Texte pseudonymisé

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

Ordonnance N°32/26 - VIII - Travail

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Numéro CAL-2025-00945 du rôle

O R D O N N A N C E

rendue le vingt-six février deux mille vingt-six en matière de délégation du personnel en application de l'article L.415-10 (1) du Code du travail par Madame Elisabeth WEYRICH, président de la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, assistée du greffier Amra ADROVIC,

sur une requête d'appel déposée le douze novembre deux mille vingt-cinq par Maître Céline MARCHAND dans une affaire se mouvant

Entre

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

appelante, comparaissant par Maître Céline MARCHAND, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

la société anonyme de droit luxembourgeois 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 ou ses représentants légaux et/ou statutaires actuellement en fonctions,

intimée, comparaissant par Maître Catherine GRAFF, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

Suivant un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 15 juin 2018, prenant effet au 1er juillet 2018, PERSONNE1.) a été engagée par la société anonyme SOCIETE1.). Ce contrat a été modifié suivant avenants signés les 28 mai 2020, 11 décembre 2020 et 1er juin 2023. PERSONNE1.) s'est trouvée au service de la société SOCIETE1.) en tant que *« senior legal counsel »* et été affectée au *« Legal & Tax Department »*.

Le 12 mars 2024, elle a été élue déléguée du personnel.

Par un courrier du 8 novembre 2024, elle a été mise à pied avec effet immédiat par son employeur.

Exposant que par e-mail du 17 avril 2025, PERSONNE2.), *Head of Human Ressources* de la société SOCIETE1.) a informé le personnel de la banque de changements organisationnels qui procèderaient de décisions du conseil de surveillance des 12 décembre 2024 et 27 mars 2025, dont notamment, la dissolution du « *Legal & Tax Department* » au sein duquel PERSONNE1.) était occupée, par requête déposée le 5 juin 2025 auprès du tribunal du travail de Luxembourg, PERSONNE1.) a fait convoquer son employeur devant le président du tribunal de travail de Luxembourg, aux fins d'ordonner, sur le fondement de l'article L.415-10 (1) du Code du travail, la cessation de toute modification unilatérale de clause(s) essentielle(s) de son contrat de travail découlant des changements opérationnels affectant le *« legal & tax department »* de son employeur, tel qu'annoncés le 17 avril 2025, et de prononcer l'annulation *ex tunc* et *erga omnes* de la dissolution dudit *« legal & tax department »*.

Elle a encore demandé à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) de lui communiquer l'identité du membre du directoire et celle du chef de département chargés de superviser son travail au sein du *« legal & tax department »* dont la dissolution est ainsi annulée, et d'assortir l'ordonnance à intervenir d'une astreinte de 500 € par jour de retard à l'issue d'un délai de deux semaines suivant son prononcé.

Elle a finalement réclamé une indemnité de procédure de 2.500 € et l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir.

En cours de procédure, la société SOCIETE1.) a réclamé la condamnation de la requérante à lui payer la somme de 2.500 € au titre d'indemnité pour procédure abusive et vexatoire, et la somme de 1.500 € au titre d'indemnité de procédure.

Par ordonnance rendue contradictoirement le 30 septembre 2025, le président du tribunal du travail a déclaré irrecevable la demande de PERSONNE1.) tendant à voir ordonner la cessation de toute modification unilatérale de clause(s) essentielle(s) du contrat de travail et s'est déclaré incompétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.) de prononcer l'annulation de la dissolution du « *Legal & Tax Department »*.

Il a dit non fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) de lui communiquer l'identité du membre du directoire et celle du chef de département chargés de superviser son travail, a rejeté la demande de la société SOCIETE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de procédure abusive et vexatoire de même que les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure et a condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le président du tribunal du travail, après avoir reproduit l'article L.415-10 (1) du Code du travail et expliqué les critères relatifs à la modification du contrat de travail, respectivement des conditions de travail, et relevé qu'en l'occurrence, la prestation de travail de PERSONNE1.) est suspendue, a relevé que l'obligation de la société SOCIETE1.) de réintégrer la salariée dans ses fonctions de *« senior legal counsel »* demeure future et éventuelle.

Concernant la demande de la salariée tendant à voir ordonner l'annulation de la décision de l'employeur de dissoudre le *« legal & tax department »*, il s'est déclaré matériellement incompétent pour connaître de cette demande, motif pris que la décision de l'employeur ne trouve pas sa source dans le contrat de travail conclu avec PERSONNE1.).

Par requête déposée au greffe de la Cour le 12 novembre 2025, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de cette ordonnance qui lui a été notifiée le 14 octobre 2025.

Elle conclut, par réformation, à voir ordonner sur base de l'article L.415-10(1), alinéa 2 du Code du travail, la cessation de toute modification unilatérale de clause(s) essentielle(s) du contrat de travail découlant des changements organisationnels affectant le *« legal & tax department »* de la partie intimée, au sein duquel elle est occupée en tant que *« senior legal counsel »*, tels qu'annoncés le 17 avril 2025 par la société intimée, et en conséquence, à voir prononcer l'annulation

ex tunc et *erga omnes* de la dissolution dudit *« legal & tax department »* de la partie intimée. Elle conclut, par réformation, à voir enjoindre à la partie intimée de communiquer à l'appelante l'identité du membre du directoire et celle du chef de département chargés de superviser son travail au sein du *« legal & tax department »* dont la dissolution est ainsi annulée, et d'assortir l'ordonnance à intervenir d'une astreinte de 500 € par jour de retard à l'issue d'un délai de deux semaines suivant son prononcé.

Elle réclame une indemnité de procédure de 5.000 € pour la première instance et l'instance d'appel.

Discussion

PERSONNE1.) critique l'ordonnance entreprise en ce que le président du tribunal du travail a déclaré irrecevable sa demande tendant à voir ordonner la cessation de toute modification de ses conditions de travail. L'appelante argumente que bien que la mise à pied du 8 novembre 2024 ait pour effet de suspendre la relation de travail entre parties, cette suspension n'exclurait pas l'interdiction pour l'employeur de modifier substantiellement le contrat de travail. L'appelante se réfère à deux arrêts rendus par la Cour de cassation le 14 juin 2018 (n° 3984 du registre), respectivement le 19 décembre 2024 (n° CAS 2024-00039 du registre), pour soutenir que dans la mesure où le recours en cessation de la modification par l'employeur d'une clause essentielle du contrat de travail du délégué du personnel serait à assimiler au recours réservé à ce dernier contre son licenciement, « le recours en cessation de toute modification du contrat devrait « pouvoir être exercé immédiatement à compter de la connaissance de l'événement litigieux, y compris lorsqu'une mise à pied a été prononcée ». Exiger du salarié qu'il attende l'issue d'une autre instance, en l'espèce, celle statuant sur la légalité de sa mise à pied, reviendrait à priver l'article L.415-10 (1) du Code du travail de tout effet utile et permettrait à l'employeur de contourner la protection accordée au délégué du personnel. Ce dernier ne pourrait plus exercer le recours qui aux termes de l'article L.415-10(2), alinéa 2 du Code du travail, doit être intenté dans un délai d'un mois à compter de la connaissance de l'événement litigieux. En l'occurrence, la décision de l'employeur de dissoudre le *« legal & tax department »* serait l'événement qui caractériserait la modification du contrat de travail de l'appelante et ce en dépit de la suspension de la prestation de travail.

L'ordonnance entreprise serait, en conséquence, par réformation, à déclarer recevable.

Quant au fond, l'appelante demande à la Cour de constater qu'elle n'a pas été destinataire du courriel adressé au personnel le 17 avril 2025, l'informant de la dissolution du *« legal & tax department »*. Elle

reproche à la société intimée de l'avoir laissée dans l'ignorance totale de sa nouvelle affectation de service et du sort réservé suite à la dissolution du département concerné à la nature et la consistance de ses fonctions et tâches par rapport à ses qualifications, à son positionnement hiérarchique et à son niveau de responsabilité dans l'entreprise. En outre, ledit écrit ne comporterait aucune indication relative aux conséquences des modifications organisationnelles sur son poste de travail de *« senior legal counsel »*. Elle fait valoir que la dissolution du département en question ne serait rien d'autre qu'une « tentative de procéder à son licenciement ». PERSONNE1.) sollicite finalement le rejet des pièces 5,6,7,9,10,11,14 et 15 versées par la société SOCIETE1.). A l'appui de sa demande, elle argumente que la société intimée ne bénéficierait pas de la liberté de la preuve, et que nul ne pourrait se constituer preuve à soi-même. L'attestation testimoniale versée sous la pièce n°5 serait en tout état de cause à rejeter, sur le fondement de l'article 401 du NCPC, étant donné que le témoin en question serait membre du directoire.

La société intimée sollicite la confirmation de l'ordonnance entreprise.

Eu égard à la mise à pied du 8 novembre 2024, la prestation de travail de l'appelante serait suspendue. L'employeur ayant introduit une procédure devant la juridiction du travail tendant à voir prononcer la résiliation du contrat de travail qui n'aurait pas encore été toisée, le recours en cessation de la modification par l'employeur d'une clause essentielle du contrat de travail aurait, à juste titre, été déclaré irrecevable.

Quant au fond, l'employeur conteste qu'il y ait modification des conditions essentielles de travail de l'appelante. La prestation de travail de l'appelante étant suspendue, PERSONNE1.) ne justifierait par aucune pièce probante du dossier qu'il y aurait eu modification de des clauses essentielles de son contrat de travail, respectivement de ses conditions de travail.

L'ordonnance entreprise serait encore à confirmer en ce que le président du tribunal du travail s'est déclaré matériellement incompétent pour connaître de la demande de la salariée tendant à voir annuler la dissolution du *« legal & tax department »* et d'ordonner à l'employeur de communiquer à l'appelante l'identité du membre du directoire et celle du chef de département chargés de superviser son travail au sein de ce département maintenu, sous peine d'une astreinte.

Appréciation de la Cour

Il importe de rappeler que par courrier du 8 novembre 2024, la société SOCIETE1.) a notifié une mise à pied à PERSONNE1.).

La mise à pied immédiate pour faute grave d'un salarié, membre de la délégation du personnel, ne constitue pas un licenciement, mais une mesure d'attente. Elle a pour effet la suspension du contrat de travail.

L'article 415-10 (4) alinéa 5 dispose que *« Dans le mois qui suit la mise à pied, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige*.

En l'occurrence, en date du 2 décembre 2024, PERSONNE1.) a saisi le président du tribunal du travail d'une requête tendant à voir ordonner le maintien de son salaire au-delà de la durée de trois mois qui suivent la mise à pied en attendant la solution définitive du litige.

Par ordonnance n° 576/25 du 13 février 2025, le président du tribunal du travail a ordonné le maintien de la rémunération de PERSONNE1.) au-delà de la durée de trois mois en attendant la solution définitive du litige.

L'article 415-10 (5) du Code du travail dispose que *« L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail (…)*.

Si l'employeur n'engage pas cette procédure endéans les délais, le salarié peut demander, dans les quinze jours après écoulement du délai, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause ou s'il ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, réintégré, saisir le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale (…) ».

Dans l'ordonnance entreprise, le président du tribunal du travail a relevé que l'employeur a, en date du 10 janvier 2025, introduit une demande en résolution du contrat de travail de PERSONNE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg.

La Cour constate qu'il ne résulte d'aucune pièce probante du dossier que l'employeur aurait saisi le tribunal du travail d'une telle demande à cette date. Il est toutefois établi, au vu des pièces fournies, qu'après la mise à pied du 8 novembre 2024, PERSONNE1.) a, en date des 15 janvier et 10 novembre 2025 saisi le président du tribunal du travail de Luxembourg d'une demande tendant à voir ordonner la continuation de l'exécution de son contrat de travail, sur base de l'article 415-10(5) alinéa 5 du Code du travail (pièces n°20 et 29 de l'appelante). La Cour constate par ailleurs que PERSONNE1.) a affirmé dans sa requête du 10 novembre 2025 que l'employeur aurait en date du 30 octobre 2025, déposé une requête devant le tribunal du travail, tendant à voir prononcer la résiliation du contrat de travail de l'appelante du 15 juin 2018.

Il n'est pas critiqué que ces affaires n'ont pas encore été jugées par le président du tribunal du travail, respectivement la juridiction du fond.

Il est vrai, tel que relevé à juste titre par le président du tribunal du travail, que la mesure de mise à pied continue de produire ses effets à l'égard de PERSONNE1.).

Exposant qu'en dépit de la mise à pied du 8 novembre 2023 et des procédures précitées, introduites devant la juridiction du travail, respectivement le président du tribunal du travail de Luxembourg, l'employeur aurait modifié les clauses essentielles de son contrat de travail, voire ses conditions de travail, PERSONNE1.) sollicite, par réformation de l'ordonnance entreprise, à voir déclarer recevable et fondée sa demande introduite sur base de l'article L.415-10 (1) du Code du travail.

Aux termes de l'article L.415-10 (1) du Code du travail, *« Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des délégations du personnel et le délégué à la sécurité et à la santé ne peuvent faire l'objet d'une modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail rendant applicable l'article L. 121-7.*

Le cas échéant, ces délégués peuvent demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'une demande en cessation d'une modification unilatérale d'une telle clause ».

La demande de PERSONNE1.), introduite sur base de l'article L.415-10 (1) est, par réformation, recevable.

L'article L.415-10 (1) a consacré le principe jurisprudentiel selon lequel la protection de la liberté d'action du délégué sur le plan syndical doit être assurée non seulement par l'interdiction de licenciement du

délégué du personnel mais également par l'assimilation de la modification unilatérale par l'employeur des conditions essentielles du contrat de travail dans un sens défavorable pour le délégué à un licenciement qui est prohibé.

Si en principe la modification prévue par l'article L. 121-7 du Code du travail vise les clauses essentielles du contrat de travail, qui ne peuvent être modifiées dans un sens plus défavorable au salarié, force est de constater, que les conditions de travail, soit les conditions dans lesquelles le travail du salarié ont été exécutées, tombent cependant également sous l'égide du prédit article, de sorte que la modification des fonctions du salarié qui porte une atteinte à la qualification professionnelle de ce dernier, est qualifiée de modification du contrat de travail, qui ne peut intervenir en sa défaveur.

Il est encore admis, que la déqualification du salarié par la perte de tout ou partie de ses responsabilités constitue une telle modification en défaveur du salarié, sujette à sanction par les juridictions du travail saisies. L'enlèvement ou la restriction des activités normalement inhérentes à la qualification professionnelle du salarié peuvent être retenus comme une modification d'une condition essentielle de son contrat de travail, c'est-à-dire comme une dégradation.

La modification d'une clause essentielle du contrat de travail, voire des conditions de travail, s'apprécie au regard des fonctions réellement exercées.

Une modification du contrat de travail n'est pas substantielle lorsqu'elle porte sur un élément non déterminant de la volonté des parties, soit dans une certaine limite, lorsque les parties avaient prévu d'emblée la possibilité d'une modification ultérieure.

Ainsi, il n'y a pas de révision proprement dite des conditions de travail du salarié et partant du contrat de travail en cas de simple mesure relevant du pouvoir de direction de l'employeur ou, lorsque le contrat de travail, le règlement intérieur, la convention collective, le statut ou l'usage prévoient eux-mêmes la possibilité d'apporter des modifications aux conditions initiales de travail telles qu'un changement d'attributions, un changement du lieu de travail ou un changement de l'horaire de travail.

Le chef d'entreprise bénéficie du pouvoir de direction et décide seul de la politique économique de son entreprise, de son organisation interne et il est en principe autorisé, en raison de son pouvoir de direction, à changer le salarié de service, à moins d'abuser de son droit. L'abus de droit est une faute dans l'exercice du droit, soit que le droit est exercé en outrepassant les conditions prévues à sa mise en œuvre, soit que le droit est exercé à des fins autres que celles en vue

desquelles il a été reconnu, soit enfin que l'on s'en serve pour nuire à autrui (Cour d'appel, 16 mars 2023, n°CAL-2021-00890 du rôle).

Il y a lieu d'examiner s'il y a en l'espèce, eu modification d'une condition substantielle du contrat de travail et si la modification intervenue est en défaveur de la salariée.

La charge de la preuve incombe en l'occurrence à PERSONNE1.).

Suivant l'addendum n°2 du contrat de travail, daté du 11 décembre 2020, l'appelante s'est vue confier la fonction de *« senior legal counsel, without prejudice to any future assignment that may made based on the Employee's professional and personal skills and on the requirements of the bank. The Employee expressly agrees that the change of her position may in no event be regarded as an amendment to an essential element of the agreement"*. Les tâches précises dévolues à l'appelante sont énumérées sous le point 2.2. de l'addendum du 11 décembre 2020.

Afin de justifier que l'employeur aurait procédé à la modification de clauses essentielles de son contrat de travail, respectivement à ses conditions de travail, l'appelante se réfère notamment à un courriel d'PERSONNE2.), *Head of Human Ressources* du 17 avril 2025, aux termes duquel le personnel de la société a été de la société intimée de la dissolution du *« legal & tax department »* au sein duquel l'appelante était occupée. L'appelante invoque par ailleurs des messages *« Whats app »*, versés sous la pièce n°25 afin d'établir que « la Banque entretiendrait auprès des tiers l'impression » qu'elle ne ferait plus partie des effectifs de la société intimée.

La preuve d'un changement d'affectation en sa défaveur résulterait encore d'un échange de messages avec un dénommé PERSONNE3.) (pièce n°24 de la farde de pièces de l'appelante), ainsi que de deux *« organization charts »* des 27 mars 2025 et 30 juin 2025 de la Banque versés par la société intimée sous les n° 10 et 11.

Dès lors que l'appelante se réfère elle-même à ces deux pièces, sa demande tendant à les voir rejeter des débats n'est pas fondée.

Le courriel précité du 17 avril 2025 est rédigé dans les termes suivants : *"The legal and tax department has been dissolved for reasons of cost optimization. The bank had to terminate the contractual relationship with PERSONNE4.) (Head of Legal and tax department). In this context, PERSONNE5.) (Senior Legal Counsel) will be transferred to the Compliance Department (…)".*

La décision d'un employeur de procéder à la réorganisation de son entreprise est une mesure interne qui relève du pouvoir de direction d'un employeur.

Eu égard à la suspension du contrat de travail de PERSONNE1.), il ne saurait être reproché à la société intimée de ne pas avoir communiqué le courriel précité du 17 avril 2025 à l'appelante. Le fait pour la Banque d'avoir procédé à la dissolution, voire la clôture d'un département auquel était affectée sa salariée ne saurait caractériser, à lui seul, une modification des clauses essentielles du contrat de travail de l'appelante, respectivement de ses conditions de travail.

Il appartiendrait à la salariée de rapporter la preuve d'une modification de ses fonctions qui porteraient atteinte à sa qualification professionnelle, soit une perte de tout ou partie de ses responsabilités, soit une restriction de ses activités normalement inhérentes à la qualification professionnelle, soit une diminution de son salaire.

Cette preuve ne résulte pas du courriel du 17 avril 2025, qui ne mentionne pas PERSONNE1.) et ne fournit aucune indication quant à une nouvelle affectation de cette salariée. Le fait pour l'employeur de ne pas avoir informé la salariée quelles seraient ses attributions suite à la dissolution du *« legal & tax department »,* s'explique par la suspension de la relation de travail entre parties. La Cour ne voit pas en quoi ce fait serait constitutif d'une modification d'une clause essentielle du contrat de travail de l'appelante.

Il est vrai que dans les deux organigrammes versés sous les pièces n° 10 et n°11 de la Banque auxquelles l'appelante se réfère, le nom de PERSONNE1.) apparaît sous le département *« Head of Compliance »*, avec l'indication *« senior legal counsel/corporate secretary »*. La seule circonstance que l'appelante soit le cas échéant mutée dans le département *« Compliance »* ne caractérise toutefois pas non plus une modification de ses conditions de travail, en l'absence de renseignements concrets concernant les tâches précises à exécuter par l'appelante. Il s'ajoute que les deux organigrammes indiquent sous le nom de l'appelante *« contract suspended ».*

Il importe encore de se référer au courrier que le mandataire de la société intimée a adressé le 22 mai 2025 au mandataire de l'appelante l'informant que *« l'évolution structurelle organisationnelle de la société et la suppression du département « Legal & Tax » ne s'accompagnent, à ce jour, d'aucune redéfinition des rôles et fonctions de votre partie (…) »*. Cette information de l'employeur n'est contredite par aucun élément du dossier.

La Cour retient au regard de ces pièces, qu'en raison de la suspension du contrat de travail, la société intimée n'avait pas encore défini les tâches à attribuer suite à la dissolution du *« legal & tax departement »*.

Les pièces ci-avant analysées ne sont par conséquent pas de nature à établir une modification des clauses essentielles du contrat de travail de l'appelante, voire de ses conditions travail.

L'échange de messages entre l'appelante et un dénommé PERSONNE3.), versé sous la pièce n° 24 de l'appelante), datant du 11 avril 2025, n'est pas non plus de nature à établir que l'employeur aurait procédé à une modification des clauses essentielles du contrat de travail de PERSONNE1.), voire de ses conditions de travail.

Cette preuve ne résulte pas non plus des messages *« Whats app »* versés par l'appelante sous la pièce n° 25.

Au regard de l'ensemble des considérations qui précèdent, PERSONNE1.) est restée en défaut d'établir que la réorganisation décidée par son employeur le 17 avril 2025 aurait eu pour effet un changement essentiel des clauses de son contrat de travail, voire dans ses conditions de travail, en sa défaveur.

La demande de l'appelante basée sur l'article L.415-10 (1) du Code du travail n'est dès lors pas fondée.

La Cour approuve le président du tribunal du travail en ce qu'il s'est déclaré matériellement incompétent pour connaître de la demande de la déléguée du personnel tendant à voir ordonner l'annulation d'une décision prise par la société SOCIETE1.) de dissoudre un de ses départements. Tel que relevé à bon droit par le président du tribunal du travail, cette décision relève du pouvoir de direction du chef d'entreprise, et ne trouve pas sa source dans le contrat de travail conclu avec PERSONNE1.).

Au regard des considérations qui précèdent, c'est à juste titre que le président du tribunal du travail a considéré, que la demande de PERSONNE1.) tendant à voir ordonner à l'employeur de communiquer à l'appelante l'identité du membre du directoire et celle du chef de département chargés de superviser son travail au sein de ce département maintenu, sous peine d'une astreinte, est dépourvue d'objet.

Au vu de l'issue du litige, c'est encore à juste titre que le président du tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance et qu'il l'a condamnée aux frais et dépens de l'instance.

Au vu du sort réservé à son appel, PERSONNE1.) est à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel. Ayant succombé à cette instance, elle ne saurait prétendre à l'allocation d'une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS

la Présidente de la huitième chambre de la Cour d'appel, Elisabeth WEYRICH, siégeant en application de l'article 415-10 (1) du Code du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

le dit partiellement fondé,

réformant :

dit recevable la demande de PERSONNE1.) basée sur l'article L.415-10(1) du Code du travail,

la dit non fondée,

confirme l'ordonnance entreprise pour le surplus,

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

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.