollicite, à titre principal, en application de l'article 222-2 du NCPC, le rejet des conclusions et des pièces de la partie intimée qui lui ont été communiquées le 1^{er} mars 2023, en reprochant à l'avocat adverse de ne pas avoir respecté le délai de trois mois lui imposé à peine de forclusion par l'article précité.

La Cour constate que cette demande avait déjà été formulée par le mandataire de PERSONNE1.) en date du 6 mars 2023 dans le cadre de l'instruction de l'affaire soumise à la procédure de mise en état simplifiée et que par ordonnance du 12 mai 2023, le magistrat de la mise en état a en application des articles 222-1 à 222-3 du NCPC, rejeté la demande de Maître Mbonyumutwa tendant à voir écarter des débats les conclusions de la société Castegnaro lui notifiées le 1^{er} mars 2023.

Il n'y a pas lieu de revenir sur cette décision qui relève du pouvoir seul du magistrat de la mise en état.

Il résulte en effet des articles 222-1 à 222-3 du NCPC que les ordonnances rendues par le magistrat de la mise en état dans le cadre de l'instruction des affaires soumises à la procédure de mise en état simplifiée ne sont pas susceptibles de recours. Il en est de même, aux termes de l'article 223-1 du NCPC de l'ordonnance de clôture de l'instruction dans le cas prévu par l'article 222-3 du NCPC.

l) Quant au moyen tiré de la nullité de l'appel

La société SOCIETE1.) conclut, principalement, dans le dispositif de ses conclusions déposées le 21 avril 2023 à la nullité de l'acte d'appel en application des articles 154 et 585 du NCPC, en reprochant à PERSONNE1.) de ne pas avoir exposé dans son acte d'appel les moyens « à l'appui de sa demande en paiement de divers montants », qui permettraient à l'intimée de vérifier le bien-fondé des demandes.

Concernant la demande en paiement des indemnités « PERSONNE2.) » pour la période allant du 30 novembre 2018 au 31 décembre 2019, l'intimée soutient qu'il lui serait impossible de comprendre en vertu de quel raisonnement, la prétendue indemnité devrait s'appliquer rétroactivement à la période allant du 30 novembre 2018 au 31 décembre 2019. Elle lui reproche ensuite d'avoir libellé de manière confuse son prétendu préjudice au titre de la période allant du 1^{er} janvier 2020 au 31 août 2021.

L'appelant conclut au rejet du moyen tiré du libellé obscur de son acte d'appel.

Aux termes de l'article 154,1 du NCPC auquel renvoie l'article 585 du même code, l'acte d'appel doit, à peine de nullité, contenir l'objet et un exposé sommaire des moyens.

L'article 586 du même code prévoit en outre que les conclusions d'appel doivent formuler expressément les prétentions de la partie appelante et les moyens sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée.

L'assignation valant conclusions en première instance comme en instance d'appel, cette prescription s'applique à l'acte introductif de l'instance d'appel.

Lesdites dispositions ont pour but de faire connaître à la partie intimée les critiques émises par l'appelant à l'encontre de la décision de première instance et ceci avec suffisamment de précision pour lui permettre de préparer sa défense au fond, au vu du seul acte d'appel.

Il est admis que l'exception du libellé obscur constitue une nullité de forme, soumise aux exigences de l'article 264 du Nouveau Code de procédure civile, et partant à la démonstration par le défendeur qui la soulève de l'atteinte portée à ses droits.

En l'occurrence, l'appelant explique en page 2 de son acte d'appel en quoi le jugement entrepris lui cause torts et griefs. Après avoir exposé en page 3 de son acte d'appel les faits à la base du litige, il expose en page 4 ses moyens d'appel. Dans un sous-titre intitulé « *quant aux indemnités « PERSONNE2.) » pour la période du 30.11.2018 au 31.12.019* », il indique « *avoir eu droit à être payé pour les heures travaillées le dimanche, les nuits et les jours fériés depuis le début de son entrée en fonction auprès de l'intimée* ». Il estime en outre que « *l'intimée aurait tout de même implicitement mais certainement reconnu son existence { de l'indemnité } en l'indiquant sur les fiches de salaire*. Il explique également en vertu de quel document l'intimée aurait reconnu le paiement de cette indemnité et conclut pour ce volet de son appel, à voir condamner l'intimée à lui payer pour la période précitée la somme de 14 x 1.761,71 € = 24.663,94 €. Cette demande est réitérée dans le dispositif de l'acte d'appel.

La Cour constate que cet énoncé comporte des moyens d'appel clairs et précis et indique en outre à suffisance l'objet de la demande en réformation. Le moyen tiré du libellé obscur est partant à rejeter par rapport à ce volet de l'acte d'appel.

PERSONNE1.) reproche dans un sous-titre intitulé « *quant aux arriérés de salaire pour la période du 01.01.2020 au 31 08.2021* » à son ancien employeur d'avoir « réduit » son salaire horaire « afin d'obtenir le même montant net à la fin du mois que les montants

perçus précédemment sans la prime ». Il estime que ce faisant, l'intimée ne se serait plus acquittée « par cette astuce » du paiement de son salaire de base qui était de 12.299,86 € brut à partir du 28 mars 2018. Exposant en outre que l'article 5 du contrat de travail relatif au salaire n'aurait pas prévu que l'indemnité « PERSONNE2.) » soit incluse dans le salaire de base de l'appelant, il reproche à la société SOCIETE1.) de ne pas lui avoir payé l'intégralité de son salaire et il réclame dans la motivation de son appel la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de $20 \times 1.761,71 \text{ €} = 35.234,20 \text{ €}$. L'objet de la demande en réformation concernant ce volet de l'acte d'appel est réitéré dans le dispositif de l'acte d'appel.

Contrairement à l'argumentation de l'intimée, la motivation de l'acte d'appel concernant ce volet est ni confuse, ni inintelligible et répond également à l'exigence de l'indication de l'objet d'un exposé sommaire et précis des moyens.

Le moyen tiré du libellé obscur est partant également à rejeter par rapport à ce volet de l'acte d'appel.

L'appel de PERSONNE1.) est dès lors recevable pour avoir été relevé dans les forme et délai de la loi.

II) Quant au mérite de l'appel principal

L'appelant fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que la société intimée aurait reconnu dans un courrier officiel de son mandataire du 7 janvier 2022 que l'indemnité « PERSONNE2.) » ferait partie de son salaire mensuel et ce bien avant qu'elle ait été mentionnée sur les fiches de salaires à partir du 1^{er} janvier 2020. L'appelant réitère en appel son moyen consistant à dire que cette reconnaissance serait constitutive d'un aveu extrajudiciaire.

Ces heures auraient dû être rémunérées de manière forfaitaire par une indemnité mensuelle d'un montant de 1.761,71 €. Or pour la période antérieure au 1^{er} janvier 2020, la société SOCIETE1.) serait restée en défaut de payer cette prime.

Pour la période à partir du 1^{er} janvier 2020, l'appelant reproche au tribunal de ne pas lui avoir réglé l'intégralité de son salaire lui dû en vertu du contrat de travail. A l'appui de son appel, il affirme que si son ancien employeur aurait à partir de janvier 2020 mentionné l'indemnité « PERSONNE2.) » sur les fiches de salaire, il aurait réduit son salaire horaire afin d'obtenir le même montant brut à la fin du mois que celui perçu précédemment par le salarié. Ce faisant, la société intimée aurait procédé à une modification unilatérale d'une clause essentielle de son contrat de travail.

La société intimée n'aurait en tout état de cause pas rapporté la preuve de l'existence d'une réglementation dérogatoire légale ou conventionnelle concernant le paiement des heures de nuit, de dimanche et de jours fériés. Il n'existerait pas de loi spéciale en la matière, de sorte que le droit commun serait applicable.

Se référant à des plannings de vol pour les années 2019 à 2021 versés en pièce n° 9, PERSONNE1.) estime avoir rapporté la preuve qu'il aurait travaillé les dimanches et jours fériés. Se référant aux dits plannings, il demande à la Cour à voir enjoindre à la société intimée de verser le registre spécial auquel elle serait tenue en vertu de l'article L.211-29 du Code du travail. Cette obligation serait également prévue par l'article OPS 1.1135 du règlement (CE) n°8/2008 de la Commission du 11 décembre 2007 modifiant le règlement (CEE) no 3922/91 du Conseil en ce qui concerne les règles techniques et procédures administratives communes applicables au transport commercial par avion.

La société intimée fait valoir que PERSONNE1.) n'aurait pas rapporté la preuve qu'il n'aurait pas bénéficié de la prime « PERSONNE2.) » à partir du 1^{er} janvier 2020 et de ce fait subi une réduction de son salaire. Se référant aux articles 5 et 6 du contrat de travail, elle argumente que le salarié, en sa qualité de pilote d'aéronef, aurait perçu une rémunération forfaitaire et globale en conformité à la réglementation aéronautique telle que prévue par le code JAR-OPS 1 sous-partie Q. Cette réglementation ne prévoirait aucune rémunération qu'elle soit forfaitaire ou autre au titre des heures éventuellement prestées pour un travail les dimanches, les nuits ou les jours fériés. Les durées et horaires de travail du salarié seraient également régis par cette réglementation. Se référant à un arrêt de la Cour d'appel du 1^{er} mars 2007, (n° 30418 du rôle), la société intimée conclut à voir dire que contrairement à l'argumentaire de PERSONNE1.), le régime de droit commun applicable en matière de durée du travail ne serait partant pas applicable en l'espèce.

A cela s'ajouterait que le manuel d'exploitation de l'employeur ne prévoirait aucun paiement pour les heures prestées les dimanches, les nuits et les jours fériés.

Le salarié n'aurait jamais soutenu ni en première instance, ni en instance d'appel que la société SOCIETE1.) aurait violé les dispositions de la réglementation aéronautique, voire celles du manuel d'exploitation de l'employeur. Quelle que soit la durée de travail prestée par l'appelant, et même à admettre qu'il ait éventuellement presté son travail les dimanches, les nuits ou les jours fériés, il ne saurait réclamer un quelconque montant à son ancien employeur du fait des prétendues heures de travail.

Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article 5 intitulé « *salary* » du contrat de travail du 28 mars 2018 « *the employee is entitled to a monthly gross salary of € 12.299,86 on a 12 month basis pursuant to the index in force at the starting date, i.e. 794,54.*

(...)

C'est à tort que PERSONNE1.) fait plaider que la société intimée n'aurait pas rapporté la preuve de l'existence d'une réglementation dérogatoire légale ou conventionnelle concernant le paiement des heures de nuit, de dimanche et de jours fériés.

L'article 6 du contrat de travail du 28 mars 2018 qui dispose que « (...) *the working hours are subject to the requirements of the Company's business and will respect aeronautical regulation* » et « *the employee will not be entitled to overtime pay as remuneration shall be deemed to include a global remuneration of overtime work* », se réfère à la réglementation aéronautique en ce qui concerne les durées et horaires de travail de PERSONNE1.) et exclut toute rémunération d'heures supplémentaires.

C'est encore à tort que l'appelant fait valoir que la disposition inscrite à l'article 6 du contrat de travail du 28 mars 2018 serait contraire à la loi, dès lors que sur base de l'article 7 de la loi du 31 janvier 1948 relative à la réglementation de la navigation aérienne disposant que seront édictées par arrêté grand-ducal toutes prescriptions réglementaires intéressant la navigation aérienne et notamment celles relatives à leur personnel de bord, le règlement grand-ducal du 19 août 2008 concernant les limitations des temps de vol et de service et exigences en matière de repos applicables aux membres d'équipage de conduite des aéronefs exploités sous licence d'exploitation luxembourgeoise (ayant modifié le règlement grand-ducal du 18 mars 1995) a fixé pour le personnel navigant des temps de travail et de repos dérogatoires au droit commun par référence au projet de code JAR-OPS élaboré par les JAA (Joint Aviation Authorities), de sorte que le grief de l'appelant tiré d'une contrariété de la clause précitée de son contrat de travail à la législation de droit commun sur la durée de travail, le repos hebdomadaire et les jours fériés légaux, non applicable en l'espèce, est à rejeter comme non fondé (voir en ce sens Cour d'appel, 1^{er} mars 2007 n° 30418 du rôle).

Pour être complet, il convient d'ajouter que « *les limitations des temps de vol et de service et exigences en matière de repos* », applicables au personnel navigant, dérogatoires au droit commun sont inscrites à l'article OPS 1.1135 du règlement (CE) n° 8/2008 de la Commission du 11 décembre 2007 modifiant le règlement (CEE) n° 3922/91 du Conseil en ce qui concerne les règles techniques et procédures

administratives communes applicables au transport commercial par avion.

Ensuite, tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, le courrier du mandataire de la société intimée du 7 janvier 2022 ne saurait être interprété comme constitutif d'un aveu extrajudiciaire dans le chef de la société SOCIETE1.) qu'une prime PERSONNE2.) devrait être payée à PERSONNE1.) en sus du salaire stipulé dans le contrat de travail.

En effet, après avoir précisé dans ledit courrier que le salarié est soumis à la « *législation aéronautique, dérogatoire au droit commun, qui ne prévoit pas de paiement spécifique pour les heures prestées le dimanche, les nuits et les jours fériés* », le mandataire de la société intimée a cité des extraits de jurisprudence à l'appui de son argumentaire que « *ces dispositions { du projet de Code JAR-OPS } ne prévoient pas de rémunération spécifique, qu'elle soit forfaitaire ou autre au titre des heures éventuellement prestées pour un travail les dimanches, jours fériés ou de nuit* ». La société intimée a rappelé ceci à plusieurs reprises dans son courrier du 7 janvier 2022.

Aussi, et tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, la phrase « *la rémunération conventionnellement prévue entre les parties a été régulièrement payée au salarié, en premier lieu sous forme de rémunération globale, puis à partir du 1^{er} janvier 2020, le même montant brut a été réglé, tout en distinguant deux parties* » est à lire ensemble avec les autres termes du courrier litigieux et ne constitue aucunement un aveu que PERSONNE1.) aurait eu droit au paiement d'un montant en sus du salaire convenu contractuellement à titre de prime pour les heures prestées les dimanches, les nuits et les jours fériés. Le montant indiqué dans le contrat de travail du 28 mars 2018 constitue la rémunération forfaitaire globale de PERSONNE1.).

La Cour approuve encore le tribunal du travail, par une motivation qu'elle fait sienne, en ce qu'il a retenu qu'il ne résulte pas non plus des fiches de salaire émises par l'employeur à partir du 1^{er} janvier 2020 que ce dernier se serait engagé à payer à PERSONNE1.) la somme mensuelle de 1.761,71 € en sus du salaire brut convenu dans le contrat de travail à titre d'indemnité pour le travail presté les dimanches, les jours fériés ou pendant la nuit. Le reproche fait à la société SOCIETE1.) d'avoir, à partir du mois de janvier 2020 réduit le salaire de l'appelant n'est dès lors pas non plus justifié. Il ne saurait par conséquent pas non plus être reproché à la société intimée d'avoir modifié unilatéralement un élément essentiel du contrat de travail.

C'est par conséquent à raison que le tribunal du travail a rejeté les demandes de PERSONNE1.) en paiement de prétendues primes « *PERSONNE2.)* » et au paiement de prétendus arriérés de salaire.

La demande de l'appelant tendant à voir enjoindre à la société intimée de verser le registre spécial relatif aux temps de vol effectués est par conséquent à rejeter pour défaut de pertinence.

Au vu de l'issue du litige, c'est encore à juste titre que le tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et dit fondée la demande de la société SOCIETE1.) basée sur l'article 240 du NCPC pour la somme de 1.500 €.

III) Quant au mérite de l'appel incident

Aux termes de son appel incident, la société SOCIETE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir rejeté sa demande en allocation de dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire. Elle sollicite, par réformation, la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer la somme de 3.000 € à ce titre.

L'appel incident est recevable pour avoir été interjeté dans les forme et délai de la loi.

Pour rejeter la demande de la société intimée en allocation de dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire, le tribunal du travail a retenu qu'eu égard à l'attitude adoptée par la société SOCIETE1.) qui a modifié le libellé de ses fiches de salaire à partir du mois de janvier 2020, il n'est pas établi que le salarié ait agi de mauvaise foi ou avec une légèreté blâmable.

PERSONNE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris sur ce point spécifique.

L'appelante sur incident se limite à soutenir qu'elle aurait dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, (...) et que « par la persistance de PERSONNE1.), à se voir régler des indemnités indues par la voie judiciaire », elle aurait subi un dommage certain.

Il est de principe que l'exercice d'une action en justice, de même que la résistance à une telle demande, ne sont en principe pas fautifs et ne dégénèrent en faute qu'en cas d'exercice abusif ou anormal de l'action en justice.

Pour déclencher l'application de la théorie de l'abus de droit, il faut rapporter la preuve d'une faute caractérisée dans l'exercice d'une voie de droit. Celui-ci ne dégénère en faute susceptible d'entraîner une condamnation à des dommages-intérêts que s'il constitue un acte de malice ou de mauvaise foi, ou s'il est, tout au moins, le résultat d'une erreur grossière équipollente au dol.

Une telle faute n'est pas établie dans le chef de PERSONNE1.).

C'est partant à bon droit et par une motivation que la Cour fait sienne que le tribunal du travail a rejeté la demande en obtention de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire de la société intimée.

Tant l'appel principal que l'appel incident sont à rejeter.

Le jugement entrepris est partant à confirmer.

IV) Quant aux indemnités de procédure pour l'instance d'appel

PERSONNE1.) n'ayant pas obtenu gain de cause dans la plupart de ses moyens invoqués en instance d'appel, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour cette instance est à rejeter.

L'équité commande toutefois de faire application de l'article 240 du NCPC au profit de la société SOCIETE1.). La Cour lui alloue la somme de 1.500 €.

PAR CES MOTIFS

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

rejette le moyen tiré du libellé obscur de l'appel principal,

reçoit les appels principal et incident,

les dits non fondés,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel, et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel.