

Arrêt N° 12/22 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt janvier deux mille vingt-deux.

Numéro CAL-2021-00030 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Paul VOUEL, conseiller,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à B-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Georges WEBER de Diekirch du 28 décembre 2020,

intimé sur appel incident,

comparant par la société à responsabilité limitée VOGEL AVOCAT sàrl, inscrite à la liste V du Tableau de l'ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, demeurant professionnellement à L-1660 Luxembourg, 74, Grand-rue, représentée par son gérant actuellement en fonction, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Gaston VOGEL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, demeurant professionnellement à la même adresse,

et :

la société anonyme SOC 1) S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit WEBER,

appelante par incident,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux

fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 17 septembre 2021.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch en date du 25 octobre 2019, A demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOC 1) s.a., devant le tribunal du travail, aux fins d'entendre dire, nul, sinon abusif, le licenciement avec effet immédiat du 9 octobre 2019 et de s'y entendre condamner à lui payer le montant de 5.000 euros à titre de préjudice moral.

Par cette même requête, il demanda encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer, suite à son licenciement avec préavis du 14 juin 2019, qu'il qualifia d'abusif, une indemnité de préavis, une indemnité de départ de douze mois et à titre de dommages et intérêts, dix mois de salaire.

Il demanda encore la condamnation de son ancien employeur au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi qu'au paiement des frais et dépens de l'instance.

Finalement, il sollicita l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience du tribunal du travail du 23 octobre 2020, il précisa ses demandes en informant le tribunal qu'il réclamait le montant de 388.246,32 euros, équivalent à 84 mois de salaire à titre de préjudice matériel et l'équivalent de 32 mois de salaire à hauteur de 4.621,98 euros, soit le montant de 147.903,36 euros à titre de préjudice moral, suite à son licenciement avec préavis.

A avait été engagé par la société SOC 1) en tant que responsable.

Les parties se trouvent en désaccord sur la date du point de départ de la relation de travail, soit le mois de novembre 1986 tel que soutenu par A soit le 1^{er} août 1998, date qui ressort du contrat de travail versé au dossier, (pièce 1 de Maître Christian JUNGERS).

Il a fait l'objet d'un licenciement avec préavis en date du 14 juin 2019, le préavis prenant cours le 15 juin 2019 pour se terminer le 14 décembre 2019.

Suite à la demande des motifs du licenciement, ces derniers lui furent transmis par son employeur en date du 23 juillet 2019. Le courrier y afférent est entièrement repris dans le jugement a quo.

Par courrier recommandé du 9 octobre 2019, A fut ensuite licencié avec effet immédiat aux termes d'une lettre de licenciement reproduite dans le jugement entrepris.

Ce licenciement fut contesté par A en date du 19 octobre 2019.

Concernant le licenciement avec préavis, il estima que, dans la mesure où il n'avait pas été affecté à un seul poste de travail, ses absences n'auraient pas été à l'origine de la désorganisation de la société SOC 1) qui tenterait de l'écarter « après trente-trois ans de bons et loyaux services ».

Par ailleurs, les motifs invoqués à l'appui de son licenciement ne seraient pas sérieux. Il réclama finalement,

- douze mois de salaire à titre d'indemnité de départ,
- une indemnité de préavis correspondant à son ancienneté qui serait de trente-trois ans,
- la somme de 388.246,32 euros, équivalent à 84 mois de salaire à hauteur de 4.621,98 euros à titre de préjudice matériel,
- la somme de 147.903,36 euros, correspondant à 32 mois de salaire à hauteur de 4.621,95 euros, à titre de préjudice moral.

En relation avec le licenciement avec effet immédiat, A exposa que son employeur n'aurait pas respecté le délai d'un mois prévu à l'article L.124-10 [paragraphe 6], qu'il serait par ailleurs de coutume dans la société SOC 1), que les salariés licenciés seraient dispensés de prêter leur préavis. Il fonda cette dernière affirmation sur une attestation testimoniale de T1, qui ne figure cependant pas au dossier soumis à l'examen de la Cour.

La société SOC 1) souleva, in limine litis, l'exception du libellé obscur en relation avec la requête introductive d'instance et conclut à la nullité de cette requête aux motifs que les moyens seraient imprécis et que les demandes n'auraient pas été chiffrées.

A titre subsidiaire, elle exposa qu'A serait en défaut d'établir que leur relation contractuelle aurait débuté avant la date retenue au contrat de travail, soit le 1^{er} août 1998.

Concernant le licenciement avec effet immédiat, l'intimée releva qu'A n'aurait contesté, ni la précision, ni la réalité des motifs, de sorte qu'il n'y aurait plus lieu

d'y revenir et précise que le délai d'un mois aurait été respecté, dans la mesure où il n'aurait commencé à courir qu'au retour du salarié à son poste de travail.

Elle estima que ce licenciement était amplement justifié par le fait qu'A se serait trouvé en absence injustifiée depuis le 1^{er} juillet 2019 et contesta la pertinence de l'attestation testimoniale de T1.

Concernant le licenciement avec préavis, elle mit en avant qu'A était absent de son poste de travail pendant plus de six mois et que ses absences successives auraient été à chaque fois d'une durée relativement courte, de sorte qu'il lui aurait été impossible d'organiser le service. Elle conclut à la régularité de ce licenciement et au rejet des demandes d'A.

La société SOC 1) demanda reconventionnellement, le remboursement de la somme de 13.025,47 euros que le salarié aurait reçue indûment pendant la période du 1^{er} juillet 2019 et le 9 octobre 2019 alors qu'il n'aurait pas travaillé.

Elle réclama finalement une indemnité de procédure de 2.000 euros.

En termes de réplique, A contesta le moyen du libellé obscur en soutenant que la requête était claire, la société SOC 1) pouvant comprendre que les deux licenciements étaient attaqués et que par ailleurs « *un employeur devrait savoir quels montants étaient à payer en guise de salaire* ».

En relation avec le licenciement avec effet immédiat, il précisa que son employeur aurait implicitement consenti à la dispense de travail dans la mesure où il lui aurait versé son salaire pendant trois mois et contesta la demande reconventionnelle.

Par jugement contradictoire du 20 novembre 2020, le tribunal du travail a rejeté le moyen tiré du libellé obscur et déclaré irrecevable la demande en nullité du licenciement avec effet immédiat intervenu le 9 octobre 2019 lequel a été déclaré régulier. La demande indemnitaire en relation avec ce licenciement a partant été déclarée non fondée.

Le licenciement avec préavis intervenu le 14 juin 2019 a pareillement été déclaré régulier et les demandes indemnitaires en relation avec ce licenciement ont été déclarées non fondées, de même que la demande en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis.

La demande en allocation d'une indemnité de départ a été déclarée fondée pour le montant brut de 37.821,90 euros et la société SOC 1) a été condamnée au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 25 octobre 2019, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

La demande reconventionnelle de la société SOC 1) fut déclarée fondée pour le montant net de 13.025,47 euros et A condamné au paiement de ce montant à la société SOC 1), partant, la compensation judiciaire fut ordonnée et les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, furent rejetées.

Le jugement a quo a encore fait masse des frais et dépens et les a imposés pour moitié aux deux parties.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a décidé:

- quant à l'exception du libellé obscur, que la requête, « *bien que n'étant pas une des plus précises, satisfait aux exigences de l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile* », les demandes ayant été formulées de façon non-équivoque,
- quant à la régularité du licenciement avec effet immédiat, que la demande en annulation, irrecevable pour manquer de base légale, une violation éventuelle des dispositions de l'article L.124-10 du Code du travail, n'étant pas sanctionnée par la nullité, ces cas étant limitativement prévus par le Code du travail,
- quant au délai d'un mois, que le moyen tiré de la tardiveté n'était pas fondé, ce délai commençant à courir dès la cessation de l'absence du salarié, cessation non établie en raison de l'absence prolongée du salarié qui a porté sur plus de deux mois,
- quant à la précision, que les motifs de licenciement répondaient aux exigences légales,
- quant à la gravité, admis l'attestation testimoniale du salarié (JP citée) en son principe, mais l'a écartée en raison de contradictions et du fait qu'elle n'était pas pertinente pour manquer de relation avec le licenciement en cause et qu'aucune dispense de travail n'avait été accordée au salarié,
- que le licenciement avec effet immédiat était partant justifié,
- quant à la régularité du licenciement avec préavis, que les motifs de licenciement répondaient aux exigences légales, qu'ils étaient réels et sérieux, et que le licenciement était partant justifié,
- que seule l'indemnité de départ était due, car restant acquise même en cas de licenciement avec effet immédiat,

- que l'ancienneté à prendre en compte avait débuté le 1^{er} août 1998, faute pour le salarié d'avoir établi que son service avait commencé en novembre 1986,
- que le salarié disposait ainsi d'une ancienneté de plus de 20 ans et que le montant dû en application de l'article L.124-7 (1) et (3) du Code du travail est de 37.821,90 euros,
- quant à la demande reconventionnelle de la société SOC 1), que cette demande était fondée, sur base de la répétition de l'indu, (articles 1235 et 1376 du Code civil) pour le montant revendiqué,
- quant aux indemnités de procédure, que ces demandes n'étaient pas fondées dans le chef des deux parties au litige.

Par exploit d'huissier du 28 décembre 2020, A interjeta régulièrement appel de ce jugement lui envoyé le 20 novembre 2020 et demande à la Cour, par réformation du jugement a quo, de déclarer le licenciement avec effet immédiat du 9 octobre 2019, nul, sinon abusif, de débouter la société SOC 1) de sa demande, de le décharger de la condamnation au paiement du montant de 13.025,47 euros, d'annuler la compensation judiciaire, de déclarer le licenciement avec préavis du 14 juin 2019, abusif, de déclarer fondées ses demandes indemnitaires, de dire que le contrat de travail a débuté le 1^{er} novembre 1986 et de condamner l'intimée au paiement des montants repris dans le dispositif de l'acte d'appel.

L'appelant demanda encore la condamnation de l'intimée aux frais et dépens des deux instances, ainsi que l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000 euros pour chacune des deux instances.

A l'appui de ces prétentions, l'appelant soutient,

- en relation avec le licenciement pour faute grave, que la faute reprochée aurait été soulevée en dehors du délai d'un mois et, subsidiairement, que l'absence ne serait pas établie et qu'elle ne serait pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement. Il se prévaut à cet égard du certificat médical attestant l'arrêt de maladie jusqu'au 1^{er} juillet 2019,
- en relation avec le licenciement avec préavis, il conteste le caractère de précision des motifs du licenciement qui ne seraient également pas réels et sérieux, et conteste encore la date retenue par son ancien employeur pour le calcul de l'ancienneté de service.

L'intimée interjette appel incident quant à l'exception du libellé obscur et conclut à la réformation du jugement a quo sur ce point. Pour le surplus, elle conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré irrecevable la demande en nullité du licenciement avec effet immédiat du 9 octobre 2019, en ce qu'il a déclaré le

licenciement avec préavis du 14 juin 2019 ainsi que le licenciement avec effet immédiat du 9 octobre 2019 réguliers, en ce qu'il a débouté l'appelant de ses demandes indemnitaires y relatives (dommages et intérêts et indemnité compensatoire de préavis), en ce qu'il a retenu la date du 1^{er} août 1998 à titre d'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de départ et a déclaré fondée la demande reconventionnelle.

A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve par témoins telle que plus amplement détaillée dans le dispositif des conclusions notifiées en date du 25 mars 2021, afin d'établir les faits à la base du licenciement avec effet immédiat, respectivement du licenciement avec préavis.

Elle demande finalement la condamnation de l'appelant aux frais et dépens des deux instances ainsi que l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance et de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

L'exception du libellé obscur

L'article 145 du Nouveau Code de procédure civile, dispose en son alinéa 1^{er} que *« la requête indique les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens. Elle est signée par le demandeur ou son fondé de pouvoir. Toutes ces prescriptions sont à observer à peine de nullité. »*

La requête introductive d'instance est rédigée de manière suffisamment claire et précise pour permettre à son destinataire de cerner ce qui est demandé ainsi que les circonstances dont procède la demande.

L'employeur était partant en mesure de préparer utilement sa défense.

C'est partant à bon droit que la juridiction de première instance a rejeté l'exception du libellé obscur.

L'appel incident n'étant pas fondé, le jugement entrepris est à confirmer sur ce point.

La régularité des licenciements

C'est à bon droit que le juge de première instance ont retenu qu'en présence de deux licenciements successifs, il y avait lieu d'examiner la régularité des deux

licenciements, chacun des licenciements intervenus étant susceptible d'avoir causé un préjudice spécifique, et ont procédé en premier lieu à l'examen de la régularité du licenciement avec effet immédiat, ce dernier ayant définitivement mis fin à la relation de travail.

La nullité du licenciement avec effet immédiat

Aucune disposition légale ne sanctionnant une éventuelle violation de l'article L.124-10 du Code du travail par la nullité du licenciement avec effet immédiat prononcé par l'employeur, c'est à bon droit que le tribunal du travail a déclaré cette demande d'A irrecevable.

Le jugement entrepris est partant à confirmer sur ce point.

Le licenciement avec effet immédiat

Le délai d'un mois prévu par l'article L.124-10 (6) du Code du travail

Aux termes de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, « *le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales. Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute...* ».

L'appelant ne conteste pas avoir été absent de son poste de travail à partir du lundi 1^{er} juillet 2019. La période d'absence postérieure à son licenciement avec préavis du 14 juin 2019, n'était couverte par un certificat médical que jusqu'au 30 juin 2019 inclus (pièce 8 de Maître Christian JUNGERS).

Seul le caractère injustifié de cette absence est critiqué par l'appelant.

D'après l'article L.124-10 (1) du Code du travail, « *chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate...* ».

Le délai d'un mois prévu par l'article L.124-10 (6) ne commence à courir qu'à partir de la fin de l'absence injustifiée du salarié (Cour d'Appel, III, 08.12.2016, n° du rôle 39761).

Or, en l'espèce, l'employeur a décidé de mettre fin à la relation de travail alors que le salarié continuait d'être absent de son poste de travail, partant à un moment où la cessation de cette absence perdurait.

Le jugement a quo est dès lors à confirmer en ce qu'il a décidé que le moyen tiré de la tardiveté du licenciement avec effet immédiat était à rejeter.

La précision des motifs

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave doivent être indiqués avec précision.

L'énoncé des motifs de licenciement doit...être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges mais aussi pour permettre [au salarié] de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté (Cass., 12 novembre 1992, arrêt n°30/92).

A la lecture du courrier du 9 octobre 2019, repris au jugement a quo, il ressort clairement que l'employeur reproche à A son absence injustifiée du 1^{er} juillet au 9 octobre 2019 comme motif de licenciement. Tel que retenu à juste titre par le tribunal du travail, ce motif est indiqué avec la précision légalement requise et le jugement entrepris est à confirmer sur ce point.

La gravité des motifs

D'après l'article L.124-10 (2) du Code du travail, le motif grave est constitué par tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

En l'espèce, l'appelant conteste le caractère injustifié de son absence à partir du 1^{er} juillet 2019 au motif qu'il serait d'usage dans la société SOC 1) que tous les salariés licenciés seraient dispensés de la prestation de leur préavis.

La réalité de l'absence reprochée au salarié n'étant pas remise en cause, il convient d'en analyser la gravité.

Plus particulièrement, il convient de mettre en exergue que l'attestation testimoniale établie par T1 est en contradiction avec celle établie par T2 (pièce 9 de Maître Christian JUNGERS).

Tel que détaillé par le tribunal du travail, l'attestation de T1 est à écarter, pour défaut de pertinence, parce que les déclarations de T1 ne permettent pas de faire le lien avec le licenciement de l'appelant et qu'elles n'établissent pas l'existence de l'usage dont il se prévaut.

L'offre de preuve par témoins de la société SOC 1) formulée en ordre subsidiaire aux conclusions notifiées le 25 mars 2019, est à rejeter pour être superfétatoire.

Sur base d'une motivation exhaustive que la Cour fait sienne, il y a lieu de confirmer le tribunal du travail en ce qu'il a décidé *qu'une absence injustifiée de plus de trois mois constitue un motif grave rendant immédiatement et irrévocablement impossible le maintien des relations de travail.* »

Le licenciement avec préavis

Il résulte notamment de l'article L.124-5 du Code du travail qu'en cas de demande des motifs du licenciement avec préavis par le salarié, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur.

Ces motifs doivent être réels et sérieux.

La précision des motifs du licenciement

A la lecture des motifs du licenciement tels qu'ils résultent du courrier du 23 juillet 2019, il ressort que, non seulement le reproche d'un absentéisme habituel pour cause de maladie, mais également l'impact de ces absences sur le fonctionnement du service ont été indiqués avec la précision légalement requise.

La réalité des motifs du licenciement

La réalité des absences en cause est établie par les certificats médicaux successifs versés au dossier pour la période du 6 décembre 2018 au 16 mai 2019 (pièces sous les numéros 14 de Maître Christian JUNGERS).

Le caractère sérieux des motifs du licenciement

Pour être sérieux, le motif doit être d'une certaine gravité.

L'article L.121-6 du Code du travail dispose en son alinéa 3 que « *L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail* ».

Il résulte de cette disposition que la maladie est en principe une absence justifiée et ne peut être sanctionnée en tant que telle, les désagréments qui en résultent figurant parmi les risques que tout employeur doit supporter.

Néanmoins, un licenciement avec préavis devient possible si l'absence du salarié devient chronique.

Ainsi, l'absentéisme habituel pour raison de santé, caractérisé par des absences longues ou nombreuses et répétées, constitue un motif réel et sérieux de licenciement avec préavis, s'il cause une gêne considérable au fonctionnement de l'entreprise.

Toutefois, en présence d'une incapacité de travail durable, la désorganisation de l'entreprise est à présumer et il incombera au salarié de rapporter, le cas échéant, la preuve de l'absence de perturbation (Cour d'Appel, IIIème, 21 janvier 2021, numéro du rôle 2019-01131).

En l'espèce, il résulte des certificats médicaux repris ci-avant que l'appelant était absent pour raison de santé entre le 6 décembre 2018 et le 16 mai 2019.

Ainsi, eu égard à leur caractère continu et à leur importance sur une période de plus de cinq mois, les absences du salarié qui était responsable du magasin « Food » sis à Oberpallen, ont nécessairement constitué une gêne considérable pour l'employeur dont le service a forcément été perturbé (voir en ce sens, Cour d'Appel, IIIème, 27 février 2003 numéro du rôle 2696, et 24 février 2005 numéro du rôle 28063).

Etant donné qu'en l'espèce A était absent de son poste de travail de manière continue depuis le 6 décembre 2018 pour une durée supérieure à 25 semaines, sans avoir informé son employeur quant à une éventuelle reprise de son travail, la société SOC 1) ne pouvait plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pourtant requise pour assurer le fonctionnement de l'entreprise.

Le jugement entrepris est partant à confirmer en ce qu'il a décidé que l'absentéisme pour cause de maladie du salarié était suffisamment grave pour justifier, à lui seul, le licenciement avec préavis et que l'examen d'une éventuelle insuffisance professionnelle et d'un manque d'engagement envers la société SOC 1) était devenu superfétatoire.

Les demandes indemnitaires

L'indemnisation des préjudices matériel et moral

Tant le licenciement avec préavis que le licenciement avec effet immédiat étant réguliers, les demandes respectives de l'appelant en indemnisation des préjudices matériel et moral correspondants, ne sont pas fondées et le jugement entrepris est à confirmer sur ce point.

L'indemnité compensatoire de préavis

Le licenciement avec effet immédiat étant régulier, la demande en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis n'est pas fondée, tel que retenu à bon droit par le tribunal du travail.

L'indemnité de départ.

Tel que retenu par le tribunal du travail, le droit à l'indemnité de départ prend naissance au moment du licenciement avec préavis et reste acquis même en cas de licenciement avec effet immédiat intervenant par la suite.

Le jugement n'est par ailleurs pas entrepris par l'intimée à cet égard.

En l'espèce, il ressort du point I.) du contrat de travail conclu en date du 1^{er} août 1998 que l'employé est entré au service de l'employeur à la date du 1^{er} août 1998 en qualité d'employé assumant une fonction dirigeante à l'intérieur du magasin et de la station-service installés au site à Pommerloch (pièce 1 de Maître Christian JUNGERS).

L'avenant du 31 décembre 2012 stipule en son article 2, intitulé « *Ancienneté* » que « *l'application de l'article 1 ne modifie en rien l'ancienneté du salarié, la date de référence étant le début du contrat de travail initial avec la S.A. SOC 1* ».

A noter que l'article 1) de l'avenant concerne la substitution, à partir du 1^{er} janvier 2013, de la S.A. SOC 1) par la « S.A. SOC 1) », qui à partir de cette date était le nouvel employeur de l'appelant (pièce 2 de Maître Christian JUNGERS).

En application des dispositions de l'article 1315 du Code civil, il appartient dès lors à A, qui conteste la date du 1^{er} août 1998 retenue par son employeur au regard de

son ancienneté, d'apporter la preuve de son entrée au service auprès de la société SOC 1), au mois de novembre 1988.

Faute pour l'appelant de faire état d'un élément probant de nature à contredire la date d'entrée en service renseignée par le contrat de travail daté du 1^{er} août 1998, respectivement l'avenant du 31 décembre 2012, le tribunal du travail est à confirmer en ce qu'il a décidé qu'A restait en défaut d'établir une ancienneté remontant au mois de novembre 1986.

A toutes fins utiles, il convient de préciser que l'extrait d'une annonce parue le 10 janvier 2007 (extrait ne figurant pas au dossier soumis à l'examen de la Cour) et d'après lequel la société SOC 1) aurait remercié l'appelant « *pour ses vingt ans de fidélité dans la firme* », (cf. jugement du 20 novembre 2020, page 25, alinéa 1^{er}), ne constitue pas une indication suffisamment précise pour établir une ancienneté autre que celle résultant du contrat de travail et de son avenant.

Le contrat de travail ayant débuté en date du 1^{er} août 1998 a été définitivement résilié par le licenciement avec effet immédiat du 9 octobre 2019.

En conséquence, l'ancienneté à prendre en considération aux termes des articles L.124-7 (1) alinéa 2) et alinéa 3) du Code du travail est supérieure à vingt ans et l'indemnité de départ due est dès lors de six mois de salaire.

D'après les fiches de salaire des mois de juillet, août et septembre 2019 (pièces 13 de Maître Christian JUNGERS), le montant brut du salaire mensuel était de 6.303,65 euros.

Le jugement entrepris est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré la demande d'A, fondée pour le montant de $(6 \times 6.303,65) = 37.821,90$ euros.

La demande reconventionnelle de la société SOC 1)

Le contrat de travail est un contrat synallagmatique qui peut être défini comme une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant rémunération.

La contrepartie de la rémunération est dès lors le travail accompli par le salarié pour le compte de son employeur.

Or, en l'espèce, tel que développé ci-avant, il est établi et non contesté que l'appelant était absent de son poste entre le 1^{er} juillet 2019 et le 9 octobre 2019. Il n'a donc presté aucun travail pendant cette période, alors qu'il a perçu une

rémunération, tel que cela ressort des fiches de salaire des mois de juillet, août et septembre 2019 et des virements établissant les paiements correspondants.

Ces paiements étaient partant indus (pièce 13 de Maître Christian JUNGERS).

C'est dès lors par une application correcte des dispositions des articles 1235 et 1376 du Code civil que le tribunal du travail a déclaré la demande en restitution de la société SOC 1), fondée pour le montant réclamé de 13.025, 47 euros, nets.

En conséquence, le jugement a quo est à confirmer sur ce point.

La compensation judiciaire

En vertu de l'article 1289 du Code civil, lorsque deux personnes se trouvent débitrices l'une envers l'autre, il s'opère entre elles une compensation qui éteint les deux dettes. En application de l'article 1290 du code civil, la compensation s'opère par la seule force de la loi, même à l'insu des débiteurs ; les deux dettes s'éteignent réciproquement, à l'instant où elles se trouvent exister à la fois, jusqu'à concurrence de leurs quotités respectives.

La compensation judiciaire permet de faire jouer la compensation alors que les conditions de la compensation légale ne sont pas remplies : la compensation judiciaire peut s'opérer au moyen d'une demande reconventionnelle que forme la partie dont la créance ne réunit pas encore toutes les conditions requises pour la compensation légale et il n'est pas nécessaire qu'elle procède de la même cause que la demande principale ni qu'elle se rattache à celle-ci par un lien suffisant (cf. Cour d'appel, 4 mai 2011, n° 34381 du rôle).

En l'espèce, les créances réciproques des parties au litige n'étaient pas certaines, car tributaires des décisions des juridictions du travail.

C'est dès lors à bon droit que la juridiction de première instance a ordonné la compensation judiciaire entre ces créances.

Les indemnités de procédure

Faute pour les parties au litige d'avoir établi l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a débouté la société SOC 1) et A de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure.

Comme A est à condamner aux dépens de l'instance d'appel, sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, n'est pas fondée, pour l'instance d'appel.

Comme elle reste en défaut d'établir l'iniquité requise par l'article précité, la société SOC 1) doit pareillement être débouté de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure, pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

dit les demandes d'A et de la société anonyme SOC 1) S.A., sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, non fondées, pour l'instance d'appel,

condamne A, aux frais et dépens de l'instance.

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 Isabelle HIPPERT.