

Texte pseudonymisé

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

N° 22 / 2023

du 02.03.2023

Numéro CAS-2022-00049 du registre

Audience publique de la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg du jeudi, deux mars deux mille vingt-trois.

Composition:

MAGISTRAT1.), conseiller à la Cour de cassation, président,
MAGISTRAT2.), conseiller à la Cour de cassation,
MAGISTRAT3.), conseiller à la Cour de cassation,
MAGISTRAT4.), conseiller à la Cour de cassation,
MAGISTRAT5.), conseiller à la Cour de cassation,

GREFFIER1.), greffier en chef adjoint de la Cour.

Entre

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

demanderesse en cassation,

comparant par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, en l'étude duquel domicile est élu,

et

PERSONNE2.), demeurant à L-ADRESSE2.), prise en sa qualité d'ancien liquidateur de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B206974, radiée, dont la liquidation volontaire a été clôturée le 16 mars 2022, ayant eu son siège social à L-ADRESSE3.),

défenderesse en cassation,

comparant par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), inscrite à la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée aux fins de la présente procédure par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour.

Vu l'ordonnance attaquée, numéro 34/22-III-TRAV, rendue le 17 mars 2022 sous le numéro CAL-2022-00121 du rôle par le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, siégeant en matière de protection des femmes enceintes et accouchées sur base de l'article L. 337-1 du Code du travail ;

Vu le mémoire en cassation signifié le 17 mai 2022 par PERSONNE1.) à PERSONNE2.), déposé le 20 mai 2022 au greffe de la Cour supérieure de justice ;

Vu le mémoire en réponse signifié le 21 juin 2022 par PERSONNE2.) à PERSONNE1.), déposé le 4 juillet 2022 au greffe de la Cour ;

Sur les conclusions du premier avocat général MAGISTRAT6.).

Sur les faits

Selon l'ordonnance attaquée, le président du tribunal du travail de Luxembourg avait déclaré régulier le licenciement de PERSONNE1.), salariée en état de grossesse médicalement constaté, prononcé par son employeur, la société SOCIETE1.), et dit qu'il n'y avait pas lieu d'ordonner la réintégration de la salariée. Le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, siégeant en matière de protection des femmes enceintes et accouchées sur base de l'article L. 337-1 du Code du travail, a confirmé cette décision.

Sur le premier moyen de cassation

Enoncé du moyen

« Quant à la violation de l'obligation de motivation

Le moyen est tiré de la violation de l'article 89 de la Constitution, de l'article 249 en combinaison avec l'article 587 du Nouveau Code de Procédure Civile, ainsi que la violation de l'article 6 § 1 de la Convention européenne des Droits de l'homme, du défaut de réponse à conclusion constituant également un défaut de motivation (première branche) et de l'insuffisance de motivation (deuxième branche).

En ce que le Président de la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail a confirmé l'ordonnance de

première instance sans avoir répondu au moyen de la requérante tiré de l'abus de droit,

Alors que la demanderesse en cassation avait explicitement libellé ce moyen dans un point << 2.1. Quant à l'abus de droit >> dans sa requête d'appel ;

Qu'elle a en effet indiqué que << Le licenciement de l'appelante constitue donc en l'espèce un abus de droit caractérisé car ce n'est qu'à partir de l'annonce de la grossesse que l'employeur a pris la décision de fermer ses activités >> et que << ainsi, la décision de licencier l'appelante le 27 octobre 2021 et de ne pas maintenir son contrat de travail pendant la durée de son congé maternité, alors même que la clôture de la liquidation de la société interviendra nécessairement plusieurs mois après la mise en liquidation de la société, constitue un abus de droit causant un préjudice à l'appelante >> ,

En l'espèce, en ne répondant pas au moyen de la demanderesse en cassation tiré de l'abus de droit, le Président de la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail a violé les textes susmentionnés, a manqué de répondre aux conclusions formulées, ce qui constitue un défaut de motivation (première branche) et a subsidiairement insuffisamment motivé l'ordonnance attaquée (deuxième branche). ».

Réponse de la Cour

Sur la première branche du moyen

Vu les articles 89 de la Constitution, 249 et 587 du Nouveau Code de procédure civile.

Le défaut de réponse à conclusions constitue une forme du défaut de motifs, qui est un vice de forme.

En omettant de répondre au moyen de la demanderesse en cassation qui, selon sa requête d'appel, avait fait valoir que la décision de la licencier constituait « *un abus de droit caractérisé car ce n'est qu'à partir de l'annonce de la grossesse que l'employeur a pris la décision de fermer ses activités* », de même que le fait « *de ne pas maintenir son contrat de travail pendant la durée de son congé de maternité, alors même que la clôture de la liquidation de la société interviendra nécessairement plusieurs mois après la mise en liquidation de la société* », le juge d'appel a violé les dispositions visées au moyen.

Il s'ensuit que l'arrêt encourt la cassation.

PAR CES MOTIFS,

la Cour de cassation, sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen de cassation

casse et annule l'ordonnance attaquée, numéro 34/22-III-TRAV, rendue le 17 mars 2022 sous le numéro CAL-2022-00121 du rôle par le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, siégeant en matière de protection des femmes enceintes et accouchées sur base de l'article L. 337-1 du Code du travail ;

déclare nuls et de nul effet ladite décision judiciaire et les actes qui s'en sont suivis, remet les parties dans l'état où elles se sont trouvées avant l'ordonnance cassée et pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel du Grand-Duché de Luxembourg, autrement composée ;

condamne la défenderesse en cassation aux dépens de l'instance en cassation ;

ordonne qu'à la diligence du procureur général d'Etat, le présent arrêt soit transcrit sur le registre de la Cour d'appel du Grand-Duché de Luxembourg et qu'une mention renvoyant à la transcription de l'arrêt soit consignée en marge de la minute de l'ordonnance annulée.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par le conseiller MAGISTRAT1.) en présence du procureur général d'Etat adjoint MAGISTRAT7.) et du greffier GREFFIER1.).

Conclusions du Parquet général

dans l'affaire de cassation de

PERSONNE1.)

contre

PERSONNE2.), prise en sa qualité de liquidateur de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.)

(CAS-2022-00049 du registre)

Par mémoire déposé au greffe de la Cour d'appel le 20 mai 2022, PERSONNE1.) a introduit un pourvoi en cassation contre une ordonnance n° 34/22-III-TRAV, rendue le 17 mars 2022 par Monsieur MAGISTRAT8.), président de la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail.

La demanderesse en cassation a déposé un mémoire, signé par un avocat à la Cour, signifié le 17 mai 2022 au domicile de la partie adverse, donc antérieurement au dépôt du pourvoi, de sorte que les formalités prévues à l'alinéa 1er de l'article 10 de la loi modifiée du 18 février de 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation ont été respectées.

Le pourvoi est recevable pour avoir été introduit dans le délai¹ de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation.

Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, représentant la société d'avocats SOCIETE2.) s.à.r.l., mandataire de PERSONNE2.), prise en sa qualité de liquidateur de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), a fait signifier le 21 juin 2022 un mémoire en réponse au domicile élu de la partie demanderesse en cassation et l'a déposé au greffe de la Cour d'appel en date du 4 juillet 2022.

Ce mémoire peut être pris en considération pour avoir été signifié dans les formes et délai de la loi précitée du 18 février 1885.

Faits et rétroactes

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le président du tribunal du travail aux fins de s'entendre déclarer nul et de nul effet le licenciement, prononcé à son encontre le 27 octobre 2021 et ordonner son maintien, sinon sa réintégration, dans ses fonctions,

¹ Selon les éléments du dossier, l'ordonnance entreprise n'a pas été signifiée.

avec effet immédiat, sous peine d'une astreinte d'un montant de 500 euros par jour de retard, à compter de la notification de l'ordonnance à intervenir.

PERSONNE1.) a fait exposer que suivant contrat de travail signé le 30 décembre 2016, elle était entrée au service de la société SOCIETE1.) le 1er février 2017. Le 30 octobre 2021, elle avait été licenciée par courrier daté du 27 octobre 2021, moyennant un préavis de deux mois avec effet au 31 décembre 2021, au motif d'une cessation d'activité de l'employeur au 31 décembre 2021. Ce licenciement serait nul, du fait de l'état de grossesse médicalement constaté de la requérante, grossesse dont l'employeur aurait été dûment informé en date du 29 juillet 2021.

Par ordonnance du 21 décembre 2021, la présidente du tribunal du travail a déclaré la demande recevable, mais non fondée.

Pour statuer ainsi, ledit magistrat a retenu que l'employeur avait tout entrepris en vue de la cessation de son activité au 31 décembre 2021 et que la décision de cesser son activité relève de la liberté de l'employeur, auquel on ne saurait imposer l'obligation de continuer son entreprise dans le seul intérêt d'une salariée en état de grossesse.

Par requête déposée le 28 janvier 2022 au greffe de la Cour, PERSONNE1.) a relevé appel de cette ordonnance

Par ordonnance du 17 mars 2022, dont pourvoi, le président de la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail a débouté PERSONNE1.) de son appel et confirmé la décision de première instance.

Quant au premier moyen de cassation

Le moyen est tiré « de la violation de l'article 89 de la Constitution, de l'article 249 en combinaison avec l'article 587 du Nouveau Code de Procédure Civile, ainsi que la violation de l'article 6 § 1 de la Convention européenne des Droits de l'homme, du défaut de réponse à conclusion constituant également un défaut de motivation (première branche) et de l'insuffisance de motivation (deuxième branche), en ce que n ce que le Président de la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail a confirmé l'ordonnance de première instance sans avoir répondu au moyen de la requérante tiré de l'abus de droit, développé au point 2.1 de la requête d'appel. »

- Première branche du moyen

Les articles visés au moyen sanctionnent l'absence de motifs, qui est un vice de forme pouvant revêtir la forme d'un défaut total de motifs, d'une contradiction de motifs, d'un motif dubitatif ou hypothétique ou d'un défaut de réponse à conclusion.

Une décision est régulière en la forme dès qu'elle comporte une motivation expresse ou implicite, si incomplète ou vicieuse soit-elle, sur le point considéré.² La pertinence, le caractère suffisant et le bien-fondé de cette motivation sont des questions étrangères à ce cas d'ouverture, de nature purement formelle.

Même s'il est constant que les juges doivent répondre aux conclusions dont ils sont régulièrement saisis³, ils ne sont tenus de répondre qu'aux véritables moyens, non aux simples arguments ou allégations. Votre Cour rappelle d'ailleurs régulièrement dans le cadre du défaut de motifs, que les juges d'appel ne sont pas tenus d'examiner dans tous les détails l'argumentation développée et les pièces versées⁴.

Un motif spécial ne doit pas répondre à chaque chef de demande ou à chaque moyen. D'un côté le juge du fond peut apporter à divers chefs une réponse globale, à condition qu'elle soit complète. D'un autre côté « *la motivation d'un arrêt et sa réponse à un chef de conclusions peuvent être implicites et se dégager, par le raisonnement, de l'ensemble de l'arrêt ou des motifs explicites donnés à l'appui d'autres chefs* »⁵.

La partie demanderesse en cassation reproche au juge d'appel d'avoir omis de répondre aux moyens développés sous le point 2.1 de la requête d'appel.

Sous le point 2.1 précitée, la partie défenderesse en cassation part de l'hypothèse que « *la décision de cesser toute activité qui est intervenue après la constatation médicale de l'état de grossesse de la salariée ne saurait constituer une exception à la protection au licenciement* », pour constater que « *qu'il ne ressort d'ailleurs d'aucune des pièces versées en première instance par la partie adverse que la décision de fermer la société a été prise avant le 29 juillet 2021.* » et de conclure que « *Le licenciement de l'appelante constitue donc en l'espèce un abus de droit caractérisé car ce n'est qu'à partir de l'annonce de la grossesse que l'employeur a pris la décision de fermer ses activités* » et que « *ainsi, la décision de licencier l'appelante le 27 octobre 2021 et de ne pas maintenir son contrat de travail pendant la durée de son congé maternité, alors même que la clôture de la liquidation de la société interviendra nécessairement plusieurs mois après la mise en liquidation de la société, constitue un abus de droit causant un préjudice à l'appelante* ».

Les motifs à la base de la décision dont pourvoi se lisent comme suit :

« L'article L. 124-11 (1) du Code du travail dispose que l'employeur est en droit de résilier le contrat de travail pour des motifs fondés « *sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* ».

Sur le fondement de cette disposition, l'employeur est en droit de résilier le contrat de travail, moyennant respect du délai de préavis légal, lorsque son entreprise cesse toute activité (cf. not. Cour d'appel, VIII, 30.03.2006, n° du rôle 30026 ; III, 09.12.2021, n° du rôle CAL-2020-00366).

² PERSONNE3.) et PERSONNE4.), La cassation en matière civile, Paris, Dalloz , 5^e édition, no 77.31

³ Idem n° 77.200 et ss

⁴ Cass. 7 mai 2020, [n° CAS-2019-00070](#), Cass. 17 novembre 2016, n°88/16, n° 3705 du registre

⁵ PERSONNE3.) et PERSONNE4.), La cassation en matière civile, Paris, Dalloz, 5^e édition, 2015, n° 77.253, page 426. Voir également, à titre d'illustration : Cour de cassation, 11 janvier 2018, n° 01/2018, numéro 3889 du registre (réponse au troisième moyen).

Cette prérogative de l'employeur se déduit d'ailleurs, *a contrario*, du prescrit de l'article L. 124-1 (3) du Code du travail.

Si, en principe, l'état de grossesse médicalement constaté et dûment porté à la connaissance de l'employeur dans les conditions prévues par la loi, confère à la salariée enceinte une protection légale faisant obstacle à son licenciement, économique ou non, il en est autrement en présence d'une cessation complète et définitive de l'activité de l'employeur.

En effet, ainsi que la juridiction du premier degré l'a relevé à juste titre, il ne saurait être imposé à l'employeur qui veut arrêter son activité, de la maintenir dans le seul but de continuer le contrat de travail d'une femme enceinte.

En pareil cas, l'employeur est en droit de licencier la salariée enceinte, nonobstant l'accomplissement par celle-ci des formalités prévues par la loi afin de bénéficier de la protection spéciale contre le licenciement.

C'est en vain que l'appelante fait grief à l'intimée de l'avoir licenciée avant la cessation de son activité, puisque l'intimée, compte tenu de la nature du motif du licenciement, ne pouvait licencier l'appelante que pour motif économique, moyennant le respect d'un délai de préavis, et qu'une continuation du contrat de travail après cessation complète et définitive de l'activité de l'employeur - pendant la durée du préavis - eût été inconcevable.

En l'occurrence, l'intimée a résilié le contrat de travail dont il s'agit, par courrier recommandé du 27 octobre 2021, avec effet au 31 décembre 2021 (cf. pièce n° 7 de la farde de l'appelante).

Cette dernière date coïncide avec la cessation complète et définitive d'activité de l'intimée, dont la réalité est documentée à suffisance par de nombreuses pièces versées aux débats (cf. pièces n°s 5 à 16 de la farde I de l'intimée ; pièces n°s 21 à 24 de la farde I de l'intimée).

Il suit de là que l'ordonnance entreprise est à confirmer, en ce qu'elle a rejeté la demande de PERSONNE1.) comme infondée. »

On retient de la lecture de la motivation reprise ci-dessus que :

- le moment de la prise de décision de la cessation complète et définitive de l'activité de l'employeur est indifférent par rapport à la date d'information de ce dernier de l'état de grossesse médicalement constaté de sa salariée ;
- la réalité de la cessation complète et définitive des activités de l'employeur est dûment prouvée par les pièces au dossier ;
- au vu de la nature du motif du licenciement, d'une part l'employeur était tenu de respecter un délai de préavis et d'autre part une continuation du contrat de travail pendant la durée du préavis était inconcevable.

La réponse de la Cour implique, implicitement, mais nécessairement, qu'en retenant que l'employeur, qui décide de cesser de manière complète et définitive son activité, est en droit de licencier la salariée enceinte nonobstant l'accomplissement par celle-ci des formalités prévues par la loi afin de bénéficier de la protection spéciale contre le licenciement et qu'en constatant,

de manière souveraine, la réalité de la cessation complète et définitive des activités de la société, le juge d'appel rejette le moyen tiré de l'abus de droit.

Il en suit que le premier moyen, pris en sa première branche, n'est pas fondé.

- *Deuxième branche*

Pour autant que la deuxième branche du moyen vise une insuffisance de motifs, il est tiré du grief du défaut de base légale. Le défaut de base légale est un vice de fond non concerné par les textes de loi énoncés, d'où il suit que, le moyen pris en sa deuxième branche est irrecevable.

Quant au deuxième moyen de cassation

Le deuxième moyen est tiré de la violation de l'article L. 337-1 du Code du travail, qui interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté.

Il est fait grief à la décision dont pourvoi, d'avoir confirmé l'ordonnance de première instance et d'avoir rejeté la demande de la demanderesse en cassation comme infondée, en ce qu'elle a retenu que l'employeur était en droit de licencier la salariée enceinte, alors même que la décision de fermer l'entreprise est intervenue après avoir eu connaissance de l'état de grossesse de sa salariée, et que l'employeur était aussi en droit de licencier la salariée avant la fermeture définitive et complète de l'entreprise, alors que l'employeur a résilié le contrat de travail de la demanderesse en cassation le 27 octobre 2021 quand la défenderesse en cassation n'était pas encore en liquidation et que ses activités n'avaient pas cessé de manière définitive, de sorte que les motifs du licenciement n'étaient pas nés et actuels et que la protection contre le licenciement jouait encore.

L'article 337-1 du Code du travail se lit comme suit :

« (1) Il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement.

En cas de notification de la rupture avant la constatation médicale de la grossesse, la femme salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la notification du congé, justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée.

Tout licenciement notifié en violation de l'interdiction de licenciement telle que visée dans les deux alinéas précédents, et, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable, sont nuls et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, la femme salariée 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 constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4).

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

(2) Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de la femme salariée en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résiliation du contrat de travail.

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

(3) Dans les quinze jours de la notification de la mise à pied ou du licenciement irréguliers, la femme salariée peut saisir par simple requête le président de la juridiction du travail, qui, statuant comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, se prononce sur le maintien ou la suspension du salaire en attendant la solution définitive du litige. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est susceptible d'appel dans les mêmes conditions que les jugements rendus par la juridiction du travail; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.

En cas de licenciement irrégulier non accompagné d'une mise à pied intervenue dans les conditions prévues au paragraphe (2), le président ordonne la réintégration de la femme salariée dans l'entreprise. »

Ni les dispositions protectrices de l'article 337-1 précité du Code du travail, ni d'ailleurs aucune autre disposition du même code ne règlent spécialement les conditions de la fermeture volontaire de son entreprise par l'employeur et l'incidence de la décision de fermeture sur le régime de protection des personnes enceintes, accouchées et allaitantes.

Les juridictions saisies se sont efforcées de solutionner de manière équitable la situation conflictuelle entre deux principes non contestés, à savoir celui de la protection spéciale de la femme enceinte et celui du droit de l'employeur de mettre fin à ses activités. Ainsi une jurisprudence constante⁶ a consacré le droit de l'employeur de décider seul de l'avenir de son entreprise et d'y mettre fin quand bon lui semble.

Les obligations contractuelles assumées par l'employeur à l'égard de ses employés ne sauraient entraver la liberté d'établissement et son corollaire de cesser toute activité commerciale en faisant dépendre l'avenir de son entreprise de décisions privées, certes légitimes, d'un ou de plusieurs de ses salariés.

Obliger ainsi un employeur à maintenir son activité en raison d'une salariée en état de grossesse et dans l'intérêt exclusif de cette dernière, mettrait des restrictions inadmissibles à sa faculté de pouvoir, sauf abus de droit caractérisé, décider de l'avenir de son entreprise.

⁶ CA, ordonnance du 6 avril 2000 PERSONNE5.) c/ PERSONNE6.); CA ordonnance du 6 avril 2000 PERSONNE7.) c/ PERSONNE6.); CA ordonnance du 25 juillet 2003, PERSONNE8.) c/ ORGANISATION1.); CA ordonnance du 25 janvier 2007, PERSONNE9.) c/ PERSONNE10.); CA ordonnance du 29 mai 2008 ORGANISATION2.) c/ ORGANISATION3.); c.f. également CA référé travail du 28 octobre 2003, numéro 28067 du rôle en matière de congé parental

L'article L.337-1 du Code du travail ne confère dès lors pas une protection absolue à la femme enceinte, accouchée ou allaitante contre toute résiliation de son contrat de travail, la cessation volontaire de l'activité de l'employeur pouvant constituer un cas de rupture du contrat de travail, sauf cas d'abus de droit qui devrait cependant être caractérisé.

La demanderesse conteste l'application de la jurisprudence précitée en soutenant que dans la présente situation, la décision de mettre un terme aux activités de l'entreprise avait été prise antérieurement à la notification du certificat constatant l'état de grossesse de la salariée. La solution dégagée par la jurisprudence trouvant son fondement dans le pouvoir de direction de l'employeur, ce pouvoir et les conséquences qui en découlent trouvent application même lorsque l'employeur a appris l'état de grossesse d'une salariée avant de prendre la décision de mettre un terme à ses activités.

L'argument avancé par la demanderesse en cassation suivant lequel son licenciement serait prématuré dans la mesure où le 27 octobre 2021, la société SOCIETE1.) n'était pas encore en liquidation et que ses activités n'avaient pas cessé de manière définitive est à écarter étant donné que le contrat de travail a été résilié, par courrier recommandé du 27 octobre 2021, avec effet au 31 décembre 2021, date qui coïncide avec la cessation complète et définitive d'activité de la partie défenderesse en cassation.

Au vu des développements qui précèdent le juge d'appel a pu décider, sans violer la disposition visée au moyen, que l'ordonnance entreprise était à confirmer, en ce qu'elle a rejeté la demande de PERSONNE1.) comme infondée.

Conclusion

Le pourvoi est recevable, mais non fondé.

Pour le Procureur général d'Etat,
le premier avocat général,

MAGISTRAT6.)