Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 40/26 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Numéro CAL-2025-00248 du rôle

Audience publique du seize avril deux mille vingt-six

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, premier conseiller,
Stephanie MENDES, greffier.

Entre :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Kelly FERREIRA SIMOES, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, en date du 13 février 2025,

comparant par Maître Fabrice BRENNEIS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le no NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit FERREIRA SIMOES du 13 février 2025,

comparant par Maître James JUNKER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

LA COUR D'APPEL:

Saisi le 12 août 2024 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 29 mai 2024 et à la condamnation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui payer de ce chef, suivant ses dernières conclusions, une indemnité compensatoire de préavis de 5.141,86 euros, ainsi que la somme de 15.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi, ainsi qu'à titre subsidiaire une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement de 2.570,93 euros, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a, par jugement contradictoire du 6 janvier 2025, entre autres, déclaré ledit licenciement fondé et justifié, dit les demandes relatives à l'une indemnité compensatoire de préavis et au préjudice moral non fondées, dit la demande relative à l'indemnité pour irrégularité formelle fondée et condamné l'employeur au montant réclamé à ce titre.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance, après avoir écarté le moyen relatif à l'imprécision des motifs du licenciement et noté que PERSONNE1.) n'a rempli aucune des deux obligations lui imposées par l'article L.121-6 du Code du travail, de sorte qu'elle ne bénéficiait pas au moment de son renvoi de la protection légale contre le licenciement en raison de sa maladie, a considéré que l'absence injustifiée de la salariée depuis le 2 mai 2024 justifie le congédiement en cause, notifié en date du 29 mai 2024.

La demande subsidiaire, relative à l'allocation d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement a été admise aux motifs que l'inobservation par l'employeur de la procédure de l'entretien préalable constitue, au vœu de l'article L.124-2, paragraphe (4), du Code du travail une irrégularité pour vice de forme, que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) fait partie d'un groupe de sociétés, de sorte qu'il y a lieu de tenir compte du nombre total des personnes occupées dans les diverses sociétés de ce groupe, dont l'effectif est supérieur à 150 salariés, et que le montant réclamé n'a pas été contesté.

PERSONNE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 13 février 2025 dans la mesure où son licenciement a été déclaré fondé et où ses demandes indemnitaires y relatives, ainsi que sa demande en allocation d'une indemnité de procédure, ont été rejetées.

Elle estime que son congédiement serait à déclarer abusif pour imprécision des motifs (sans cependant autrement étayer son moyen), sinon pour absence de caractère réel et sérieux, sinon pour absence de gravité.

Elle précise s'être trouvée, au moment du licenciement, en arrêt de travail pour cause de maladie de longue durée depuis le 31 août 2023.

Elle souligne avoir systématiquement informé et communiqué les certificats d'arrêt de travail à son employeur. Le fait que son courrier recommandé du 30 avril 2024, contenant un certificat médical prolongeant son arrêt de travail, ait été perdu par les services postaux français, ne lui serait pas imputable.

L'appelante considère que, dans la mesure où l'employeur a mis 27 jours pour procéder à son licenciement, la condition de la faute grave ne serait pas remplie et qu'il y aurait lieu de présumer que son absence n'a pas perturbé le fonctionnement de la société, ce d'autant moins que l'employeur avait trouvé une remplaçante.

Le fait que son poste ait été pourvu par un contrat de travail à durée indéterminée prouverait encore que l'employeur ne voulait plus la conserver.

L'appelante sollicite l'allocation des montants indemnitaires réclamés en première instance, soit la somme de 5.141,86 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis et la somme de 15.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi, par réformation du jugement entrepris.

Elle réclame une indemnité de procédure de 3.000 euros pour la première instance et de 4.000 euros pour l'instance d'appel.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement a quo en ce que le licenciement en cause a été déclaré abusif et que la salariée a été déboutée en conséquence de ses demandes indemnitaires s'y rapportant.

Elle précise que la salariée l'avait à chaque fois informée, par courriel, du renouvellement de son arrêt maladie, sauf pour la période postérieure au 2 mai 2024 où aucune information quant à l'état de l'appelante lui serait parvenue.

L'intimée affirme ne pas avoir été en mesure de savoir que l'appelante était encore malade, à défaut d'avoir été prévenue.

Selon l'intimée, aucune passivité ne saurait être décelée dans la circonstance qu'elle aurait attendu un certain temps avant de prononcer le licenciement.

Le fait d'avoir recruté une autre personne au poste d'accueil ne permettrait pas de conclure qu'elle voulait licencier l'appelante.

L'intimée rappelle que la période de protection du salarié en maladie est de 26 semaines, de sorte qu'elle aurait pu licencier PERSONNE1.) dès le mois de mars 2024.

Elle relève appel incident en ce que les juges de première instance l'ont condamnée au paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement.

Elle argumente que la condition dite du plan économique ne serait pas donnée en l'occurrence, alors que toutes les sociétés du groupe n'auraient pas d'activités identiques et complémentaires aux siennes. Les sociétés pouvant éventuellement être liées par une unité économique et sociale ne dépasseraient pas le seuil de 150 salariés.
Elle sollicite encore une indemnité de procédure de 2.500 euros pour chaque instance.

Dans ses conclusions en réplique, PERSONNE1.) conclut au rejet de l'appel incident en soulignant que toutes les sociétés du groupe comptent nécessairement plus de 150 salariés et qu'elles constituent une unité économique et sociale.

Appréciation de la Cour

L'appel principal, interjeté le 13 février 2025 par PERSONNE1.) contre le jugement du 6 janvier 2025, est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

Il en est de même de l'appel incident, relevé dans les formes légales.

La précision des motifs de licenciement

PERSONNE1.), engagée en qualité d'« *hôtesse d'accueil* » avec effet au 5 septembre 2022, a été renvoyée avec effet immédiat suivant lettre de licenciement datée du 29 mai 2024 qui se lit comme suit :

« *Madame,*

Nous vous informons de notre décision de vous licencier avec effet immédiat.

Notre décision est consécutive aux faits suivants :

Depuis le 2 mai 2024, vous ne vous êtes pas présentée à votre poste de travail. Vous ne nous avez pas, en outre, justifié des raisons de votre absence par un certificat médical.

Ces faits qui perturbent par ailleurs le bon fonctionnement de notre entreprise rendent impossible votre maintien au sein de notre Société.

Nous vous rappelons que vous êtes liée par une obligation de non-concurrence.

Votre solde de tout compte ainsi que votre certificat de travail vous seront expédiés par pli séparé.

Nous vous prions d'agréer Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

[signature] ».

Suivant l'article L.124-10, paragraphe (3), du Code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre*

recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave ».

Le tribunal du travail a rappelé correctement les principes régissant l'exigence de précision des motifs d'une lettre de licenciement avec effet immédiat, à savoir que les motifs communiqués doivent permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés, empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents et mettre en mesure la juridiction du travail d'examiner si les griefs invoqués devant elle sont identiques aux motifs notifiés et d'une gravité suffisante.

Les juges de première instance ont considéré, par de justes motifs que la Cour adopte, que le grief tiré d'une absence injustifiée répond à l'exigence légale de précision.

En effet, reprochant à sa salariée une absence injustifiée depuis vingt-sept jours, l'employeur n'était, pas au surplus, tenu de préciser en quoi cette absence lui causait un dommage, dès lors qu'en principe une absence injustifiée est susceptible de constituer en soi une faute grave justifiant une résiliation immédiate du contrat de travail, indépendamment de tout préjudice causé à l'employeur.

Le moyen relatif à l'imprécision des motifs a dès lors, à bon droit, été rejeté.

Le bien-fondé du licenciement

Le licenciement avec effet immédiat exige un fait ou une faute d'une particulière gravité dans le chef du salarié.

L'article 124-10, paragraphe (2), alinéa 1er, du Code du travail dispose : « *est considéré comme constituant un motif grave (…), tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail* ».

L'absence, même prolongée, pour cause de maladie est une absence justifiée, elle n'est pas fautive en soi.

En l'occurrence, il est constant en cause :

- que PERSONNE1.) se trouvait en incapacité de travail continue pour cause de maladie depuis le 31 août 2023 ;

- qu'elle a systématiquement informé son employeur par mail de la prolongation de son arrêt maladie et communiqué par cette voie un certificat médical attestant de l'incapacité de travail (cf. pièce n°3 de Me Junker), sauf pour la période postérieure au 30 avril 2024 ;

- que son certificat d'incapacité de travail couvrant la période du 30 avril au 30 mai 2024 n'a pas été envoyé par courriel, mais par lettre recommandée postée en France le 30 avril 2024 ;

- que suite à l'arrêt de prise en charge de ses indemnités pécuniaires par la Caisse nationale de santé, elle s'est renseignée par mail, en date du 31 mai 2024, auprès de l'employeur qui l'a alors informée qu'il n'avait reçu aucun certificat de prolongation de sorte qu'il s'était vu contraint de lui notifier en date du 29 mai 2024 une « *correspondance avec accusé de réception* » (cf. pièce n°3 de Me Junker) ;

- que renseignements pris auprès de la société SOCIETE2.), celle-ci, après de multiples recherches effectuées, lui a confirmé que son envoi recommandé du 30 avril 2024 doit être « *considéré comme perdu* » (cf. pièce n°23 de Me Brenneis).

Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie doit remplir cumulativement les deux obligations lui imposées par l'article L.121-6 du Code du travail.

Le premier jour de maladie, il doit en avertir personnellement ou par personne interposée son employeur ou le représentant de celui-ci. Le troisième jour de son absence au plus tard, il est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant non seulement la réalité de son incapacité de travail, mais encore sa durée prévisible.

Ces obligations d'information ne sont pas atténuées en cas de prolongation d'une incapacité de travail déjà médicalement constatée, la loi - qui ne distingue pas selon qu'il s'agit d'une première incapacité de travail ou d'une prolongation d'une telle incapacité – oblige en effet le salarié, pour chaque nouvelle période d'incapacité de travail de suffire aux prescriptions de l'article L.121-6 du Code du travail.

Ces obligations persistent encore au-delà de la période de protection de vingt-six semaines à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail, pendant laquelle s'appliquent les dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail, interdisant à l'employeur de notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail.

Il appartient au salarié de prouver la réception du certificat de maladie par l'employeur, la preuve de l'envoi dudit certificat endéans le délai légal est insuffisante dans ce contexte. En effet, n'est pas déterminante la date d'envoi, mais la date de réception de l'attestation médicale.

L'employeur n'est pas obligé de s'enquérir de l'absence de son salarié.

En l'occurrence, la Cour constate, avec les juges de première instance, que PERSONNE1.) ne conteste pas son absence du 2 au 29 mai 2024 et que la salariée n'a même pas soutenu, ni a fortiori établi, qu'elle aurait contacté ou tenté de contacter son employeur pour l'informer de la prolongation de son état de maladie au-delà du 30 avril 2024.

Le fait par le salarié de méconnaître ses obligations d'information par rapport à son employeur en cas d'incapacité de travail, ne constitue néanmoins pas *per se* une faute grave autorisant le renvoi immédiat du salarié.

La présence au travail constitue cependant pour tout travailleur une obligation de résultat. Toute absence doit être justifiée.

Si d'éventuelles lenteurs ou défaillances des services postaux ne sont imputables ni à l'employeur, ni au salarié, c'est cependant ce dernier qui doit, en application des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail, en supporter les conséquences.

En cas d'absence sans justificatif, le salarié est dès lors en principe en faute.

Il échet encore de préciser que l'employeur a invoqué dans le délai d'un mois de l'article L.124-10, paragraphe (6), du Code du travail, l'absence injustifiée à la base du licenciement litigieux, puisque le premier jour d'absence inexcusée a eu lieu le 2 mai 2024 et que le licenciement avec effet immédiat a été notifié par courrier recommandé daté du 29 mai 2024.

Contrairement à l'opinion de l'appelante, l'indulgence de l'employeur consistant dans le fait d'avoir attendu 27 jours avant de prononcer le licenciement ne fait pas « *nécessairement perdre le caractère de gravité du motif du licenciement* ». Au contraire, la longue période d'absence sans information quelconque accentue la gravité de la faute.

Au moment du congédiement, PERSONNE1.) se trouvait en absence injustifiée depuis 27 jours. Elle ne s'est à aucun moment assurée de la réception du certificat médical par son employeur. Elle n'a réagi que lorsqu'elle a constaté l'arrêt de prise en charge de ses indemnités pécuniaires par la Caisse nationale de santé.

Une absence sans justification de plusieurs journées, et a fortiori, comme en l'espèce, de plusieurs semaines, dénote dans le chef du salarié une désinvolture inadmissible à l'égard de son employeur et constitue une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, indépendamment de la question de savoir s'il y a eu perturbation de l'entreprise concernée.

Par ailleurs, il faut admettre que toute absence inexcusée cause nécessairement une désorganisation du service auquel il est affecté, à moins de considérer que le salarié est payé pour ne rien faire.

Il y a en effet lieu d'admettre qu'une société n'emploie que le nombre de personnes dont elle a besoin pour réaliser ses objectifs et qu'en cas d'absence pendant une très longue période d'un salarié, les tâches de celui-ci doivent être réparties parmi ses collègues ou confiées à des intérimaires, ce qui implique nécessairement des problèmes d'organisation du travail.

Le licenciement avec effet immédiat de l'appelante, intervenu le 29 mai 2024 est dès lors, à déclarer justifié, par confirmation du jugement déféré.

Eu égard au caractère régulier du licenciement en cause, les juges de première instance sont encore à approuver en ce qu'ils ont rejeté les demandes en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis et en réparation du préjudice moral subi.

L'irrégularité formelle du licenciement

Le tribunal du travail a correctement rappelé que, conformément à l'article L.124-12, paragraphe (3), du Code du travail, le salarié dont le licenciement n'est pas abusif quant au fond, mais affecté d'une irrégularité formelle en raison de la violation d'une formalité substantielle, peut prétendre à une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire et qu'un licenciement notifié sans l'observation par l'employeur de la procédure de l'entretien préalable constitue une telle irrégularité, au vœu de l'article L.124-2, paragraphe (4), du même code.

La juridiction du premier degré a encore, à juste titre, relevé que, s'agissant de la computation des salariés pour la détermination des entreprises soumises à l'obligation d'un entretien préalable au licenciement, il y a lieu de tenir compte du nombre total des personnes occupées dans les diverses sociétés d'un groupe pour déterminer l'effectif du personnel qui rend l'entretien obligatoire et que des sociétés juridiquement distinctes peuvent constituer en matière de droit du travail une unité économique et sociale, considérée comme une seule entreprise.

En effet, il échet de se focaliser sur la réalité telle qu'elle se présente pour le salarié, plutôt que de s'attarder aux constructions mises en place par l'employeur.

La preuve de l'existence d'une unité économique et sociale incombe à la salariée qui s'en prévaut.

PERSONNE1.) verse à cet égard des extraits de publications au registre de commerce et des sociétés et se fonde encore sur l'article 9 de son contrat de travail.

En instance d'appel, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) ne conteste pas son appartenance à un groupe de sociétés, ni l'existence d'une concentration des pouvoirs de direction, ni celle d'une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts, avec un statut social semblable. Elle affirme cependant que toutes les sociétés du groupe n'auraient pas d'activités identiques et complémentaires aux siennes, de sorte que les conditions cumulatives pour conclure à l'existence d'une unité économique et sociale ne seraient pas données. Seules les sociétés SOCIETE3.) et SOCIETE4.) pourraient éventuellement être liées avec elle par une unité économique et sociale. Cependant le nombre total des employés de ces trois sociétés serait inférieur au seuil de 150 salariés requis pour l'exigence d'un entretien préalable au licenciement.

L'article L.161-2, alinéas 2 à 4, du Code du travail définit l'unité économique et sociale comme suit :

« *On entend par entreprise constituant une entité économique et sociale un ensemble d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, et même en fonctionnant en régime de franchise, qui présentent un ou plusieurs éléments permettant de conclure qu'il ne s'agit pas d'unités indépendantes et/ou autonomes, mais révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de salariés liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec un statut social comparable.*

Sont pris en compte pour l'appréciation de l'existence d'une entité économique et sociale tous les éléments disponibles, tels que le fait de disposer de structures ou d'infrastructures communes ou complémentaires; de relever d'une stratégie commune, complémentaire ou coordonnée; de relever d'un ou de plusieurs bénéficiaires économiques totalement ou partiellement identiques, complémentaires ou liés entre eux; de relever d'une direction ou d'un actionnariat communs, complémentaires ou liés entre eux, ou d'organes de gestion, de direction ou de contrôle composés en tout ou en partie des mêmes personnes ou de personnes représentant les mêmes organisations; de disposer d'une communauté de salariés liés par des intérêts communs ou complémentaires ou présentant un statut social semblable ou apparenté.

Plusieurs établissements fonctionnant sous une enseigne identique ou largement semblable, y compris dans un régime de franchise, sont présumés former une entité économique et sociale au sens du présent article. »

Cette définition se retrouve à l'article L.212-5, paragraphe (3), du Code du travail.

Les critères distinctifs, qui ne sont pas forcément identiques pour les diverses institutions et varient selon la finalité et l'intérêt du bon fonctionnement de l'institution en cause, sont donc, comme l'ont correctement rappelé les juges du premier degré, au plan économique, une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires et, au plan social, une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts, avec un statut social semblable.

Les deux types d'unité sont indispensables pour qu'il y ait une unité économique et sociale.

Le simple fait qu'une société appartienne à un groupe ou au même administrateur unique ne suffit donc pas pour constituer une unité économique et sociale.

De même, contrairement à l'argument avancé par la salariée, le seul fait que le contrat de travail prévoit en son article 9 une clause de mobilité au sein des sociétés du groupe ne permet pas de conclure à une unité économique et sociale de celles-ci.

L'objet social de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) comporte notamment l'achat, la vente, la mise en valeur, la gestion ou l'administration de tous biens ou droits au sein des sociétés du groupe SOCIETE5.), ainsi que la fourniture, auxdites sociétés, de toutes prestations de services dans les domaines notamment comptable, financier, juridique, administratif, technique et ressources humaines (cf. pièce n°5 de Me Junker).

Son capital social est détenu à 100% par la société SOCIETE6.) (cf. pièce n°11 de Me Brenneis).

Cette société détient encore des participations dans près d'une cinquantaine d'autres entreprises, participation qui est dans la plupart des cas intégrale, dont notamment les sociétés SOCIETE3.) et SOCIETE4.) qui ont pour objet social notamment toutes activités d'affrètement, de transport et d'entreposage, ainsi que les sociétés SOCIETE7.) et SOCIETE8.), qui ont toutes deux pour objet l'exploitation d'une entreprise logistique, en transport national et international, distribution, entreposage et autres activités et prestations de services connexes concernant toutes marchandises et biens quelconques par terre, mer et air (cf. pièces n°6 à 10 de Me Junker).

Ces constatations déjà faites par le tribunal du travail ne sont d'ailleurs pas contredites en instance d'appel.

Les objets sociaux de ces différentes sociétés sont dès lors en partie identiques, en partie complémentaires, notamment en ce que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) fournit aux autres sociétés du groupe des prestations de services dans divers domaines.

Bien que ces points ne soient pas débattus en instance d'appel par l'employeur, il résulte encore des éléments du dossier que ces sociétés relèvent d'une direction commune, qu'elles disposent d'un « Code éthique » commun et que le contrat de travail de PERSONNE1.) prévoit son détachement temporaire dans d'autres sociétés du groupe, ce qui permet de conclure à l'existence, au niveau du groupe, d'une gestion centralisée de l'ensemble du personnel, permettant des mutations de personnel d'une société à l'autre, ayant comme conséquence une communauté de travailleurs disposant d'un statut social semblable.

Il suit des développements qui précèdent que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) constitue avec les sociétés précitées une unité économique et sociale, sans qu'il faille examiner quelles autres sociétés font encore partie de celle-ci.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) admet (dans ses conclusions en réponse) occuper, ensemble avec les sociétés SOCIETE3.) et SOCIETE4.), 116,75 salariés.

Les constatations du tribunal respectivement les affirmations de la salariée que les sociétés SOCIETE7.) et SOCIETE8.) emploient respectivement 62 et 22 salariés ne sont pas contredites.

Il s'ensuit que le seuil de 150 salariés requis pour l'exigence d'un entretien préalable au licenciement est largement dépassé.

A noter encore que l'extrait du site internet du groupe fait état de 2.800 collaborateurs.

Cet entretien préalable n'ayant pas eu lieu, le licenciement du 29 mai 2024 est affecté d'une irrégularité formelle.

Le montant réclamé à ce titre, correspondant à un mois de salaire, n'ayant été contesté, ni en première instance, ni en instance d'appel, le jugement déféré est à confirmer en ce qu'il y a condamné l'employeur au payement du montant de 2.570,93 euros.

L'appel incident n'est donc pas fondé.

Les indemnités de procédure

L'application de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (cf. Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n°3508 du registre ; Cass. 16 mars 2017, n° 26/17, n°3763 du registre).

PERSONNE1.) ayant succombé dans ses prétentions formulées à titre principal et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée, ni pour la première instance, par confirmation du jugement a quo, ni pour l'instance d'appel.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) n'ayant pas établi l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, le jugement déféré est encore à confirmer en ce qu'il a rejeté sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Sur base du même motif, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est également à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare les appels principal et incident recevables,

les dit non fondés et en déboute,

partant,

confirme le jugement déféré,

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

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Me James JUNKER, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Stephanie MENDES.