

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°45/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Audience publique du trois avril deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2023-00917 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre:

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 7 juillet 2023,

comparaissant par la société à responsabilité limitée JURISLUX, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B249621, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour.

et:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et

des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit ENGEL,

comparaissant par Maître Pierrot SCHILTZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 21 octobre 2005, prenant effet le 7 novembre 2005, PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *Conducteur catégorie V* » par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.).

Le règlement intérieur de la société SOCIETE1.), négocié avec la délégation du personnel, et accepté par l'ITM, prévoit sous l'article 5, paragraphe intitulé « *Horaires* », point 5°, que « *les heures de travail prises en compte sont estimées provisionnellement et payées à hauteur de 7,5 % du temps de conduite pour les activités suivantes :*

- 1) *Arrimage des marchandises*
- 2) *complément de gasoil*
- 3) *Tâches administratives liées à leur travail quotidien* ».

Il est précisé sous le point 6° du même règlement « *que toute prestation d'heures supplémentaires [...] n'est rémunérée que si elle est prestée avec l'accord exprès ou sur demande expresse de l'employeur* » et que cette demande « *est à formuler préalablement à travers le logiciel de communication embarqué SOCIETE2.), par email ou pas sms* ».

Par courrier recommandé du 30 juin 2020, PERSONNE1.) a mis la société SOCIETE1.) en demeure de lui payer le montant de 12.983,93 euros au titre d'heures supplémentaires et des congés restés impayés.

Par requête déposée en date du 2 mars 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour la voir condamner, outre les intérêts légaux, à lui payer 12.745 euros au titre d'heures supplémentaires, en soutenant que la pratique de la société SOCIETE1.) de rémunération des heures supplémentaires serait illégale. Il demandait encore la condamnation de la société SOCIETE1.), outre les intérêts légaux, au paiement du montant de 239,93 € au titre des congés restés impayés en soutenant que la pratique de la société SOCIETE1.) de rémunération des congés payés serait illégale. Il a requis, en outre, la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 3.500 euros à titre de

remboursement des frais et honoraires d'avocats exposés, d'une indemnité de procédure de 2.500 €, aux frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Lors des débats en audience publique, PERSONNE1.) a réduit sa demande en paiement d'heures supplémentaires au montant de 11.706,32 euros.

Lors des mêmes débats, la société SOCIETE1.) a réclamé à titre reconventionnel la condamnation de PERSONNE1.) à lui rembourser un montant de 1.261 euros au titre de matériel non-restitué par ce dernier, ainsi qu'au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Par jugement du 11 mai 2023, le tribunal du travail, après s'être déclaré compétent et avoir rejeté le moyen tiré du libellé obscur, a déclaré prescrites les demandes de PERSONNE1.) en paiement de rémunérations antérieures au 2 mars 2018 et a déclaré non fondées les demandes de PERSONNE1.) à voir déclarer illégale la pratique adverse de rémunération des heures supplémentaires, en paiement d'heures supplémentaires, à voir déclarer illégale la pratique adverse de rémunération des congés payés, en paiement de congés payés respectivement en paiement du solde demeurant impayé de jours fériés, ainsi qu'en remboursement des frais et honoraires d'avocat. Le tribunal a encore dit non fondée la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) en paiement d'un montant de 1.261 euros en indemnisation du matériel non restitué à la fin de la relation de travail. Il a rejeté les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure, a condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance et a dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement.

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance a notamment retenu que PERSONNE1.) « *reste en défaut total de produire la moindre preuve d'avoir obtenu l'accord de la partie défenderesse pour effectuer des heures supplémentaires* » et que la demande relative aux congés payés n'a « *pas été autrement développé, étayé, rapporté en preuve ou même offert en preuve* ».

Par exploit d'huissier de justice du 7 juillet 2023, PERSONNE1.) a relevé appel du jugement du 11 mai 2023.

A titre principal, PERSONNE1.), demande, par réformation, à voir dire que le règlement intérieur de la société SOCIETE1.) est illégale pour être défavorable aux salariés. Il sollicite, outre les intérêts, la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 23.324,63 euros à titre d'arriérés d'heures supplémentaires et au montant de 164,12 euros au titre du solde des jours fériés non

rémunérés. A titre subsidiaire, il sollicite la nomination d'un expert avec la mission suivante :

- 1) déterminer si le règlement interne de la société SOCIETE1.) est défavorable ou non aux salariés ;
- 2) déterminer le montant redû au titre d'heures supplémentaires non rémunérées ;
- 3) déterminer le montant redû quant au paiement des jours fériés.

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 8.000 euros au titre de remboursement des frais d'avocat, avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde, d'une indemnité de procédure de 3.500 euros pour la première instance, d'une indemnité de procédure de 5.000 euros pour l'instance d'appel, ainsi qu'aux frais et dépens des deux instances.

La société SOCIETE1.) conclut à voir déclarer l'appel de PERSONNE1.) non fondé. Interjetant appel incident, elle sollicite, par réformation, la condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant de 1.261 euros à titre d'indemnisation du matériel non restitué par PERSONNE1.), ainsi que l'obtention d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance. La société SOCIETE1.) dit encore demander, à titre reconventionnel, la condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant de 5.000 euros à titre de remboursement des frais d'avocats, du montant de 2.500 euros au titre d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Les appels principal et incident sont recevables pour avoir été interjetés dans les formes et délais de la loi.

Quant à la prescription

Discussion

PERSONNE1.) soutient avoir adressé une mise en demeure à la société SOCIETE1.) en date du 30 juin 2020 et que cette mise en demeure constituerait une cause d'interruption de la prescription de sa demande en « *paiement des heures supplémentaires ainsi que le paiement d'heures de congés respectivement les jours fériés pour la période avant le 2 mars 2018* ». Il y aurait donc lieu, par réformation, de dire ses demandes y relatives non prescrites pour la période antérieure au 2 mars 2018.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris sur ce point spécifique, en soutenant qu'une simple mise en

demeure ne figurerait pas parmi les actes cités par l'article 2244 du Code civil valant interruption des délais de prescription.

Appréciation

En vertu de l'article L.221-2 du Code du travail, l'action en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié, se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du Code civil.

L'article 2244 du Code civil énumère limitativement les causes d'interruption de la prescription, qui sont soit une citation en justice, un commandement ou une saisie, signifiés à celui qu'on veut empêcher de prescrire. Dès lors, la mise en demeure de PERSONNE1.) du 30 juin 2020 ne saurait avoir un effet interruptif sur la prescription (Cour d'appel, 15 janvier 2015, n°40373 du rôle).

Au vu de ce qui précède, et la requête de PERSONNE1.) ayant été déposée le 2 mars 2021 à la justice de paix d'Esch-sur-Alzette, le tribunal est à confirmer en ce qu'il a retenu que la demande de PERSONNE1.) en paiement d'heures supplémentaires et en paiement d'heures qualifiées d'heures de congés (mais visant en fait les jours fériés) est prescrite pour autant qu'elle tend au paiement et à l'indemnisation d'heures supplémentaires et de jours fériés antérieurs au 2 mars 2018.

Quant au règlement intérieur de la société SOCIETE1.)

Discussion

PERSONNE1.) fait valoir que si le règlement intérieur de la société SOCIETE1.) prévoit d'office chaque mois un nombre forfaitaire d'heures de travail équivalent à 7,5% d'heures de conduite, il aurait au cours de certains mois presté des heures supplémentaires dont le quantum dépasserait le pourcentage de 7,5%, de sorte que le règlement intérieur serait « *moins avantageux* » et donc illégal en application de l'article L.162-12 (7) du Code du travail.

Le règlement intérieur serait encore moins favorable aux salariés et donc illégal, pour « *considérer le temps consacré aux opérations de chargement et de déchargement comme n'étant pas du temps de travail* ». Or, lors « *d'une opération de chargement et de déchargement, le chauffeur doit surveiller lesdites opérations et ce pendant toute leur durée* ».

La société SOCIETE1.) soutient qu'afin d'éviter certains abus des salariés consistant à exagérer les heures d'activité réellement prestées, elle aurait convenu avec les membres de la délégation du personnel dans le règlement intérieur du 2 janvier 2015 de

comptabiliser chaque mois, provisoirement, pour chaque conducteur un forfait d'heures de travail correspondant à 7,5 % des heures de conduite enregistrées, qu'au-delà de ce forfait, le conducteur serait obligé de solliciter l'accord de l'employeur et, à défaut d'accord, le conducteur serait obligé de justifier les heures dépassant le forfait. Elle affirme que toutes les heures de travail prestées, y compris celles dépassant le forfait de 7,5 % du temps de conduite pour autant que le conducteur justifiait de leur mérite, seraient payées. Elle relève encore que chaque conducteur toucherait ce salaire majoré même s'il n'effectuerait pas d'heures supplémentaires ou s'il effectuerait un nombre d'heures supplémentaires inférieur à 7,5 % des heures de conduite, de sorte que le règlement intérieur serait favorable aux salariés.

La société SOCIETE1.) fait encore valoir qu'aux termes du règlement intérieur, seul « *le temps pendant lequel le chauffeur laisse charger ou décharger son camion, peut librement circuler, prendre un café, se reposer ou faire autrement une pause* », ne serait pas à prendre en compte comme temps de travail. Or, le règlement intérieur serait encore quant à ce point plus favorable par rapport au droit commun pour retenir que « *quand la manœuvre de déchargement dépasse soit le temps prévisible et/ou la durée totale de deux heures, chaque minute qui dépasse une des deux périodes temporelles est à qualifier de temps de travail* ».

Appréciation

L'article L.162-12 (7) du Code du travail dispose que « *toute stipulation d'un contrat de travail individuel, tout règlement interne et toute disposition généralement quelconque, contraires aux clauses d'une convention collective ou d'un accord subordonné, sont nuls, à moins qu'ils ne soient plus favorables pour les salariés* ».

L'article L.214-8 du Code du travail précise que « *Toute clause ou accord contraire moins favorable aux dispositions du présent chapitre est réputé nul et non écrit* ».

Quant au prétendu caractère défavorable du forfait du temps de travail de 7,5 %, la Cour retient que le système instauré par l'employeur dans son règlement intérieur de rémunérer les conducteurs à hauteur de 107,5% du salaire redû pour compenser en tout état de cause d'éventuelles heures supplémentaires prestées, est une mesure qui déroge favorablement aux prescriptions légales régissant le travail supplémentaire et elle est dès lors à considérer comme licite de ce chef.

La jurisprudence reconnaît d'ailleurs la validité d'une convention de forfait pour les heures supplémentaires prévoyant un salaire mensuel

incluant d'office un certain nombre d'heures supplémentaires (Cour d'appel, 29 octobre 2020, CAL-2019-00696).

Dans la mesure où le règlement interne n'exclut pas la rémunération des heures supplémentaires dépassant le forfait du temps de travail ou visant d'autres activités que celles visées par le forfait, l'appelant n'établit pas la contrariété du règlement intérieur aux prescriptions réglementaires. Il n'est d'ailleurs pas établi que la société SOCIETE1.) ait refusé de rémunérer le travail supplémentaire dépassant le seuil de 7,5%.

Aux termes de l'article L.214-2 (2) du Code du travail est notamment à considérer comme temps de travail « *les périodes durant lesquelles le salarié mobile ne peut disposer librement de son temps et est tenu de se trouver à son poste de travail, prêt à entreprendre son travail normal, assurant certaines tâches associées au service, notamment les périodes d'attente de chargement ou de déchargement, lorsque leur durée prévisible n'est pas connue à l'avance, c'est-à-dire soit avant le départ ou juste avant le début effectif de la période considérée, soit selon les conditions générales négociées entre les partenaires sociaux* ».

En stipulant que « *le temps prévisible d'une opération de chargement ou de déchargement de marchandises sans attentes et n'excédant pas 2 heures, n'est pas considéré comme des heures de travail* » et considérant dès lors, à contrario, comme temps de travail tout dépassement du temps prévisible respectivement de la durée de deux heures d'une telle opération sans attentes, le règlement intérieur déroge favorablement aux prescriptions légales régissant le temps de travail et est dès lors à considérer comme licite de ce chef.

Faute par PERSONNE1.) de préciser en quoi le règlement intérieur, signé par la délégation du personnel et approuvé par l'ITM, serait contraire à la convention collective de travail pour les salariés du secteur transports et logistique, et lui serait de ce fait inopposable, le moyen laisse d'être établi.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) sollicite la nomination d'un expert avec la mission de « *déterminer si le règlement interne est défavorable aux salaires* ».

Cette demande est, contrairement aux soutènements de la société SOCIETE1.), recevable et ne constitue pas une demande nouvelle, étant donné qu'il est toujours possible de demander en appel des mesures d'instructions, mêmes si celles-ci n'ont pas été demandées en première instance, les demandes visées par l'article 592 du NCPC sont des demandes définitives (Th.Hoscheit, le droit judiciaire privé au Grand-Duché de Luxembourg, 2^{ème} éd. n°1125).

Elle est cependant à dire non fondée, l'analyse du caractère favorable ou défavorable aux salaires d'un règlement intérieur par rapport aux dispositions légales applicables relève d'une question de droit qu'il n'appartient pas à l'expert de toiser, mais qui relève de l'office du juge.

Quant aux heures supplémentaires

Discussion

PERSONNE1.) conteste de prime abord avoir reçu la moindre demande de la part de la société SOCIETE1.) de justifier la prestation des heures supplémentaires actuellement réclamées. Il conteste encore avoir manipulé ses disques chronotachygraphes. Il résulterait des « *protocoles de sécurité* » des sociétés « SOCIETE3.) » et « SOCIETE4.) » que le chauffeur doit rester à côté de son camion lors des opérations de chargement ou du déchargement, et de celui de la société SOCIETE5.) » que le « *dépotage s'effectue par le chauffeur seul* », de sorte qu'il « *ne pouvait et ne devait pas mettre le chronotachygraphe de son véhicule en position repos* » et que les « *heures relevées par la partie appelante étaient des heures réellement travaillées* ». Il résulterait du contrat de sous-traitance signé entre la société SOCIETE1.) et la société SOCIETE6.) que la société SOCIETE1.) facturait « *l'attente au chargement/déchargement – franchise 2h et au-delà* ». Il soutient encore avoir remis tous les jours les « CMR » à la société SOCIETE1.), indiquant les heures d'arrivée et de sortie des sites de chargement et de déchargement et que « *les heures de présence sur les différents sites sont des heures de travail* ».

La société SOCIETE1.) fait valoir que PERSONNE1.) ne prouverait ni avoir demandé ni avoir reçu l'autorisation de son employeur d'effectuer des heures supplémentaires, ni d'avoir presté les heures supplémentaires litigieuses. Elle conteste avoir instruit PERSONNE1.) de mettre « *son chronotachygraphe sur repos quand ce dernier doit faire une quelconque tâche de travail* ». Le contrat signé entre elle et la société SOCIETE6.) fixant « *une franchise de deux heures et au-delà de cette franchise, 30 euros par heures* », s'alignerait parfaitement à son règlement intérieur. La société SOCIETE1.) conteste que la partie appelante aurait dû rester pendant chaque chargement et déchargement à côté de son camion. Etant donné « *que sur chaque site, le modus operandi est différent, le chauffeur est invité d'informer son employeur ce qu'il a fait pendant le temps que le camion était sur le site, ce que PERSONNE1.) a systématiquement refusé de faire, malgré les dispositions dans le règlement et malgré invitation mensuelle de ce faire* ». Elle conteste encore la pertinence

des fiches CMR, celles-ci ne renseignant ni « *le temps d'attente* », ni « *le temps de chargement* » et de déchargement, ni « *les circonstances de ces opérations* ».

Appréciation

Aux termes du point 6°, paragraphe intitulé « *Horaires* » de l'article 5 du règlement intérieur « *toute prestation d'heures supplémentaires* », effectuée en dehors du susdit forfait de 7,5% « *n'est rémunérée que si elle est prestée avec l'accord exprès ou sur demande expresse de l'employeur* ». L'accord préalable de l'employeur peut être sollicité à travers le logiciel « *Trimble, par mail ou par sms* ».

PERSONNE1.) ne justifie pas de son impossibilité de se procurer l'accord préalable de l'employeur pour les heures supplémentaires prétendument prestées.

Il résulte encore des divers courriers relatifs à la « *notification de non-respect de la réglementation* », émanant de la société SOCIETE1.), que PERSONNE1.) pouvait encore justifier postérieurement les heures supplémentaires prestées le mois d'avant. Or, il n'est pas contesté que PERSONNE1.) n'a jamais donné suite à ces demandes « *de justification d'enregistrement des heures de travail et de mises à disposition* ».

S'il est de principe que le salarié ne saurait mettre en compte des heures supplémentaires au gré de sa seule volonté, mais qu'il doit en justifier la nécessité et trouver ainsi l'approbation de son employeur, il faut cependant admettre que les heures supplémentaires dans le domaine du transport routier trouvent leur raison d'être dans la nature particulière du travail à accomplir partiellement tributaire des aléas du trafic routier (Cour d'appel, 16 mai 2024, n°CAL-2023-00147 du rôle). S'il peut ainsi être admis que, dans le domaine particulier du transport routier, l'accord de l'employeur quant à la prestation d'heures supplémentaires est présumé en ce qui concerne les missions confiées au salarié, il n'en reste pas moins qu'il appartient à ce dernier d'établir la réalité de la prestation des heures supplémentaires pour lesquelles il réclame le paiement.

En effet, la charge de la preuve du rôle actif dans les opérations de chargement /déchargement appartient à celui qui réclame l'application des dispositions de l'article L.214-2 du Code du travail relatif au temps de travail, soit en l'espèce au salarié et non pas à l'employeur (Cour d'appel, 13 mars 2025, n°CAL-2023-01123 du rôle).

La Cour constate que PERSONNE1.) ne fournit aucun document concernant les opérations de chargement et de déchargement, aucune « *liste de chargement* » n'étant soumise à l'appréciation de la

Cour. Il est dès lors impossible de déterminer si les chargements et déchargements ont été effectués par le salarié ou ont nécessité sa présence, ou s'il avait reçu de l'employeur, de son représentant, de l'expéditeur ou du destinataire des marchandises des instructions/informations sur la durée prévisible de l'attente.

Si les lettres de voiture de type CMR versées en cause par PERSONNE1.) indiquent la date et l'heure d'arrivée et de départ des sites de chargement et de déchargement, il n'en ressort cependant nullement si PERSONNE1.) était tenu d'assister d'une quelconque manière à ces opérations de chargement et de déchargement, ou s'il pouvait, au contraire, disposer librement de son temps.

Les protocoles de sécurité dont PERSONNE1.) se prévaut sont dépourvus de pertinence, étant donné que les trois sociétés dont ils émanent ne figurent ni comme expéditeur, ni comme destinataires sur les nombreuses lettres de voiture de type CMR versées en cause par PERSONNE1.).

Il n'y a pas lieu de tenir compte de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) , ce dernier n'ayant pas été personnellement présent lors des opérations de chargement et de déchargement dont se prévaut PERSONNE1.). Or, PERSONNE2.) atteste lui-même que « *dans les usines tout ne se passe pas de la même façon pour tout le monde ; heures de travail heures d'attentes* ».

PERSONNE1.) est à débouter de sa demande subsidiaire en nomination d'un expert, étant donné qu'une mesure d'instruction ne peut, en application de l'article 351 alinéa 2 du NCPC être ordonnée en vue de suppléer la carence de la partie dans l'administration de la preuve.

Il s'ensuit que la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire au titre d'heures supplémentaires non rémunérées n'est pas fondée et le jugement entrepris est à confirmer sur ce point, quoique pour d'autres motifs.

Quant aux jours fériés

Discussion

PERSONNE1.) fait valoir que le tribunal du travail aurait à tort retenu que « *la pratique en vigueur chez l'employeur quant à la rémunération des jours fériés n'était pas illégale* ». Il ressortirait « *des fiches de pointage que les jours fériés n'étaient rémunérés qu'à hauteur de 7,40 heures au lieu de 8 heures* », de sorte que « *la partie intimée doit payer 20 minutes par jours fériés à la partie appelante* ». Il sollicite dès

lors la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 164,12 euros.

La société SOCIETE1.) explique que « *le fait que sur les relevés chronotachygraphes que la partie appelante verse il y ait marqué 7,40 heures au lieu de 8,00 heures est à qualifier de simple erreur administrative, sans incidence pour PERSONNE1.)* », étant donné « *que la colonne dans laquelle cette indication est faite n'est nullement prise en compte pour le calcul du temps total de travail et donc pour le calcul des heures supplémentaires* ». Elle soutient que PERSONNE1.) aurait bénéficié de « *son salaire mensuel normal, peu importe s'il y avait un jour férié ou non dans le mois, conformément à l'article 6 de son contrat de travail* ».

Appréciation

S'il résulte des fiches de pointage intitulés « *Détail par semaine* » que le nombre d'heures de travail lors des jours fériés est indiqué à hauteur de « *7,40* », les fiches de salaires versées en cause par PERSONNE1.) indiquent cependant sans exception que le « *nombre d'heures de travail par jour* » de PERSONNE1.) était de huit heures. Il a d'ailleurs touché chaque mois, outre les éventuels suppléments, l'entièreté de son salaire mensuel de base.

Il n'en ressort dès lors pas que PERSONNE1.) n'aurait été rémunéré qu'à hauteur de 7,40 heures lors des jours fériés travaillés. Il n'établit donc pas en quoi « *la pratique en vigueur* » auprès de la société SOCIETE1.) relative à « *la rémunération des jours fériés* » serait illégale.

PERSONNE1.) est à débouter de sa demande subsidiaire en nomination d'un expert, étant donné qu'une mesure d'instruction ne peut, en application de l'article 351 alinéa 2 du NCPC être ordonnée en vue de suppléer la carence de la partie dans l'administration de la preuve.

PERSONNE1.) est partant, par confirmation du jugement entrepris, à débouter de sa demande en condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 164,12 euros.

Quant à la demande reconventionnelle en indemnisation du matériel non restitué

La société SOCIETE1.) fait valoir que PERSONNE1.) ne rapporterait pas la preuve d'avoir restitué du matériel pour une valeur de 1.261 euros, preuve dont il aurait la charge en application de l'article 1315 alinéa 2 du Code civil. Elle sollicite donc, en interjetant appel incident,

la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer le montant de 1.261 euros.

PERSONNE1.) réplique qu'il appartiendrait à la société SOCIETE1.), en application de l'article 1315 alinéa 1^{er} du Code civil, de rapporter l'obligation de restitution dans le chef de la partie appelante, ce qu'elle omettrait de faire.

Il résulterait en plus, de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), que la partie appelante aurait restitué « *le matériel* » à la société SOCIETE1.).

La société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de cette attestation testimoniale, « *notamment en prenant en compte le principe de la loyauté des preuves, la partie intimée conteste énergiquement d'avoir fait un quelconque aveu extrajudiciaire comme quoi le matériel ait été restitué* ».

Au vu des contestations de PERSONNE1.), il appartient à la société SOCIETE1.) de rapporter, en application de l'article 1315 alinéa 1 du Code civil, la preuve aussi bien du fait que PERSONNE1.) était, au moment de son départ de l'entreprise, en possession du matériel dont elle demande la restitution, que de la valeur dudit matériel, dont elle demande la restitution par équivalent.

Or, la société SOCIETE1.) se borne à verser au dossier une « *liste des équipements minimales A.D.R qu'aurait dû rendre* » PERSONNE1.), énumérant et valorisant un certain nombre de matériel, établie unilatéralement par la société SOCIETE1.). Il ne ressort cependant d'aucun élément probant versé au dossier que PERSONNE1.) ait été à un quelconque moment en possession de ce matériel, ni que la valeur y indiqué correspond à la valeur réelle dudit matériel.

Le tribunal est donc à confirmer en ce qu'il a débouté la société SOCIETE1.) de sa demande en condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant de 1.261 euros.

La société SOCIETE1.) est à débouter de ce chef de son appel incident.

Quant aux frais et honoraires d'avocat

La circonstance que l'article 240 du NCPC 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.

Par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation (rôle n° 5/12) a condamné la solution de droit français suivant laquelle les frais et honoraires d'avocat ne constituent pas un préjudice réparable au titre de la responsabilité civile. Suivant cette décision, 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 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.

Aux termes de son acte d'appel, PERSONNE1.) expose que sa demande en remboursement des frais et honoraires d'avocat exposés constitue une demande en réformation du jugement entrepris, le tribunal du travail ayant rejeté sa demande formulée à ce titre à hauteur de 3.500 euros en première instance, tout en précisant que le montant de ces frais et honoraires « *va nécessairement croître* » du fait de l'instance d'appel. La Cour admet donc que sa demande actuelle en condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 8.000 euros de ce chef se rapporte aussi bien à la première instance qu'à l'instance d'appel.

Or, étant donné, qu'au vu de ce qui précède, aucune faute n'est établie dans le chef de la société SOCIETE1.), de sorte que c'est à bon droit que le tribunal du travail a débouté PERSONNE1.) de sa demande y afférente. Il est encore à débouter, par adoptions des mêmes motifs, de sa demande en remboursement des frais et honoraires d'avocat pour l'instance d'appel.

En ce qui concerne la demande de la société SOCIETE1.) à voir condamner PERSONNE1.) à lui rembourser les frais et honoraires d'avocat exposés pour l'instance d'appel, il y a lieu de rappeler qu'il convient de sanctionner, non pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement, puisque l'exercice d'une action en justice est libre, mais uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice de celle-ci.

Un tel agissement fautif n'est cependant pas établi en l'espèce à charge de PERSONNE1.).

La demande de la société SOCIETE1.) tendant à se voir indemniser des frais d'avocat déboursés n'est donc pas fondée.

Quant aux demandes accessoires

Le tribunal est à confirmer en ce qu'il a débouté les deux parties de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure, aucune des parties n'ayant justifié de l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC. Il est encore à confirmer en ce qu'il a condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens de la première instance.

PERSONNE1.) ayant été débouté de l'ensemble de ses demandes en instance d'appel, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

Pour les mêmes raisons, il serait inéquitable de laisser à charge de la société SOCIETE1.) les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer en instance d'appel pour faire valoir ses droits, de sorte que PERSONNE1.) est à condamner au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros, ainsi qu'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,

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris dans toute sa teneur,

dit non fondées les demandes respectives des parties au titre de remboursement de leurs frais et honoraires d'avocat,

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Pierrot SCHILTZ, avocat concluant, qui affirme en avoir fait l'avance.