**Arrêt N° 111/18 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du douze juillet deux mille dix-huit.

Numéro 44360 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

**la société anonyme S1 S.A.,** établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Alex MERTZIG de Diekirch du 23 décembre 2016,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Albert RODESCH, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

**A,** demeurant à L-(…),

intimé aux fins du susdit exploit MERTZIG,

appelant par incident,

comparant par Maître Sabrina MARTIN, avocat à la Cour à Luxembourg.

**LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 29 mai 2018.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

A a été aux services de la SA S1 en qualité d'agent de sûreté à partir du 1er août 2005.

Le 17 novembre 2014, il a été désigné membre suppléant du Comité mixte de la société.

Par requête du 29 avril 2016, la SA S1 a fait convoquer A devant le tribunal de travail de Luxembourg aux fins de voir déclarer résolu le contrat de travail conclu entre parties avec effet au 6 avril 2016, date de sa mise à pied pour fautes graves.

Par jugement du 4 juillet 2016, le tribunal du travail a, avant tout autre progrès en cause, ordonné une visite des lieux qui s'est tenue le 16 septembre 2016.

Par jugement du 14 novembre 2016, le tribunal du travail a dit non fondée la demande de la SA S1 en résolution du contrat de travail conclu avec A, annulé la mise à pied prononcée à son encontre le 6 avril 2016 et ordonné sa réintégration.

Le tribunal de première instance a encore alloué à A une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Pour ce faire le tribunal a retenu : *« qu'eu égard au fait que la moyenne du temps de contrôle des agents de sécurité n'est que de 5 secondes et que cette vitesse est jugée adéquate par l'employeur et compte tenu du fait que l'employeur ne justifie pas que le contrôle par A avait été mal fait et qu'il avait erronément validé un bagage à contenu suspect voire même dangereux, le tribunal estime que l'employeur ne saurait déduire du seul temps de décision pris en moyenne (soit 2 secondes) par son agent ayant une longue ancienneté en tant qu'agent de sécurité, une faute ayant des conséquences sur la sécurité du fonctionnement de l'aéroport. »*

Le tribunal a encore considéré que la remise tardive des certificats d'incapacité de travail par le salarié qui avait averti l'employeur dès le premier jour de maladie et des prolongations de son incapacité de travail pour la période du 14 février au 25 mars 2016, incapacités qui trouvent leur cause dans un accident de travail survenu le 14 février 2016 sur son lieu de travail, ne constitue pas une faute grave justifiant sa mise à pied.

De ce jugement, la SA S1 a régulièrement relevé appel par exploit d'huissier du 23 décembre 2016.

Par réformation du jugement entrepris, l'appelante demande à voir déclarer fondée tant la mise à pied prononcée en date du 6 avril 2016 que sa demande tendant à la résolution du contrat de travail de A. Elle demande encore à voir débouter le salarié de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

A conclut au rejet des demandes de la partie appelante et à voir confirmer le jugement entrepris.

Il demande l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

**<u>Quant au délai prévu par l'article L.124-10(6) du Code du travail :</u>**

A soutient à titre principal que les données électroniques extraites du serveur manager SMITHS/HEIMANN ayant permis d'effectuer le rapport d'audit interne étaient à disposition de l'employeur du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2015, de sorte que les faits étaient survenus et connus depuis plus d'un mois avant la mise à pied. Il résulterait encore de la lettre du 20 janvier 2017 adressée par la Commission Nationale pour le Protection des Données (ci-après la CPND) à l'employeur que les données sont seulement conservées pour une durée de sept jours.

Les faits invoqués ne sauraient dès lors servir de base pour mettre fin à son contrat de travail avec effet immédiat.

L'employeur réplique que le fait de stocker des données dans un système informatique ne serait pas suffisant pour en conclure qu'il avait nécessairement connaissance de ces données, étant donné qu'il faudrait un spécialiste pour les extraire et les interpréter. Il faudrait ensuite que l'expert informe l'employeur du résultat.

La SA S1 explique que l'extraction des données aboutissant au rapport de B aurait été faite le 8 mars 2016, que le rapport aurait été adressé à la direction RH le 17 mars suivant, et puis aurait été continué à la direction de la société, qui, après avoir vérifié l'ensemble des éléments, a dû attendre le retour du salarié de son congé de maladie pour lui notifier sa mise à pied.

Le salarié aurait donc été mis à pied dans le délai d'un mois à compter de la connaissance par l'employeur de la faute grave.

Suivant l'article L.124-10 du Code du travail le délai d'un mois dans lequel l'employeur peut invoquer une faute grave à l'appui du licenciement avec effet immédiat ou d'une mise à pied ne débute pas au moment de la réalisation du ou des faits invoqués mais au moment où l'employeur a effectivement eu connaissance de la faute.

En l'espèce, il résulte de l'attestation testimoniale de B que le chef du département Sûreté de la SA S1 l'a informé en date du 8 mars 2016 d'une irrégularité constatée au « Level 2 » du contrôle des bagages en soute et qu'il lui a demandé dans sa mission de contrôle interne de réaliser une inspection du traitement des bagages à ce niveau.

En sa qualité d'administrateur-adjoint du serveur, il aurait alors extrait les données d'analyse de la totalité des personnes qui étaient certifiées A 1.3 et qui étaient autorisées à effectuer le contrôle des bagages à ce niveau sur une durée d'un an.

A l'issue du traitement de l'ensemble de ces données, il aurait établi son rapport d'inspection et l'aurait continué à T1.

Il résulte encore des attestations concordantes de T1 et de B que ce n'est que suite à l'analyse du compte rendu analytique par le logiciel EXCEL et l'analyse comparative des temps d'analyse des 62 opérateurs affectés au niveau 2 qu'il s'est avéré que les temps d'analyse de deux opérateurs, dont ceux de A, étaient inquiétants.

La Cour en déduit que l'employeur n'a eu connaissance des faits reprochés à A au plus tôt le 8 mars 2016.

La lettre du 20 janvier 2017 de la CNPD n'est pas non plus de nature à énerver cette conclusion, alors que la Commission se renseigne seulement auprès de la SA S1 si toutes les données brutes du système TIP sont conservées pendant une durée de sept jours, ce qui est contesté par l'employeur et contredit par les éléments du dossier.

En faisant abstraction du fait que A a été en incapacité de travail pendant la période du 14 février 2016 au 18 mars 2016 et du 21 mars 2016 au 25 mars 2016, l'employeur a donc respecté le délai d'un mois prévu à l'article L.124-10 du Code du travail en lui adressant une mise à pied en date du 6 avril 2016.

Ce moyen de A est dès lors à rejeter.

Il appartient dès lors à la Cour d'examiner si les motifs invoqués par la SA S1 sont de nature à justifier la mise à pied prononcée et la demande en résolution du contrat de travail existant entre parties.

Pour établir les faits reprochés au salarié, l'employeur verse notamment des données extraites du système informatique, un tableau Excel, un rapport de contrôle « qualité interne » du 8 mars 2016 analysant les données informatiques, ainsi que trois attestations testimoniales.

**Quant à l'extraction des données et au rapport de contrôle interne :**

A demande à voir écarter l'extraction des données concernant le nombre de bagages traités par les 62 agents de sûreté certifiés « A.1.3 Bagages de soute » sur l'année 2015 et le rapport de contrôle qualité interne du 8 mars 2016 des débats, au motif que l'employeur se serait procuré des pièces en violation de la loi modifiée du 2 août 2002, relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, et notamment de son article 14, ainsi que de l'article L.261-1 du Code du travail.

En effet, le traitement des données consisterait à contrôler à la seconde près le comportement et la performance des agents de sûreté affectés au poste de bagages en soute, à l'aide d'un logiciel installé dans l'ordinateur des agents et ce à l'insu de ces derniers.

La SA S1 n'établirait pas que le traitement des données qu'elle opère à des fins de surveillance et de sécurité des agents ait été autorisé préalablement par la CNPD. Le comité mixte d'entreprise n'aurait pas non plus pu exercer son contrôle et lui-même n'en aurait pas été informé au préalable.

A titre subsidiaire, A demande à voir écarter le rapport pour avoir été établi unilatéralement et de façon purement subjective par la SA S1.

L'employeur conclut au rejet de la demande de A au motif que le premier juge n'a pas statué sur ce point et que A n'aurait pas non plus relevé appel incident.

A titre subsidiaire, la SA S1 fait valoir qu'elle a introduit une demande d'autorisation concernant les données des « machines X-ray » auprès de la CNPD le 21 mai 2014, demande qui serait toujours en cours d'instruction.

En application de la loi du 26 juillet 2002 sur la police et sur l'exploitation de l'aéroport de Luxembourg et de deux règlements grand-ducaux du 24 février 2016, elle serait investie d'une mission de service public revenant en principe à la police grand-ducale, et consistant à contrôler la sûreté via des inspections, fouilles et filtrages. Elle engagerait sa responsabilité en tant que titulaire d'une partie du service public de sûreté.

Il lui appartiendrait dans le cadre de cette mission de respecter le règlement UE no 185/2010 de la Commission du 4 mars 2010 qui dispose en son article 2 que les programmes nationaux de sûreté de l'aviation civile doivent tenir compte dudit règlement et dans son article 4 *« que le présent règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout Etat membre* ».

Dans l'annexe 12.5. au point 2.4 de ce règlement serait précisé que *« le système TIP (Threat Image Projection) doit être en mesure d'enregistrer le bilan des réactions de chaque opérateur pendant une période minimale de 12 mois et dans un format permettant l'établissement de rapports ».*

Il s'agirait donc bien de contrôler les bagages afin d'assurer la sûreté, et non pas de surveiller les salariés sur leur lieu de travail.

Un règlement européen serait une norme supérieure à la loi nationale et constituerait la base légale de la demande d'autorisation effectuée en 2014. Ses preuves seraient donc légitimes.

La Cour relève d'abord qu'en demandant à faire écarter les pièces versées relatives à l'extraction des données, le salarié n'a pas formulé de demande nouvelle, mais un moyen de défense nouveau qui est recevable en instance d'appel.

Selon l'article 14 (1) (b) de la loi modifié du 2 août 2002, sont soumis à l'autorisation préalable de la Commission nationale : *« les traitements à des fins de surveillance visés à l'article 10 dès lors que les données résultant de la surveillance font l'objet d'un enregistrement et à l'article 11 nouveau »*, suivant lequel le traitement à des fins de surveillance sur le lieu de travail ne peut être mis en œuvre que dans les conditions visées à l'article L.261-1 du Code du travail.

En l'espèce, il est constant en cause que la SA S1 a adressé en date du 21 mai 2014 à la CNPD une demande d'autorisation préalable conformément à l'article 14 (2) de la loi du 2 août 2002, pour la mise en opération du système de management des données des machines X-Ray et du système TIP (Threat Image Projection) sur les postes d'inspection/filtrage de l'S1, et que cette demande est toujours en cours d'instruction.

Il n'est pas contesté que la SA la SA S1 a pour mission d'assurer la sureté et la sécurité de l'aviation civile et de l'exploitation aéroportuaire.

Dans le cadre de cette mission, elle doit respecter le règlement UE no 185/2010 de la Commission du 4 mars 2010 qui dispose en son article 1er que *« le présent règlement fixe les mesures détaillées pour la mise en œuvre des normes de base communes de protection de l'aviation civile contre les actes d'intervention illicite*

*mettant en péril la sûreté de celle-ci, ainsi que des mesures générales complétant les normes de base communes* ». L'article 2.2 de ce règlement prévoit encore que les programmes de sûreté de l'aviation civile doivent tenir compte de ce règlement et l'article 4 retient que le règlement s'applique à compter du 29 avril 2010 et qu'il *« est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout Etat membre ».*

Ce règlement, d'application directe, constitue une norme supérieure à la législation nationale que la SA S1 est tenue d'appliquer et qui s'impose à elle.

Suivant l'annexe 12.5. point.2.1.c) du règlement UE no 185/2010, un système TIP doit comporter un dispositif permettant d'enregistrer et de présenter les résultats des réactions des opérateurs. Le point 2.3 retient que l'accès à l'équipement doit nécessiter l'utilisation d'un code d'identification unique de la part de l'opérateur et le point 2.3 précise que le système TIP doit comporter un dispositif permettant d'enregistrer le bilan des réactions de chaque opérateur pendant une période minimale de douze mois et dans un format permettant l'établissement de rapports.

L'obligation d'enregistrer les résultats des opérateurs trouve donc sa cause dans ce règlement européen, de sorte que l'absence d'une autorisation de la CNPD ne saurait priver l'employeur de la possibilité de se prévaloir, à l'égard du salarié, des informations fournies par ce matériel de contrôle, dont le salarié, qui a suivi une formation spécifique et a été soumis à des tests réguliers, ne pouvait ignorer l'existence.

A soutient cependant encore que l'employeur a détourné la finalité du traitement automatisé des données à caractère personnel en utilisant ces données pour d'autres fins que celles pour lesquelles il a demandé une autorisation à la CNPD.

Or, les données ont été gardées conformément aux prescriptions du règlement UE 185/2010 et l'utilisation qui en a été faite n'est pas incompatible avec les finalités de sûreté et de sécurité lui imposées.

En effet, l'employeur a relevé un incident portant atteinte à la sûreté et à la sécurité de l'aéroport en ce sens que les bagages, rejetés au « Level 1 » pour avoir eu un caractère suspect, n'ont pas été correctement contrôlés par un opérateur autre que A au « Level 2 », alors qu'il s'est concentré pendant plusieurs minutes sur son portable au lieu de surveiller son écran, ce qui l'a amené à effectuer un contrôle de qualité général à ce niveau.

En effectuant dans ces conditions un contrôle de qualité au « Level 2 » des bagages à soute, l'employeur a suivi l'impératif de sécurité et de sûreté qu'il est tenu de respecter en sa qualité d'agent habilité à exploiter l'aéroport.

En outre, la loi modifiée du 2 août 2002 ne prévoyant aucune sanction, les informations obtenues sans autorisation de la CPND peuvent dès lors en principe être utilisées en tant que moyen de preuve, ce d'autant plus si les circonstances dans lesquelles elles ont été recueillies ne font pas douter de leur fiabilité. En effet, les données brutes ont été extraites via un serveur recueillant le nombre de bagages traités, la vitesse d'analyse des images RX et des suites données à l'issue de cette analyse et constituent partant des données objectives fiables.

L'usage de ces éléments de preuve n'a pas non plus violé le droit pour A d'avoir un procès équitable, alors qu'ils ont fait l'objet d'un débat contradictoire entre parties.

Il en suit que la demande de A tendant à écarter les pièces 14-16 de la première farde de pièce de l'employeur est à rejeter.

**Quant à la précision des motifs invoqués :**

A soutient ensuite que la lettre de mise à pied ne remplit pas les critères de précision, alors qu'elle n'indiquerait pas le temps minimal requis pour analyser un bagage en soute, seule la durée d'analyse maximale de 25 secondes serait précisée.

Or, en expliquant que suite à un contrôle de qualité effectué le 8 mars 2016 par B, l'employeur aurait découvert que A avait validé 28% des bagages retenus comme suspects au « Level 1 » en seulement deux secondes et qu'il avait déclaré 97% d'entre eux comme étant non suspects ; que compte tenu de cette vitesse, A n'aurait pas pu effectuer sa mission avec le sérieux nécessaire et que son contrôle avait mis en péril la sureté aéroportuaire, l'employeur a suffisamment précisé les faits en cause pour permettre au salarié protégé de savoir exactement ce qui lui est reproché et aux juridictions d'apprécier le caractère de gravité des griefs invoqués.

Il en est de même du deuxième grief dont l'employeur fait état, à savoir que le salarié a remis les certificats médicaux successifs relatifs à son arrêt de maladie ou ses prolongations de façon tardive mettant de cette façon à mal l'organisation du département sûreté, alors que l'employeur a énuméré les certificats avec la période d'incapacité et leur date de remise.

Ce moyen du salarié est donc également à rejeter.

**Quant à la gravité des faits :**

La SA S1 fait valoir qu'en date du 8 mars 2016, le responsable de son département sûreté a demandé à ce qu'un contrôle de qualité soit effectué suite à la découverte d'une irrégularité au niveau de l'analyse des bagages de soute en date du 23 février

2016. L'extraction des données relatives au nombre de bagages traités sur une année par 62 agents de sûreté certifiés « A1.3 Bagage de soute », dont fait partie A, la vitesse d'analyse des images RX et des suites données aux bagages à l'issue de l'analyse, relèverait une courbe d'analyse dont un « peak » moyen de l'ensemble de ces agents se situerait entre 5 et 7 secondes, avec un idéal situé à plus de 10 secondes.

A aurait non seulement validé 28% des bagages déjà déclarés suspects par la machine RX au « Level 1 » et soumis à son contrôle en seulement 2 secondes, mais il aurait, en plus, considéré que 97% d'entre eux seraient en fait « non suspects », ce qui a eu pour conséquence qu'ils ont été acheminés directement dans les soutes des avions sans passer un autre contrôle. Ce taux serait « raisonnablement impossible » à réaliser. Pendre une décision aussi rapide en moyenne sur une année impliquerait que le salarié n'a ni utilisé les outils mis à sa disposition pour zoomer sur certaines parties du bagage, ni vérifié attentivement les bagages déjà considéré comme suspects au niveau précédent.

La SA S1 en conclut que A qui serait le seul à avoir son « peak » à 2 secondes aurait non seulement mal fait les contrôles, mais il ne les aurait pas faits du tout, de sorte que le salarié aurait nécessairement mis en péril la sécurité de l'aéroport.

L'employeur reproche à cet égard à la juridiction de première instance de s'être basée uniquement sur le temps de contrôle en donnant à considérer qu'il ne s'agirait que de l'un des trois critères à prendre en considération, soit : 1) le nombre de bagages traités, 2) la moyenne annuelle de temps dans lequel les bagages ont été traités et 3) les décisions prises, consistant ou bien dans la validation des bagages ou leur maintien au statut suspect.

Ce comportement du salarié qui marquerait son désintérêt total aurait entraîné une perte de confiance en lui, laquelle aurait rendu immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. En effet, étant investie d'une mission de service public, en l'occurrence d'une mission de sûreté, elle devrait avoir une confiance absolue en ses salariés et ne pourrait se permettre aucun doute.

A cela s'ajouterait que le salarié n'aurait pas respecté le code du travail et le règlement interne S1 en remettant tardivement les certificats médicaux, ce qui l'aurait mise dans l'impossibilité de garantir la présence d'un effectif correct d'agents de sûreté et ce qui l'aurait obligée de réorganiser constamment les plannings élaborés mensuellement et de demander à ses collègues de travail d'effectuer des heures supplémentaires.

A conteste avoir commis une faute tout comme il conteste la gravité suffisante des faits lui reprochés pour justifier sa mise à pied et la demande en résolution du contrat de travail avec effet immédiat.

En l'absence d'instruction quant au temps minimum à respecter lors d'un contrôle ou quant à la durée optimale de ce contrôle tout au long de son occupation auprès de la SA S1, l'employeur ne saurait lui reprocher d'avoir commis une faute.

La SA S1 reconnaîtrait d'ailleurs que le contrôle puisse être effectué ponctuellement en 2 secondes. Il aurait en outre analysé l'ensemble des bagages de soute soumis à son contrôle en une moyenne annuelle de 5 secondes et non pas de 2 secondes.

Le rapport interne versé par l'employeur qui ne préciserait d'ailleurs pas que le traitement des bagages en soute serait fautif pour certains agents et la SA S1 n'aurait pas non plus établi qu'il aurait pris une décision incorrecte ou que son analyse des bagages pendant son temps d'affectation au « Level 2 » aurait causé une perturbation ou un préjudice à son employeur.

La SA S1 ne pourrait donc remettre en cause ni la durée du traitement ni la qualité et l'exactitude de ses décisions.

Il aurait toujours passé avec succès les multiples tests lui imposés lors de l'exécution du contrat et n'aurait pas reçu d'avertissement pour insuffisance professionnelle.

A conteste encore toute éventuelle négligence ou retard dans son chef en ce qui concerne la remise des certificats médicaux pour cause de maladie ayant entraîné une perturbation du service. C affirmerait dans son attestation avoir eu connaissance de son absence continue au travail.

Il appartient à l'employeur d'établir que le salarié protégé a commis une faute grave qui se définit de la même manière que pour les salariés non protégés faisant l'objet d'un licenciement avec effet immédiat. La faute doit donc rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il résulte du rapport de B du 8 mars 2016, basé sur l'extraction des données brutes du serveur manager Smiths/Heimann, que sur une année le « peak » d'inspection des bagages de l'ensemble des 62 agents de sûreté assurant le contrôle au « Level 2 » se situe à 5 secondes après que les images du bagage à contrôler sont projetés sur l'écran de l'opérateur.

Il en résulte cependant également que 16 des 62 agents ont leur « peak » d'analyse en dessous de 5 secondes considéré comme adapté par l'employeur et que non seulement A, mais encore 5 autres agents sont largement ou extrêmement en dessous de ce « peak » et qu'un autre agent ayant analysé 25% des bagages lui

soumis pour contrôle dans deux secondes a déclaré 99,4% de ces bagages comme non suspects, tandis que deux autres agents ayant traités 20% et 13 % des bagages en deux secondes en ont validés 97,6% respectivement 98,2%.

A cela s'ajoute que vingt opérateurs ont qualifié des bagages comme non suspects en 0 seconde.

L'employeur n'a pas non plus contrôlé la qualité des décisions prises par A. Il ne démontre donc pas que les contrôles effectués par l'intimé ont effectivement été mal faits, respectivement que pour les bagages validés en 2 secondes, il a pris une décision incorrecte.

La Cour relève par ailleurs que l'employeur, qui reconnaît qu'il n'y a pas de temps minimum imposé, n'exclut pas qu'un contrôle, dont la durée dépend de la complexité des bagages, puisse se faire en 2 secondes.

Dans ces conditions, la SA S1 n'a pas établi une faute professionnelle dans le chef de A suffisamment grave de nature à justifier une mise à pied avec effet immédiat.

Comme l'employeur ne soutient pas que A ne l'a pas averti dès le premier jour des prolongations de son incapacité de travail et que les absences du 14 février 2016 au 25 mars 2016 trouvent leur cause dans un accident de travail survenu le 14 février 2016, c'est encore à juste titre que la juridiction de première instance a retenu que la remise tardive des certificats médicaux ne constitue pas non plus une faute suffisamment grave pour justifier la mise à pied du salarié protégé.

La juridiction de première instance est dès lors à confirmer en ce qu'elle a rejeté la demande de la SA S1 tendant à la résolution du contrat de travail conclu entre parties, annulé la mise à pied prononcée à l'encontre de A et ordonné sa réintégration.

**<u>Quant aux indemnités de procédure :</u>**

L'employeur demande à voir rejeter la demande de A tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure.

A demande la confirmation du jugement de première instance en ce qu'il lui a alloué le montant de 1.000 euros et réclame un montant de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

A est mal venu de faire valoir que le fait qu'il a été élu membre suppléant n'est pas de nature à prouver qu'il est membre d'un syndicat, alors qu'il résulte de sa propre pièce versée en cause relative à la composition du futur comité mixte du 8 janvier

2014 qu'il y figure comme représentant de l'OGBL. Cette pièce est encore confirmée par la communication de la délégation du personnel du 17 novembre 2014.

A n'ayant, dans ces conditions, pas établi qu'il a dépensé des sommes non comprises dans les dépens qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge, sa demande est, par réformation du jugement entrepris, à déclarer non fondée.

Ne justifiant pas non plus l'iniquité requise pour pouvoir prétendre à une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, sa demande basée sur l'article 240 du NCPC est encore à rejeter pour la présente instance.

**PAR CES MOTIFS :**

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

reçoit l'appel principal et l'appel incident,

dit l'appel principal partiellement fondé,

**réformant :**

dit non fondée la demande de A en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute,

pour le surplus confirme le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de A en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

condamne la SA S1 au paiement des frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Sabrina MARTIN, qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.