

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 39/25 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trois avril deux mille vingt-cinq.

Numéro CAL-2024-00055 du rôle

Composition:

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

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

e n t

r e :

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Nadine TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 11 décembre 2023,

intimée sur appel incident,

comparant par la société à responsabilité limitée Etude d'Avocats GROSS & Associés s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg, représentée aux fins de la présente procédure

par Maître Laurent LIMPACH, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

et :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE2.),

intimée aux fins du susdit exploit TAPELLA,

appelante par incident,

comparant par Maître Valérie FERSING, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Saisi le 13 décembre 2022 d'une requête déposée par PERSONNE1.), épouse PERSONNE1.), (ci-après PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 18 octobre 2022 et à la condamnation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui payer de ce chef, suivant ses dernières conclusions, une indemnité compensatoire de préavis de 3.209,46 euros, ainsi que les sommes de 3.677,18 et 8.023,65 euros à titre de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 23 novembre 2023, entre autres, déclaré ledit licenciement abusif, déclaré fondée la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, déclaré fondée la demande en indemnisation de son préjudice moral à concurrence de 750 euros et alloué à la requérante une indemnité de procédure de 300 euros.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance, après avoir écarté le moyen relatif à l'imprécision des motifs du licenciement et retenu que PERSONNE1.) n'a pas établi avoir respecté les deux obligations découlant pour elle cumulativement de l'article L.121-6 du Code du travail, de sorte qu'elle ne bénéficiait pas au moment de son renvoi de la protection légale contre le licenciement en raison de sa maladie, a considéré que le fait par un salarié de méconnaître ses obligations d'information de l'employeur en cas d'incapacité de travail, prive celui-ci de la protection spéciale contre le

licenciement, mais ne constitue pas en soi une faute grave autorisant son renvoi immédiat, le juge devant examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus par la loi.

Le tribunal du travail a admis qu'une absence injustifiée d'une semaine peut justifier un licenciement avec effet immédiat s'il résulte des circonstances de l'espèce que cette absence est à ce point grave, en termes de perte de confiance ou en termes de perturbation du service, qu'elle ne tolère aucune poursuite des relations de travail. Cependant, il a, au vu des circonstances de l'espèce et en prenant en considération que la salariée a « *objectivement subi les lenteurs de transmission des services postaux* », jugé que son absence, légalement injustifiée au regard de l'article L.121-6 du Code du travail, ne constitue cependant pas un motif rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail entre parties, de sorte que ledit fait n'est pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat prononcé le 18 octobre 2022.

La salariée a été déboutée de sa demande en réparation du préjudice matériel au motif qu'elle n'a versé aucune preuve relative à la recherche d'un nouvel emploi. Les juges de première instance ont considéré que le préjudice matériel résultant de la perte de salaires est suffisamment couvert par l'indemnité compensatoire de préavis et que la perte de revenus que PERSONNE1.) estime avoir subie au-delà de ces deux mois n'est pas en relation causale avec son licenciement abusif.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 11 décembre 2023.

Elle souligne que l'intimée ne s'est pas présentée sur son lieu de travail depuis le 13 octobre 2022 et que le certificat médical ne lui a été présenté que le 20 octobre 2022, soit postérieurement au licenciement.

Elle fait valoir que, si les lenteurs des services postaux ne sont pas imputables à la salariée, elles ne le sont pas non plus à l'employeur.

Elle considère que la lenteur des services postaux ne constitue pas une circonstance exceptionnelle et spéciale de nature à atténuer la faute dans la mesure où la transmission du certificat médical aurait pu se faire via d'autres moyens de communication.

Elle juge la faute reprochée suffisamment grave pour justifier le renvoi avec effet immédiat. Une absence sans justification de plusieurs journées dénoterait

dans le chef du salarié une désinvolture inadmissible à l'égard de son employeur.

Elle demande à la Cour de déclarer le licenciement en cause régulier et de la décharger des condamnations prononcées à son encontre en première instance, par réformation du jugement entrepris.

Elle sollicite encore une indemnité de procédure de 2.000 euros.

PERSONNE1.) expose être entrée aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) suivant contrat de travail du 15 juin 2020.

Elle affirme avoir adressé à son employeur un courriel le premier jour de son absence, le 12 octobre 2022, en lui précisant la durée de son absence, à savoir jusqu'au 29 octobre 2022, tout en lui indiquant que le certificat médical lui parviendrait par la voie postale.

Dans ses conclusions en duplique, PERSONNE1.) fait valoir, pour la première fois, que son époux, accompagné d'un ami, aurait remis, en mains propres, le 13 octobre 2022, le certificat médical attestant de son incapacité de travail à son employeur.

Elle verse, à l'appui de ses dires deux attestations testimoniales dont l'une émane de son époux.

Le licenciement serait dès lors abusif pour avoir été prononcé en dépit d'une protection légale contre le licenciement.

L'intimée demande la réformation de la décision des juges de première instance sur ce point ainsi que sur la précision des motifs de la lettre de licenciement.

Elle juge que le motif avancé serait imprécis alors que l'appelante n'apporterait aucune explication quant aux conséquences préjudiciables liées à l'absence injustifiée lui reprochée.

En tout état de cause, l'intimée estime que le fait reproché, au vu des circonstances, ne serait pas de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

Elle interjette encore appel incident en ce que sa demande en indemnisation de son préjudice matériel a été rejetée et en ce que le montant de 750 euros lui a

été alloué à titre de dommage moral. Elle sollicite, suivant ses dernières conclusions, l'allocation du montant de 3.543,04 euros, pour réparation de son préjudice matériel, et du montant de 8.023,65 euros, pour réparation de son préjudice moral.

Elle affirme avoir effectué bon nombre de recherches d'emploi à la suite de son renvoi.

Elle sollicite une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance et de 5.000 euros pour l'instance d'appel.

Elle demande encore la condamnation de l'appelante au montant de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour frais et honoraires d'avocat.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conteste une remise en mains propres dudit certificat, en se basant sur une attestation testimoniale de PERSONNE2.).

Elle demande d'écarter l'attestation testimoniale d'Ait PERSONNE3.) pour ne pas répondre aux dispositions de l'article 402 du Nouveau code de procédure civile.

Elle estime, quant à l'attestation de PERSONNE4.), que sa production inopinée en dernière minute lui ôte toute pertinence et demande de l'écarter pour défaut de crédibilité, de pertinence et d'objectivité.

L'appelante s'étonne que la remise du certificat médical, fait d'une importance capitale pour la solution du litige, n'ait jamais été mentionnée auparavant.

Elle s'interroge quel certificat aurait bien pu être remis alors que la salariée verse la preuve de l'envoi par la poste des volets destinés à l'employeur et à la Caisse nationale de santé.

L'appelante considère qu'il ne saurait être retenu que le licenciement est intervenu en période de protection pour cause de maladie.

Elle estime que les motifs du licenciement avec effet immédiat ont été indiqués à suffisance de droit dans la lettre du 18 octobre 2022.

L'analyse d'une perturbation éventuelle de l'entreprise serait à effectuer dans le cadre de la contestation de la gravité du grief invoqué, et non pas dans le cadre d'une contestation de la précision des motifs.

L'appelante conteste, à titre subsidiaire, les prétentions indemnitaires de PERSONNE1.) dans leur principe et leur quanta, de même que la demande en remboursement des frais et honoraires d'avocat exposés et les demandes en obtention d'indemnités de procédure, formulées par l'intimée.

Dans ses conclusions supplémentaires, PERSONNE1.) explique l'absence de mention antérieure de la remise du certificat médical à son employeur par son ignorance de la faculté de prouver ce fait par témoignages. Elle n'aurait informé son mandataire du fait susvisé que lors de l'instruction du dossier en instance d'appel.

A titre subsidiaire, elle demande qu'il soit procédé, par voie d'enquête, à l'audition des auteurs des attestations testimoniales.

Elle demande à la Cour d'écarter l'attestation testimoniale de PERSONNE2.). Celui-ci serait le gérant technique de l'appelante et partant à considérer comme partie au procès.

Cette attestation serait en outre imprécise.

Appréciation de la Cour

L'appel principal interjeté le 11 décembre 2023 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) contre le jugement du 23 novembre 2023, lui notifié le 28 novembre 2023, est recevable pour avoir été introduit dans les délais et forme de la loi.

L'appel, qu'il soit principal ou incident, doit toujours être dirigé contre un point tranché au dispositif du jugement entrepris. Une partie n'est pas admise à former appel contre les motifs du jugement en vue d'assurer une substitution de motifs en instance d'appel, faute de lésion de ses droits par la décision attaquée.

Il s'ensuit que l'appel incident de PERSONNE1.), pour autant qu'il vise à voir constater que le licenciement litigieux est « également » abusif en raison du caractère imprécis de la lettre de licenciement et pour être intervenu en période de protection légale contre le licenciement, est à déclarer irrecevable.

Cependant, étant donné qu'un intimé dont un moyen a été rejeté en première instance peut reproduire ce même moyen en instance d'appel à l'appui de sa

demande initiale ou de sa défense, le moyen évoqué plus haut sera analysé ci-après.

L'appel incident, relevé dans les formes légales, est recevable pour le surplus.

La précision des motifs de licenciement

PERSONNE1.), engagée en qualité de coiffeuse qualifiée, avec effet au 15 juin 2020, a été renvoyée avec effet immédiat suivant lettre de licenciement datée du 18 octobre 2022 qui se lit comme suit :

« *Madame,*

Par la présente, nous sommes au regret de vous informer que nous avons décidé de résilier avec effet immédiat (pour motif grave conformément à l'article L.124-10 du Code du travail) votre contrat de travail conclu en date du 1^{er} juillet 2022.

Le motif du licenciement est le suivant :

- *Absence injustifiée*

Depuis le 13 octobre 2022 vous ne vous êtes plus présentée sur votre lieu de travail.

Veillez, agréer Madame, l'expression de mes salutations distinguées.

[signature] ».

Suivant l'article L.124-10, paragraphe (3), du Code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Le tribunal du travail a rappelé correctement les principes régissant l'exigence de précision des motifs d'une lettre de licenciement avec effet immédiat. Ceux-ci doivent permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés. D'autre part, leur énoncé doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des

motifs différents et permettre à la juridiction du travail d'examiner si les griefs invoqués devant elle sont identiques avec les motifs notifiés et d'une gravité suffisante.

Il a ensuite considéré à bon droit que l'énoncé des motifs fournis, quoique très concis, était suffisamment précis au regard des critères légaux.

L'employeur n'était pas tenu de préciser en quoi l'absence dont il s'agit lui avait causé un dommage, dès lors qu'en principe une absence injustifiée constitue en soi le salarié en faute, indépendamment de tout préjudice causé à l'employeur.

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

La protection spéciale contre le licenciement en cas de maladie

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

Le premier jour de maladie, il doit en avertir personnellement ou par personne interposée son employeur ou le représentant de celui-ci.

A partir de l'avertissement donné à l'employeur, le salarié est protégé contre le licenciement jusqu'à l'expiration du troisième jour de l'absence.

Par la suite, il doit en outre justifier de son absence dans le délai légal de trois jours par la présentation à l'employeur d'un certificat médical renseignant, non seulement la réalité de son incapacité de travail, mais aussi sa durée prévisible. A défaut de présentation du certificat médical, les dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail cessent d'être applicables et l'employeur est de nouveau autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail.

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

L'employeur n'est pas obligé de s'enquérir des raisons et de la durée de l'absence de son salarié.

PERSONNE1.) affirme avoir informé la partie défenderesse de son incapacité de travail couvrant la période du 1^{er} au 29 octobre 2022 moyennant courriel du 12 octobre 2022 et avoir envoyé, le même jour, le certificat médical, par courrier recommandé, à l'employeur.

Elle prétend actuellement encore que son mari, accompagné d'un ami, aurait remis, en mains propres, le 13 octobre 2022, le certificat médical attestant de son incapacité de travail au gérant technique de l'appelante.

La Cour constate, avec les juges de première instance, que PERSONNE1.) a informé par e-mail le 12 octobre 2022, à 12h12, son employeur de son incapacité de travail pour cause de maladie et de la durée prévisible de son absence tout en lui indiquant que l'attestation médicale allait suivre par la voie postale.

Il est encore constant en cause que l'envoi recommandé contenant le justificatif d'incapacité de travail n'a été remis à l'appelante qu'en date du 20 octobre 2022, soit largement en dehors du délai légal de trois jours.

Dans la mesure où aucun élément du dossier ne permet de retenir que l'employeur était en possession du certificat médical lui envoyé par lettre recommandée au moment où il a expédié la lettre de licenciement, il échet de retenir que l'appelante ne bénéficiait pas de la protection spéciale contre le licenciement prévue par l'article L.121-6 du Code du travail.

L'appelante conteste toute remise d'un certificat médical entre les mains de PERSONNE2.). Elle produit en cause une attestation testimoniale émanant de ce dernier.

Il résulte du formulaire de réquisition relatif à une modification à opérer aux inscriptions figurant au registre de commerce et des sociétés, versé en cause, que PERSONNE2.) est un des gérants de la partie appelante.

Ce fait n'est d'ailleurs pas contesté.

Toute personne qui doit être considérée comme étant partie en cause est incapable de témoigner au vœu de l'article 399 du Nouveau code de procédure civile. Cette disposition ne permet au juge de recevoir des déclarations de nature à l'éclairer sur les faits litigieux que de la part de personnes tierces au litige.

La notion de partie en cause doit être interprétée de manière restrictive comme ne visant, en principe, que les personnes directement engagées dans l'instance judiciaire.

Le gérant d'une société à responsabilité limitée, qui incarne et représente en justice la personne morale dont il assure la gestion, doit être considéré comme partie en cause (cf. Cass. 30 juin 2005, arrêt n° 45/05, n^{os} 2.193 et 2.205 du registre),

Il s'ensuit que l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) ne peut être prise en considération.

Suivant l'article 402, alinéa 4, du Nouveau code de procédure civile, l'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur.

La loi ne prévoyant aucune sanction, il appartient à la juridiction saisie d'apprécier si une attestation, qui n'est pas établie selon les règles de l'article 402 du Nouveau code de procédure civile, présente les garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

L'attestation testimoniale d'PERSONNE3.) produite en cause n'est pas manuscrite et n'est pas signée.

Cette attestation doit partant être écartée des débats.

En ce qui concerne l'attestation PERSONNE1.), laquelle est régulière en la forme, la Cour rappelle que les juges conservent un pouvoir d'appréciation souverain sur la force probante des témoignages produits devant eux ; ils décident si ceux-ci sont de nature à leur permettre de se forger une conviction et apprécient librement le degré de crédibilité et la sincérité d'un témoin.

Le manque d'objectivité ou d'impartialité doit résulter d'éléments objectifs du dossier.

Il est pour le moins étonnant que l'affirmation selon laquelle le certificat médical aurait été remis à l'employeur en mains propres, élément déterminant pour la solution du litige, n'ait pas été invoqué en première instance ou tout au moins dans les premières conclusions en instance d'appel. Les explications fournies à ce sujet sont peu convaincantes.

Il est encore malaisé de comprendre comment PERSONNE1.) a pu déposer l'attestation à la poste avant de charger son époux d'aller la remettre à l'employeur en mains propres.

La lettre recommandée contenant le certificat médical a bien été délivrée à l'appelante.

Se pose la question de savoir quel volet du certificat médical aurait été remis à l'employeur en mains propres, dans la mesure où le volet destiné à l'employeur a été envoyé par voie postale. La salariée ne s'explique pas autrement sur ce point.

A supposer qu'elle l'ait remis à l'employeur en mains propres, se pose la question de savoir pour quel motif elle n'a pas veillé à obtenir un récépissé, ainsi que le prévoit la loi.

PERSONNE4.) a posté sur Google le commentaire suivant relatif au salon de coiffure dans lequel son épouse travaille : *« Ce salon est tout simplement pitoyable de la qualité que de la manière de traiter le personnel. Le patron PERSONNE2.) et sa femme PERSONNE5.) sont malhonnêtes. Ils changent de coiffeuse toutes les semaines car il est désagréable et insultant et qu'aucune ne souhaite rester. Ils arnaquent les clients avec des produits de mauvaise qualité. Ils demandent aux coiffeuses de coiffer 3 clientes en même temps. PERSONNE5.) applique des couleurs sans aucune connaissance en coiffure, ce qui s'avère risqué pour les clients !!! Ma femme a tenu le coup pendant deux ans. Mais finalement après avoir reçu son salaire un mois en retard tous les mois, être traité de manière insultante depuis son retour de congé parental, s'être vu refuser tous ses congés jusqu'à la fin de l'année, elle a décidé de dire stop et de se mettre en maladie. Le patron l'a licencié[e] pour absence injustifiée. De ce fait elle est actuellement en procédure pour licenciement abusif. Ce salon est tout simplement à fuir au plus vite. »*

Ces propos dénotent un manque d'impartialité de la part du mari de la salariée et permettent de douter de sa sincérité.

A noter encore que les mémoires de frais et honoraires du mandataire de l'intimée ont été payés à partir du compte de PERSONNE4.).

Au vu de tous ces éléments, la Cour n'accorde aucune crédibilité à l'attestation testimoniale de ce dernier et décide de ne pas procéder par voie d'enquête à l'audition des auteurs des attestations versées par l'intimée.

Il s'ensuit que la remise d'un certificat médical à l'appelante avant la date du congédiement n'est pas rapportée.

Le jugement entrepris est partant à approuver en ce qu'il a considéré que le licenciement du 18 octobre 2022 n'est pas intervenu en violation des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

Le bien-fondé du licenciement

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

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

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

Si le fait par le salarié de méconnaître ses obligations d'information par rapport à son employeur en cas d'incapacité de travail, le prive de la protection spéciale contre le licenciement, il ne constitue cependant pas *per se* une faute grave autorisant le renvoi immédiat du salarié.

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

La présence au travail constitue pour tout travailleur une obligation de résultat. Toute absence doit être documentée par un certificat médical.

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

En l'espèce, PERSONNE1.) a été absente à partir du 12 octobre 2022.

Le fait d'annoncer à l'employeur, le premier jour de la survenance de l'incapacité de travail, la durée prévisible de l'incapacité de travail, ne dispense pas le salarié de son obligation de lui remettre une attestation de maladie endéans le délai légal.

Au moment du congédiement, l'intimée se trouvait en absence depuis 7 jours sans que celle-ci soit couverte moyennant un certificat d'incapacité de travail en possession de l'appelante.

Dans la mesure où toute absence inexcusée cause nécessairement une perturbation de l'entreprise concernée, l'employeur n'ayant pas besoin d'établir spécialement une désorganisation dans ce contexte, notamment dans le cadre d'une petite structure comme en l'espèce, une absence sans justification de sept jours dénote, dans le chef du salarié, une désinvolture inadmissible à l'égard de son employeur et constitue une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Le licenciement avec effet immédiat de l'intimée, intervenu le 18 octobre 2022 est dès lors, par réformation du jugement déféré, à déclarer justifié.

Eu égard au caractère régulier du licenciement en cause, les demandes en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis et en réparation du préjudice moral subi sont, par réformation, à déclarer non fondées.

Le jugement est à confirmer, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande relative au préjudice matériel.

L'appel incident portant sur le montant alloué à titre de dommage moral et sur le rejet d'une indemnisation du dommage matériel prétendument subi est par conséquent à déclarer non fondé.

Les frais et honoraires d'avocat

La recevabilité, en instance d'appel, de la demande en remboursement des frais et honoraires d'avocat exposés, formulée par l'intimée, n'a pas été contestée.

Les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

La circonstance que l'article 240 du Nouveau code de procédure civile permet au juge d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires à titre de réparation de son préjudice, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le droit d'agir en justice est un droit fondamental.

En principe, l'exercice de ce droit ne constitue pas une faute en soi, même de la part de celui qui perd le procès. Le seul exercice d'une action en justice ou l'opposition à une demande adverse, n'est pas, d'une manière générale, générateur de responsabilité civile.

L'exercice d'une action en justice ne saurait donner lieu à réparation qu'en présence d'un abus du droit d'agir, lequel suppose que son auteur ait agi dans une intention malveillante ou avec une légèreté blâmable ou que l'exercice de son action en justice procède d'une faute lourde équipollente au dol.

Au vu de l'issue du litige, aucune faute en ce sens ne peut être reprochée à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Il y a dès lors lieu de rejeter comme non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel subi au titre des frais et honoraires d'avocat.

Les indemnités de procédure

PERSONNE1.) ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée, tant pour la première instance, par réformation du jugement déféré, que pour l'instance d'appel.

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

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

PAR CES MOTIFS :

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

déclare l'appel principal de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) recevable,

déclare irrecevable l'appel incident de PERSONNE1.) tendant à voir constater que le licenciement litigieux est abusif pour être basé sur des motifs imprécis et pour être intervenu en période de protection légale contre le licenciement,

le déclare recevable pour le surplus,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal fondé,

par réformation,

déclare justifié le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 18 octobre 2022,

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis et en réparation du préjudice moral,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance,

décharge la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de toute condamnation intervenue en première instance,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de la première instance,

confirme le jugement déferé pour le surplus,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat exposés,

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

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

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.