

Arrêt n° 811
du 17/11/2021

COUR D'APPEL DE REIMS
CHAMBRE SOCIALE
Arrêt du 17 novembre 2021

RG 20/01291

N° Portalis
DBVQ-V-B7E-E4LR

MLS/FC

APPELANTE :

d'un jugement rendu le 8 septembre 2020 par le conseil de prud'hommes de TROYES, section commerce (n° F 19/00002)

SAS

Formule exécutoire le :

Représentée par la SCP DELVINCOURT CAULIER-RICHARD CASTELLO
AVOCATS ASSOCIES, avocat au barreau de REIMS, et Me Olivier JOSE,
avocat au barreau des HAUTS-DE-SEINE

à :

- SCP DELVINCOURT
CAULIER-RICHARD
CASTELLO AVOCATS
ASSOCIES

- SCP VERRY LINVAL

INTIMÉ :

Monsieur .

Représenté par la SCP VERRY LINVAL, avocat au barreau de l'AUBE

DÉBATS :

En audience publique, en application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 20 septembre 2021, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Marie-Lisette SAUTRON, conseiller, et Madame Marie-Laure BERTHELOT, conseiller, chargés du rapport, qui en ont rendu compte à la cour dans son délibéré ; elle a été mise en délibéré au 10 novembre 2021, prorogée au 17 novembre 2021.

COMPOSITION DE LA COUR lors du délibéré :

Madame Christine ROBERT-WARNET, président
Madame Marie-Lisette SAUTRON, conseiller
Madame Marie-Laure BERTHELOT, conseiller

GREFFIER lors des débats :

Madame Françoise CAMUS, greffier

ARRÊT :

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour d'appel, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, et signé par Madame Christine ROBERT-WARNET, président, et Monsieur Francis JOLLY, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSÉ DES FAITS

Monsieur [REDACTED] a été embauché par la société [REDACTED] par contrat à durée indéterminée à compter du 1^{er} février 2016, en qualité de chef de dépôt.

Le 21 septembre 2018, il était licencié pour faute grave après mise à pied conservatoire à compter du 7 septembre 2018.

Le 2 janvier 2019, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes de Troyes de demandes tendant à :

- faire dire le licenciement nul, et à tout le moins, sans cause réelle et sérieuse,
- faire condamner l'employeur à lui payer les sommes suivantes :
 - 14.286,57 euros de rappel d'heures supplémentaires des années 2016, 2017 et 2018,
 - 1.428,65 euros de congés payés afférents,
 - 1.253,48 euros de rappel de salaire retenu pendant la mise à pied conservatoire,
 - 125,34 euros de congés payés afférents,
 - 1.683,98 euros d'indemnité de licenciement,
 - 5.051,92 euros d'indemnité compensatrice de préavis,
 - 505,19 euros de congés payés afférents,
 - 15.155,76 euros de dommages et intérêts en réparation des préjudices nés du licenciement nul,
 - 10.000,00 euros de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral,
 - 15.155,76 euros de dommages-intérêts en réparation des préjudices nés du travail dissimulé,
 - 3.000,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- faire ordonner la rectification des documents de fin de contrat.

En réplique, l'employeur a conclu au débouté et à la condamnation du salarié à lui verser la somme de 4.500,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement du 8 septembre 2020, le conseil de prud'hommes :

- a déclaré le salarié recevable et partiellement fondé en ses réclamations,
- a condamné l'employeur à lui payer les sommes suivantes :
 - 1.040,75 euros de rappel de salaire retenu pendant la mise à pied conservatoire,
 - 104,07 euros de congés payés afférents,
 - 4.236,54 euros d'indemnité compensatrice de préavis,
 - 423,65 euros de congés payés afférents,
 - 1.412,14 euros d'indemnité de licenciement,
 - 12.709,62 euros de dommages-intérêts en réparation des préjudices nés du licenciement nul,
 - 5.000,00 euros de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral,
 - 1.000,00 euros d'indemnité de l'article 700 du code de procédure civile,
- a ordonné à la société employeur de remettre au salarié les documents de fin contrat rectifiés tenant compte du jugement,
- a débouté le salarié du surplus de ses demandes,
- a débouté l'employeur de sa demande de remboursement de ses frais irrépétibles,
- a condamné l'employeur aux dépens.

Le 29 septembre 2020, la société employeur a régulièrement interjeté appel du jugement, sauf en ce qu'il a débouté le salarié du surplus de ses demandes.

PRÉTENTIONS ET MOYENS

Pour plus ample exposé, il sera expressément renvoyé aux écritures déposées par les parties :

- le 1^{er} juin 2021 pour l'appelante,
- le 16 mars 2021 pour l'intimé.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 30 août 2021.

L'appelante demande à la cour de déclarer son appel recevable et bien fondé, d'infirmer le jugement en ce qu'il a dit le licenciement nul et en ce qu'il l'a condamnée au paiement de diverses sommes y compris au titre de l'indemnité de l'article 700 du code de procédure civile, en ce qu'il a rejeté le surplus des demandes du salarié, de le débouter, de le condamner au remboursement de la somme de 24.712,97 euros versée au titre de l'exécution provisoire du jugement, outre 4.500,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

L'intimé demande à la cour de déclarer l'appel mal fondé et de débouter l'appelante, de confirmer le jugement sur la validité du licenciement, les frais irrépétibles, la remise des documents de fin de contrat et les dépens. Formant appel incident, il demande infirmation du jugement sur le surplus et condamnation de l'employeur à lui payer les sommes initialement réclamées en première instance.

MOTIFS DE LA DÉCISION

1- l'exécution du contrat de travail

- le rappel d'heures supplémentaires

L'employeur appelant soutient que, selon le régime probatoire propre aux demandes d'heures supplémentaires, il appartient au salarié d'apporter des éléments sérieux, probants et précis et qu'à défaut, l'employeur n'est pas tenu d'y répondre ; qu'un décompte manuscrit effectué à posteriori et non au fur et à mesure de la relation de travail ne peut laisser supposer l'accomplissement d'heures supplémentaires, surtout s'il est dactylographié et ne permettant pas finalement de donner date certaine au document. Il souligne que le salarié n'a jamais réclamé la moindre heure supplémentaire ; que c'est à bon droit que le conseil de prud'hommes l'a débouté de sa demande d'heures supplémentaires après avoir constaté qu'aucun des documents produits ne permettait de justifier leur réalisation.

Le salarié intimé rappelle que l'employeur est tenu de mettre en place un dispositif de contrôle du temps de travail ; que la jurisprudence considère comme suffisamment précis les décomptes d'heures, les relevés de temps quotidien, les tableaux ou encore les fiches de saisie informatique enregistrées sur l'intranet de

l'employeur contenant décompte journalier des heures travaillées ; que peu importe que ces éléments aient été établis postérieurement à la réalisation des heures dont il est réclamé paiement ; qu'en l'espèce, il a tenu une comptabilité précise des heures supplémentaires effectuées qui sont restées impayées ; que ces éléments sont suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répliquer, ce que ce dernier ne fait pas faute d'avoir mis en place un système de décompte des heures de travail.

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions des articles L. 3171-2 alinéa 1 et L. 3171-4 du code du travail. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

Le conseil de prud'hommes a manifestement renversé la charge de la preuve en déboutant le salarié au motif qu'il ne produisait pas des documents permettant de justifier de la réalisation des heures supplémentaires.

Il importe peu que le décompte soit établi au fil de la relation contractuelle ou a posteriori, pourvu qu'il soit suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répliquer.

Les décomptes établis par le salarié précisent, jour après jour, le nombre d'heures effectuées pendant les heures d'ouverture du dépôt et celles effectuées en plus des heures d'ouverture du dépôt, pour en déduire le nombre d'heures supplémentaires effectuées mensuellement, ce qui est suffisamment précis pour permettre à l'employeur de justifier des horaires effectués par le salarié.

A cet égard, aucune pièce du dossier ne permet de vérifier que le salarié était astreint à un horaire collectif ou individuel.

Or, selon l'article L. 3171-2 précité, lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés. Le comité économique et social peut consulter ces documents.

Lors de la réunion du comité d'entreprise du 15 mai 2018, la question du contrôle du temps de travail des salariés a bien été évoquée. De la réponse apportée à la question posée à ce sujet, il apparaît que le contrôle du temps de travail était réalisé au moyen de feuilles de pointage archaïques que l'employeur souhaitait moderniser. Lors de la même réunion, il est apparu que les salariés réalisaient des heures supplémentaires non comptabilisées. À cette occasion, le directeur des ressources humaines a pu affirmer que la « négation » de l'existence des heures supplémentaires a été levée. Tout en affirmant que ces heures existaient, il a rappelé que, structurellement, l'activité ne générerait pas d'heures supplémentaires,

et que si cela devait être le cas, elle devait être anticipée et réalisée expressément à la demande de la hiérarchie. À ce sujet, une membre du comité d'entreprise lui a répondu que tout le monde faisait des heures supplémentaires sans demander au supérieur parce que les salariés étaient consciencieux, en ajoutant qu'elle-même avait des heures qui traînaient depuis octobre et qu'elle était loin d'être la seule, qu'il y avait un souci car elle n'avait pas eu de demande expresse de sa supérieure depuis des années, et qu'elle n'avait pas besoin de le demander.

Aucune directive à l'adresse des salariés n'a décliné cette idée de matérialisation expresse de l'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires, qu'en réalité l'activité imposait aux salariés.

Par ailleurs, aucune des feuilles de pointage dont il est question dans le procès-verbal de réunion du comité d'entreprise n'est versée au débat. L'employeur verse un décompte des jours de présence du salarié, qui ne permet pas de quantifier les heures de travail réellement effectuées par les salariés.

Il résulte donc de ces éléments, que le salarié produit un décompte très précis sans que l'employeur ne justifie des horaires réalisés par le salarié.

Par conséquent, et par infirmation du jugement, il faut faire droit à la demande, soit 14.286,57 euros de rappel d'heures supplémentaires pour les années 2016, 2017 et 2018, outre 1.428,65 euros de congés payés afférents.

- le travail dissimulé

L'employeur appelant soutient que le travail dissimulé ne peut être retenu dans la mesure où la mauvaise foi et l'intention frauduleuse ne sont pas démontrées ; que le supérieur hiérarchique du salarié, également demandeur dans une autre instance, n'a jamais sollicité le paiement d'heures supplémentaires en cours de contrat de travail ; que les heures supplémentaires ne sont pas justifiées ; que si des heures supplémentaires ont été effectuées, c'est le supérieur hiérarchique, qui a dissimulé leur exécution, qui doit en porter la responsabilité ; que les règles en matière d'heures supplémentaires ont été rappelées devant le comité d'entreprise.

Le salarié soutient au contraire que la rémunération constante affranchie du nombre réel d'heures de travail réalisées signe de manière ostensible la volonté de l'employeur de ne pas rémunérer les heures de travail réellement accomplies, et donc le travail dissimulé, en insistant sur le fait que l'attention de l'employeur a déjà été appelée par les représentants du personnel sur l'existence d'heures supplémentaires non rémunérées dont il avait nécessairement connaissance.

Il ressort en effet du compte-rendu de la réunion du 15 mai 2018 du comité d'entreprise que l'employeur était au courant des heures supplémentaires effectuées par les salariés, qu'il a omis de mettre en place un dispositif permettant leur traçabilité et leur contrôle, ou encore leur autorisation préalable préférant, selon son propre vocabulaire, nier leur existence qu'il dit pourtant réelle.

La dissimulation volontaire des heures réellement effectuées par les salariés apparaît ainsi systémique et caractérise l'intention frauduleuse nécessaire au travail dissimulé.

L'employeur ne peut s'exonérer de son obligation en se référant à un éventuel manquement du supérieur hiérarchique de Monsieur dans la mesure où il reste responsable du fait de ses salariés agissant dans l'exercice de leurs fonctions, salarié auquel il s'est abstenu de transmettre des consignes et procédures claires et précises quant au contrôle des heures de travail effectuées. Le contrat ayant été rompu, le salarié peut prétendre à l'indemnité forfaitaire, de sorte qu'il sera fait droit à la demande, par infirmation du jugement.

2- la rupture du contrat de travail

- la validité du licenciement

L'employeur appelant soutient que le licenciement est étranger à toute discrimination pour avoir dénoncé un délit ou un crime dans la mesure où le salarié n'a rien relaté au sujet d'un prétendu délit ni témoigné de quoi que ce soit ; qu'il a simplement écrit à l'inspection du travail pour se plaindre de ses conditions de travail, ce dont l'employeur ne savait rien au moment du licenciement.

Le salarié soutient au contraire que le conseil de prud'hommes a apprécié pertinemment la situation en considérant que le licenciement est une mesure de rétorsion après que le salarié a interpellé sa hiérarchie ainsi que l'inspection du travail sur les conditions déplorables de travail dans l'entreprise, susceptibles de constituer le délit de mise en danger délibéré des salariés.

C'est à tort que le conseil de prud'hommes a considéré le licenciement nul au motif qu'il aurait été décidé en violation des dispositions de l'article L. 1132-3-3 du code du travail.

En effet, le signalement fait le 27 juillet 2018 émane certes de Monsieur. Toutefois, si un échange verbal et épistolaire a eu lieu entre l'inspection du travail et l'employeur le 27 juillet 2018, soit le jour du signalement précité, la lettre de l'inspecteur du travail reste taiseuse sur les raisons de son intervention. L'enquête menée par le CHSCT n'a pas davantage permis de clarifier ce point. Certes, le licenciement est intervenu le 23 septembre 2018 après le signalement du 27 juillet 2018. Cependant, la succession de ces événements ne suffit pas à établir une causalité, de sorte qu'en l'état des pièces du dossier, il n'est pas établi que la rupture du contrat de travail ait été décidée en rétorsion d'un signalement par le salarié de ses conditions de travail auprès de l'inspection du travail.

Le jugement sera infirmé sur ce point.

- le bien-fondé du licenciement

L'employeur appelant soutient que le licenciement du salarié n'est dû qu'à son comportement dangereux du 20 août 2018, dans la mesure où il a pénétré dans un bâtiment condamné et fragile après un incendie, contre les consignes qui avaient été données dans le cadre de l'obligation de sécurité.

Le salarié intimé soutient que la preuve de la faute qui lui est reprochée n'est pas rapportée. Il prétend avoir été autorisé par Monsieur chef de la sécurité, à pénétrer sur le site dans la partie non affectée par l'incendie afin de récupérer des affaires et pour se nettoyer les mains.

La lettre de licenciement qui fixe les limites du litige, reproche au salarié d'avoir, le 20 août 2018, autorisé deux collaborateurs à pénétrer dans une partie de bâtiment hors service après un incendie et interdit d'accès, pour y ramasser des raccords laitons et aciers calcinés au mépris des règles de sécurité, les mettant de fait en danger. La lettre de licenciement mentionne un encouragement au comportement de ses collaborateurs qui s'apparente à du vol, une mise en danger et un manquement aux consignes de sécurité.

Il ressort des pièces du dossier, et cela n'est pas contesté, que dans la nuit du 13 au 14 juillet 2018, le bâtiment de travail a fait l'objet d'un incendie, obligeant l'employeur à en condamner l'accès.

À la date des faits allégués, soit au 20 août 2018, le bâtiment était sécurisé avec des panneaux d'interdiction de pénétrer, et un local provisoire a été installé pour assurer la continuité du service aux clients. La directrice sécurité environnement a affirmé devant le CHSCT avoir oralement interdit l'accès du bâtiment calciné au salarié. De même, Monsieur [redacted] responsable d'un point de vente et membre du CHSCT confirme que des barrières ont été installées avec le signalement d'une interdiction de pénétrer dans le local. Or, le procès-verbal de la réunion du 14 décembre 2018 du CHSCT retrace l'intervention de membres qui prétendent avoir discuté avec les salariés licenciés, lesquels ont reconnu être entrés dans le dépôt pour récupérer des matériaux et les revendre pour faire un peu de monnaie et offrir des cafés aux clients.

Il est donc établi que deux salariés ont pénétré dans le local interdit d'accès contre les consignes qui avaient été données, en violation des règles de sécurité.

Cependant, aucune pièce du dossier ne permet d'affirmer une autorisation préalable de Monsieur [redacted]. Seule l'attestation du directeur régional qui prétend avoir entendu sur place cette explication des deux salariés concernés et d'un agent de sécurité vient l'affirmer. Or, les deux salariés nient une quelconque autorisation donnée par Monsieur [redacted] et aucune attestation de l'agent de sécurité présent n'est produite.

Aussi, le licenciement de Monsieur [redacted] apparaît sans cause réelle et sérieuse.

Par conséquent, le salarié peut prétendre :

- à un remboursement des salaires retenus pendant la mise à pied conservatoire. Compte tenu des sommes indiquées sur le bulletin de paie du mois de septembre 2018, c'est à raison que le conseil de prud'hommes a retenu la somme de 1.040,75 euros dans son jugement qui doit être confirmé sur ce point,
- à des congés payés afférents soit la somme de 104,07 euros, par confirmation du jugement,
- à une indemnité compensatrice de préavis sur la base d'un salaire mensuel brut de 2.525,96 euros après reconstitution du salaire pour tenir compte des heures supplémentaires, salaire que le salarié pouvait espérer percevoir pendant la durée du préavis. Par infirmation du jugement, c'est une somme de 5.051,92 euros qui est due,
- à des congés payés afférents soit la somme de 505,19 euros, par infirmation du jugement,
- à une indemnité de licenciement sur la base d'un salaire mensuel brut de 2.525,96 euros, soit la somme de 1.683,98 euros, par infirmation du jugement,

- à des dommages et intérêts en réparation des préjudices nés du licenciement abusif, lesquels compte tenu de l'ancienneté du salarié et de l'effectif employé par l'entreprise doivent être compris entre 3 mois et 3,5 mois de salaire en application des dispositions de l'article L. 1234-3 du code du travail. Le salarié dans ses conclusions a invité la cour à faire application de sa jurisprudence et à apprécier in concreto le quantum en le fixant à 15.155,76 euros sans expliquer ni justifier une éventuelle disproportion. Le contrôle de proportionnalité suggéré par les écritures ne peut toutefois s'exercer sans explication sur les éléments de nature à créer ladite disproportion concrète susceptible de faire écarter le barème obligatoire.

Compte tenu de l'ancienneté, de l'âge du salarié, de son niveau de salaire, des justificatifs de sa situation après la rupture, la somme de 8.800,00 euros est de nature à réparer entièrement les préjudices subis.

3- les autres demandes

- le préjudice moral distinct

Le salarié soutient avoir subi un préjudice en raison de la perte de son emploi et des circonstances de la rupture puisqu'après l'avoir laissé travailler dans des conditions dangereuses pour sa santé, il a été licencié de manière vexatoire, l'employeur lui ayant ordonné de quitter son poste avec mise à pied disciplinaire, puis l'ayant licencié pour ne pas avoir respecté les consignes de sécurité en l'accusant de complicité de vol de matériel.

C'est à tort que le conseil de prud'hommes a fait droit à cette demande, dans la mesure où la faute tenant au licenciement pour des motifs non avérés a été réparée par l'allocation des dommages et intérêts en réparation des préjudices nés du licenciement abusif.

Par ailleurs, si les échanges entre l'inspection du travail, le CHSCT et l'employeur montrent une courte période de flottement nécessaire à la réorganisation du travail après l'incendie, ils mettent également en évidence que l'employeur a mis en œuvre des mesures d'approvisionnement en eau, de solutions d'hygiène pour les salariés du site. Ces solutions répondant à une situation exceptionnelle d'urgence, bien que restant à améliorer, ont été portées à la connaissance de l'inspecteur du travail sans qu'il ne soit justifié une situation de danger pour la santé des salariés. Par conséquent, la demande ne peut aboutir.

Par infirmation du jugement, le salarié sera débouté.

- le remboursement des sommes versées au titre de l'exécution provisoire

Il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande compte tenu des condamnations, d'autant que le présent arrêt vaut le cas échéant, titre de remboursement.

- la remise des documents de fin de contrat

Le jugement sera infirmé et l'employeur sera condamné sans astreinte à remettre au salarié un bulletin de salaire, une attestation Pôle Emploi, un certificat de travail conformes au présent arrêt.

- l'application des dispositions de l'article L. 1235-4 du code du travail

Compte tenu de l'effectif de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié, il sera fait application du texte précité dans les conditions qui seront précisées au dispositif.

- les frais irrépétibles et les dépens

Succombant au sens de l'article 696 du code de procédure civile, l'employeur doit supporter les dépens et les frais irrépétibles de première instance et d'appel de sorte que le jugement doit être confirmé sur ces points. Débouté en appel, l'employeur sera condamné à payer au salarié la somme de 3.000,00 euros.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement, contradictoirement, après en avoir délibéré conformément à la loi :

Confirme le jugement rendu le 8 septembre 2020 par le conseil de prud'hommes de Troyes en ce qu'il :

- a condamné la société à payer à Monsieur les sommes suivantes :
 - 1.040,75 euros de rappel de salaire retenu pendant la mise à pied conservatoire,
 - 104,07 euros de congés payés afférents,
 - 1.000,00 euros d'indemnité de l'article 700 du code de procédure civile,
- a débouté l'employeur de sa demande de remboursement de ses frais irrépétibles,
- a condamné l'employeur aux dépens ;

Infirmes le surplus ;

Statuant à nouveau, dans cette limite ;

Dit que le licenciement de Monsieur par la société est sans cause réelle et sérieuse ;

- Condamne la société à payer à Monsieur les sommes suivantes :
- 5.051,92 euros (cinq mille cinquante et un euros et quatre vingt douze centimes) d'indemnité compensatrice de préavis,
 - 505,19 euros (cinq cent cinq euros et dix neuf centimes) de congés payés afférents,
 - 1.683,98 euros (mille six cent quatre vingt trois euros et quatre vingt dix huit centimes) d'indemnité légale de licenciement,
 - 8.800,00 euros (huit mille huit cents euros) de dommages et intérêts en réparation des préjudices nés du licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
 - 14 286,57 euros au titre des heures supplémentaires pour les années 2016, 2017, et 2018,
 - 1 428,65 euros de congés payés afférents,
 - 15 115,76 euros d'indemnité forfaitaire de travail dissimulé,
- Déboute Monsieur de sa demande de dommages et intérêts en réparation d'un préjudice moral distinct ;

Dit que les condamnations sont prononcées sous réserve d'y déduire le cas échéant, les charges sociales et salariales ;

Condamne la société _____ à rembourser à l'institution concernée les indemnités chômage versées au salarié depuis la rupture du contrat de travail jusqu'à la présente décision, dans la limite de six mois d'indemnités ;

Condamne la société _____ à remettre à Monsieur _____ un bulletin de paie, un certificat de travail et une attestation Pôle Emploi conformes au présent arrêt ;

Déboute la société _____ de sa demande de remboursement de ses frais irrépétibles d'appel ;

Condamne la société _____ à payer à Monsieur _____ la somme de 3.000,00 euros (trois mille euros) en remboursement de ses frais irrépétibles d'appel ;

Condamne la société _____ aux dépens de l'instance d'appel.

Le greffier,

Le président,