

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°102/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Audience publique du trente octobre deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2023-00402 du rôle

Composition:

Nadine WALCH, premier conseiller-président,
Marc WAGNER, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre:

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

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 15 mars 2023,

comparaissant par Maître Carmen RIMONDINI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit COGONI,

comparaissant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de

Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B186371, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe SCHMIT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Suivant contrat de travail à durée déterminée du 2 juin 1995, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE2.), en qualité d' « *Agent administratif / Back Office Produits Dérivés* », à partir du 3 juillet 1995 jusqu'au 31 décembre 1996.

Par avenant au contrat de travail du 20 août 1996, le contrat a été modifié en un contrat à durée indéterminée. A compter du 21 août 1996, la fonction du salarié était celle de « *Comptable OPC* ».

En date du 1^{er} octobre 2018, les activités SOCIETE3.), y compris les fonctions exercées par PERSONNE1.), ont été transférées à la société anonyme SOCIETE4.) (ci-après la société SOCIETE4.)).

PERSONNE1.) était en arrêt de maladie pendant les périodes suivantes :

- 20.07.2020 – 27.07.2020
- 14.09.2020 – 18.09.2020
- 27.09.2020 – 11.10.2020
- 12.10.2020 – 12.11.2020
- 13.11.2020 – 13.12.2020
- 14.12.2020 – 14.01.2021
- 15.01.2021 – 15.02.2021
- 16.02.2021 – 16.03.2021
- 17.03.2021 – 17.04.2021
- 18.04.2021 – 18.05.2021
- 19.05.2021 – 19.06.2021
- 20.06.2021 – 20.07.2021
- 21.07.2021 – 11.08.2021
- 22.08.2021 – 22.09.2021
- 23.09.2021 – 31.12.2021.

Pour toutes les périodes en question, PERSONNE1.) avait remis à son employeur un certificat médical justifiant ses absences.

Suivant lettre du 22 novembre 2021, la Caisse nationale de santé (ci-après la CNS) s'est adressée dans les termes suivants à PERSONNE1.), avec copie à l'employeur :

« *Monsieur,*

Nous sommes amenés à vous informer qu'en date du 19.11.2021 vous avez été trouvé capable de reprendre le travail à partir du 01.12.2021 par le médecin-conseil du Contrôle médical de la sécurité sociale.

Conformément aux dispositions de l'article 177, alinéa 1^{er} des statuts de la Caisse nationale de santé les certificats d'incapacité pour cause de maladie ou d'accident, établis au cours des douze semaines à venir (jusqu'au 22.02.2022), ne sont pas opposables à la Caisse nationale de santé sauf fait médical nouveau justifié d'une manière détaillée par le médecin traitant.

En considération des dispositions des articles 14, alinéa 1^{er} et 419, alinéa 5 du Code de la sécurité sociale annexées à la présente, la Caisse nationale de santé est tenue de supprimer le paiement de votre indemnité pécuniaire à partir du 01.12.2021.

L'incapacité de travail pour la période du 01.12.2021 au 31.12.2021 ne sera par conséquent pas indemnisée par la Caisse nationale de santé.

Ce refus vaut pour toute incapacité de travail se trouvant à charge de la Caisse nationale de santé.

Lorsque l'incapacité de travail se situe au cours de la période de suspension visée par les articles 11, alinéa 2 et 12, alinéa 3 du Code de la sécurité sociale, l'indemnité pécuniaire de maladie est de toute façon, suivant ces mêmes articles, suspendue.

Si l'incapacité de travail se trouve à charge de l'employeur, la conservation légale de la rémunération cesse pour les mêmes motifs de refus que l'indemnité pécuniaire de maladie suivant l'article 11, alinéa 5 du Code de la sécurité sociale.

La présente constitue une décision en vertu de l'article 47, alinéa 2 du Code de la Sécurité sociale ».

Le 3 janvier 2022, PERSONNE1.) ne s'est pas présenté à son lieu de travail sans en avertir la société SOCIETE4.). Il n'a pas non plus remis de certificat médical depuis cette date.

Suivant lettre recommandée avec accusé de réception du 21 janvier 2022, il a été convoqué à un entretien préalable au licenciement, tel que prévu à l'article L.124-2 du Code du travail, pour le 28 janvier 2022.

Il ne s'est pas non plus présenté à l'entretien préalable.

Par courrier recommandé avec accusé de réception du 31 janvier 2022, il a été licencié avec effet immédiat pour faute grave.

Estimant avoir fait l'objet d'un licenciement abusif, PERSONNE1.) a, suivant requête du 13 juillet 2022, fait convoquer la société SOCIETE4.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, outre les intérêts légaux, 34.567,80 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 51.923,79 € à titre d'indemnité de départ, 14.119,44 € à titre de préjudice matériel et 25.000 € à titre de préjudice moral.

Il a encore demandé l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et la condamnation de la société SOCIETE4.) aux frais et dépens de l'instance.

La société SOCIETE4.) a contesté la demande en son principe et en son quantum et a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par un jugement rendu le 30 janvier 2023, le tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat prononcé le 31 janvier 2022 par la société SOCIETE4.) à l'encontre de PERSONNE1.) et il a rejeté les demandes indemnitaires du salarié ainsi que sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

La société SOCIETE4.) a également été déboutée de ses prétentions sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et PERSONNE1.) a été condamné aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a rejeté le moyen tiré de la tardiveté du motif invoqué sur base de l'article L.124-10 du Code du travail. Il a décidé *« qu'en ce qui concerne le début du délai d'un mois dont dispose l'employeur afin d'invoquer une faute grave de son salarié en cas de faute continue, il y a lieu de décider que ce délai ne commence à courir qu'à partir de la cessation de l'absence, cessation non établie en l'espèce (...) »*.

Ainsi, en décidant de mettre fin aux relations de travail durant l'absence du requérant, la partie défenderesse n'a en tout état de cause pas violé les dispositions de l'article L.124-10 (6) du Code du travail ».

La juridiction de première instance a encore décidé que le motif du licenciement était énoncé de manière suffisamment précise, étant donné que *« la lettre de licenciement spécifie clairement qu'il est reproché au requérant une absence injustifiée à partir du 3 janvier*

2022 » et que PERSONNE1.) n'a ainsi pas pu se méprendre sur la faute lui reprochée.

Elle a finalement retenu que le motif du licenciement présente un caractère réel et sérieux.

Suivant exploit d'huissier de justice du 15 mars 2023, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 30 janvier 2023, qui lui a été notifié le 9 février 2023, et il demande, par réformation, de déclarer abusif son licenciement intervenu le 31 janvier 2022 et de condamner la société SOCIETE4.) à lui payer, outre les intérêts légaux, 34.567,80 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 51.923,79 € à titre d'indemnité de départ, 14.119,44 € à titre de préjudice matériel et 25.000 € à titre de préjudice moral.

Il requiert, par réformation, l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 € pour la première instance ainsi qu'une indemnité de procédure du même montant pour l'instance d'appel.

Dans ses conclusions de synthèse du 2 décembre 2025, PERSONNE1.) requiert, en ordre principal, le montant de 56.352,78 € à titre d'indemnité de départ et, en ordre subsidiaire, le montant de 51.986,16 €.

La société SOCIETE4.) conclut, principalement, à la confirmation du jugement déféré et elle formule, subsidiairement, une offre de preuve par l'audition de témoins pour établir la réalité des faits décrits dans la lettre de licenciement. Plus subsidiairement, elle conteste les montants réclamés, tant en leur principe qu'en leur *quantum*.

Elle relève appel incident et demande, par réformation, la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance.

Elle sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000 € pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances, avec distraction au profit de son avocat à la Cour concluant, affirmant en avoir fait l'avance.

Discussion

PERSONNE1.) se réfère à l'article L.124-10(6) du Code du travail et soutient, en ordre principal, que l'employeur ne peut pas fonder un licenciement avec effet immédiat sur des faits dont il a pris connaissance il y a plus d'un mois.

En l'espèce, l'employeur aurait été informé en date du 22 novembre 2021 par la CNS que le salarié serait apte à reprendre le travail à partir du 1^{er} décembre 2021.

PERSONNE1.) conclut que son absence injustifiée au travail aurait commencé le 1^{er} décembre 2021 et à cette date, il n'aurait plus bénéficié d'une protection contre le licenciement sur base de l'article L.121-6 du Code du travail, étant donné qu'il se serait trouvé en incapacité de travail depuis plus de 26 semaines.

Le certificat de maladie couvrant la période du 23 septembre 2021 au 31 décembre 2021 n'aurait dès lors pas eu d'effet protecteur contre le licenciement.

L'appelant en déduit que le délai de l'employeur pour invoquer une absence injustifiée afin de motiver un licenciement avec effet immédiat aurait expiré dès la date du 1^{er} janvier 2022.

Le licenciement du 31 janvier 2022 serait dès lors intervenu en dehors du délai visé à l'article L.124-10(6) du Code du travail, de sorte qu'il serait à qualifier d'abusif.

PERSONNE1.) reproche au tribunal du travail d'avoir mené un raisonnement contraire à la loi et il cite un arrêt de la Cour de cassation du 9 février 2023 duquel il résulterait que le délai pour invoquer une absence injustifiée comme faute ne démarre en aucun cas au dernier jour de l'absence, mais au jour où l'employeur a pris connaissance des faits ou fautes.

Il soutient que la société SOCIETE4.) aurait été consciente de ce fait et elle aurait même indiqué dans la lettre de licenciement que le salarié était censé reprendre son travail le 1^{er} décembre 2021.

Il se réfère encore à la loi du 7 août 2015 modifiant les attributions du Contrôle médical de la sécurité sociale (ci-après le CMSS) et soutient que depuis l'entrée en vigueur de ce texte de loi, l'avis du CMSS l'emporterait sur un certificat médical établi par le médecin traitant et s'imposerait à l'employeur quant à la date de reprise du travail.

Dès lors, le premier jour d'absence injustifiée aurait manifestement été le 1^{er} décembre 2021 et le certificat d'incapacité de travail couvrant la période jusqu'au 31 décembre 2021 n'aurait pas été opposable à l'employeur à compter du 1^{er} décembre 2021.

Toutes les jurisprudences citées par l'employeur à l'appui de son argumentation seraient à écarter pour défaut de pertinence, au motif qu'elles seraient antérieures à la loi du 7 août 2015.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) fait plaider que son licenciement serait abusif en raison du fait que les motifs énoncés dans la lettre du 31 janvier 2022 ne revêteraient pas le caractère de précision requis par la loi.

En ordre plus subsidiaire, il demande à voir déclarer le licenciement abusif pour ne reposer sur aucune cause réelle et sérieuse.

Il donne à considérer qu'il aurait été absent pendant toute l'année 2021 pour cause de maladie et que son absence en décembre 2021, puis en janvier 2022, n'aurait pas été de nature à désorganiser le service auquel il était affecté, au motif que son employeur se serait manifestement réorganisé pour absorber son absence.

PERSONNE1.) argue encore qu'il aurait été prêt en décembre 2020, avec l'aval de son psychiatre, de procéder à une reprise progressive du travail pour raison thérapeutique, ce qui lui aurait été refusé par l'employeur. Il en déduit que son absence n'aurait manifestement pas été de nature à désorganiser l'entreprise et que la société SOCIETE4.) aurait visiblement souhaité empêcher son retour au travail.

La gravité de la faute lui reprochée serait à apprécier *in concreto* et il conviendrait de tenir compte de son ancienneté supérieure à 25 ans. Pendant toute cette période, il aurait toujours travaillé de manière irréprochable, sans jamais faire l'objet de la moindre remarque négative quant à la qualité de son travail et de son engagement professionnel. Son comportement aurait été exemplaire et il aurait fait l'objet de bonnes évaluations annuelles.

PERSONNE1.) conteste finalement l'offre de preuve par l'audition de témoins telle que formulée par la société SOCIETE4.) pour être inopérante et non concluante. Il s'agirait d'un simple copié/collé de la lettre de licenciement.

La société SOCIETE4.) demande, à titre principal, de confirmer le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a retenu que le délai d'un mois prévu par l'article L.124-10(6) du Code du travail commence à courir à partir de la fin de l'absence injustifiée.

En ordre subsidiaire, elle relève que l'appelant se méprendrait sur la date de commencement de l'absence injustifiée.

Elle soutient avoir été en possession d'un certificat de maladie couvrant tout le mois de décembre 2021. La décision de la CNS du 22 novembre 2021 ne serait pas pertinente dans la mesure où « aucune disposition légale ne prévoit qu'en cas de décision d'aptitude de la CNS, le salarié serait d'office en absence injustifiée s'il ne reprend pas son travail alors que son certificat médical n'a pas expiré ».

Les conséquences de la décision de la CNS consisteraient uniquement en la suspension de l'indemnité pécuniaire de maladie. A cela s'ajouterait que la décision en question resterait attaquable tant que le délai pour introduire un recours ne serait pas expiré.

Il serait de jurisprudence constante que le certificat médical resterait opposable à l'employeur en cas de décision d'aptitude de la CNS. En effet, le seul avis du médecin-conseil de la CNS serait insuffisant pour renverser la présomption d'incapacité de travail découlant d'un certificat établi par le médecin traitant,

Si la loi du 7 août 2015 modifiant les attributions du CMSS a effectivement modifié l'article L.121-6(3) alinéa 2 du Code du travail, cette modification ne constituerait qu'une nouveauté en matière de maintien du salaire en cas d'incapacité de travail et n'aurait aucune répercussion sur la question de savoir ce qu'il faut entendre par une absence injustifiée.

Ni la loi du 7 août 2015, ni l'article L.121-6(3) du Code du travail ne prévoiraient que l'avis d'aptitude du CMSS primerait, à l'égard de l'employeur, sur d'autres certificats médicaux remis par le salarié à l'employeur, de sorte que la jurisprudence antérieure à la loi du 7 août 2015 resterait parfaitement d'application.

Cela serait d'ailleurs confirmé par une décision de la Cour d'appel rendue le 11 mars 2021, portant le numéro du rôle CAL-2020-00376.

Dans cette logique, l'arrêt de la Cour de cassation du 9 février 2023 serait sans pertinence dans la présente espèce et n'aurait pas pour effet de remettre en question la date du début de l'absence injustifiée, soit le 3 janvier 2022.

La société SOCIETE4.) reproche à PERSONNE1.) de dénaturer les termes employés dans la lettre de licenciement. Elle explique que le salarié avait deux options en date du 1^{er} décembre 2021, à savoir reprendre le travail sur base de la décision de la CNS ou rester en incapacité de travail couverte par le certificat médical du 20 septembre 2021.

Comme l'appelant aurait été couvert par un certificat médical jusqu'au 31 décembre 2021 et que sa première journée d'absence injustifiée aurait été le 3 janvier 2022, le licenciement serait intervenu endéans le mois de la survenance de la faute et l'article L.124-10(6) du Code du travail aurait été respecté.

Si par impossible, la Cour devait considérer que l'avis d'aptitude du CMSS primerait sur d'autres certificats médicaux remis par le salarié

à l'employeur, le salarié ne saurait être considéré comme étant en absence injustifiée avant que la décision du CMSS ne soit devenue définitive, c'est-à-dire avant l'écoulement du délai de recours de 40 jours à compter de la notification de la décision. Ne connaissant pas cette date, la société SOCIETE4.) considère que le délai de recours de 40 jours ne pouvait expirer, au plus tôt, le 3 janvier 2022. Dans cette hypothèse, le délai prévu à l'article L.124-10(6) du Code du travail aurait également été respecté.

La société SOCIETE4.) soutient que la lettre de motivation est précise dans la mesure où elle permettrait à PERSONNE1.) de connaître le motif à la base de son licenciement, à savoir son absence injustifiée depuis le 3 janvier 2022.

Comme PERSONNE1.) aurait accumulé une absence injustifiée de 20 jours ouvrables au moment de son licenciement, le motif invoqué serait suffisamment grave et justifierait un licenciement avec effet immédiat.

Le fait qu'il n'avait jamais reçu d'avertissement et qu'il avait eu de bonnes évaluations annuelles ne saurait remettre en question les absences injustifiées « *durant 20 jours normalement travaillés à partir du 3 janvier 2022* ».

Bien au contraire, un employeur pourrait légitimement attendre d'un salarié ayant une ancienneté importante qu'il « *montre exemple* » aux autres salariés et qu'il respecte les obligations primaires lui incombant, tel que justifier ses absences ou se présenter au travail.

Concernant la désorganisation de l'entreprise, la société SOCIETE4.) argue qu'une absence injustifiée de 20 jours fait présumer des problèmes d'organisation. Comme PERSONNE1.) n'a plus remis de certificat médical après le 31 décembre 2021, elle considère qu'elle pouvait légitimement compter sur le retour de son salarié.

Elle demande la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a décidé que les motifs indiqués dans la lettre de licenciement du 31 janvier 2022 sont précis, réels et sérieux.

Appréciation de la Cour

L'article L.124-10(6) du Code du travail dispose que :

« *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* ».

C'est à tort que le tribunal du travail a décidé qu'en matière d'absence injustifiée, le délai court à partir de la cessation de l'absence, alors que le délai court à partir de la date à laquelle l'employeur a connaissance des faits ou fautes en question, soit de l'absence injustifiée (voir Cour de cassation, 9 février 2023, numéro du registre CAS-2022-00063).

Pour apprécier si le délai d'un mois a été respecté, il convient de vérifier quelle faute la société SOCIETE4.) reproche à PERSONNE1.) à l'appui de son licenciement.

La lettre de licenciement du 31 janvier 2022 contient trois rubriques, à savoir :

- I. Contexte
- II. Votre absence injustifiée depuis le 3 janvier 2022
- III. Conclusion.

Sous la rubrique I, la société SOCIETE4.) reprend de manière très détaillée, soit sur plus de trois pages, les fonctions exercées par PERSONNE1.) auprès de la société anonyme SOCIETE2.), puis au sein de son entreprise. Elle dresse l'historique des différentes périodes de maladie et elle explique les motifs pour lesquels elle n'a pas fait droit à la demande de reprise progressive de travail pour raisons thérapeutiques de PERSONNE1.) du 1^{er} décembre 2020. Elle évoque encore la décision de la CNS du 22 novembre 2021.

Les trois derniers alinéas de la rubrique I se lisent comme suit :

« Or, à l'expiration du certificat médical précité du 20 septembre 2021, i.e. le 31 décembre 2021, vous ne vous êtes pas présenté au travail, ni n'avez informé la Société d'une quelconque prolongation éventuelle de votre maladie et/ou soumis un nouveau certificat médical dans les délais légaux.

Depuis cette date, nous sommes en effet sans la moindre nouvelle de votre part.

Les motifs qui nous ont amenés à résilier avec effet immédiat votre contrat de travail sont donc liés à votre absence injustifiée depuis l'expiration de votre certificat de maladie, le 31 décembre 2021, i.e. absence injustifiée depuis le 3 janvier 2022, premier jour ouvrable où vous étiez en principe tenu de reprendre le travail ».

Sous la rubrique II, la société SOCIETE4.) explique les raisons pour lesquelles elle considère qu'une absence injustifiée depuis le 3 janvier 2022 est intolérable et elle avance qu'elle se trouve dans l'ignorance la plus complète quant à un éventuel retour du salarié à son poste du

travail. Elle lui a encore fait part du fait qu'elle a perdu toute confiance en lui.

Sous la rubrique III, elle prend acte que PERSONNE1.) ne s'est pas non plus présenté à l'entretien préalable au licenciement du 28 janvier 2022 et elle a résilié le contrat de travail avec effet immédiat.

Force est dès lors de constater que la société SOCIETE4.) ne reproche pas à PERSONNE1.) d'avoir été absent à partir du 1^{er} décembre 2021, mais elle critique son absence injustifiée à compter du 3 janvier 2022.

C'est à tort que PERSONNE1.) se réfère à la décision d'aptitude au travail de la Caisse nationale de santé du 22 novembre 2021 pour en déduire que l'employeur aurait dû le licencier en décembre 2021, étant donné qu'un salarié ne saurait raisonnablement reprocher à l'employeur d'avoir considéré son propre certificat médical comme élément justificatif d'une absence.

Au vu du certificat médical du 20 septembre 2021, PERSONNE1.) était vis-à-vis de son employeur en absence justifiée jusqu'au 31 décembre 2021 inclus.

Le premier jour de l'absence injustifiée de PERSONNE1.) était dès lors le 3 janvier 2022, le 1^{er} janvier ayant été un jour férié et le 2 janvier un dimanche, ce dont la société SOCIETE4.) avait connaissance.

La discussion quant à la question de savoir si un avis d'aptitude de la SOCIETE5.) doit prévaloir sur un certificat médical établi par un médecin traitant est dépourvue de pertinence, étant donné que l'appelant n'a plus remis de certificat médical à compter du 3 janvier 2022.

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que le premier jour d'absence injustifiée non couvert par un certificat médical est celui du 3 janvier 2022, de sorte que le délai prévu à l'article L.124-10(6) du Code du travail a été respecté. Le jugement du 30 janvier 2023 est partant à confirmer sur ce point, quoique pour d'autres motifs.

Comme la société SOCIETE4.) reproche à PERSONNE1.) une absence injustifiée à partir du 3 janvier 2022, c'est à bon droit et pour une motivation que la Cour approuve, que la juridiction de première instance a rejeté le moyen tiré de l'imprécision du motif du licenciement, le reproche étant exprimé de manière très concrète. Ce volet de l'appel n'est pas non plus fondé.

Le motif du licenciement est réel, étant donné que PERSONNE1.) ne s'est pas présenté à son lieu de travail à l'expiration du certificat de

maladie au 31 décembre 2021 et qu'il ne s'est plus manifesté auprès de son employeur depuis lors.

L'absence injustifiée de PERSONNE1.) pendant 20 jours ouvrables constitue une faute grave justifiant son licenciement avec effet immédiat. La circonstance que le salarié avait un comportement irréprochable et de bonnes évaluations dans le passé n'est pas de nature à excuser son comportement en janvier 2022.

C'est à bon droit que la société SOCIETE4.) soutient qu'elle pouvait légitimement compter sur la présence de son salarié après une maladie prolongée au courant de l'année 2021. Comme l'employeur était pendant 20 jours ouvrables dans l'ignorance complète si son salarié daignait reprendre son travail ou non, la désorganisation de l'entreprise est présumée.

Par conséquent, la Cour approuve le tribunal du travail en ce que le licenciement avec effet immédiat prononcé le 31 janvier 2022 a été déclaré régulier et que les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) ont été rejetées.

L'appel de PERSONNE1.) n'est dès lors pas fondé.

Au vu du sort réservé au litige, PERSONNE1.) est à débouter de ses prétentions sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, étant donné qu'il est de principe que la partie qui succombe ne saurait bénéficier de ces dispositions.

L'appel incident de la société SOCIETE4.) tendant à se faire allouer une indemnité de procédure pour la première instance n'est pas fondé, à défaut d'avoir établi l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

L'appel incident de la société SOCIETE4.) tendant à la distraction des frais et dépens de la première instance au profit de son mandataire, n'est pas non plus fondé, étant donné que l'assistance d'un avocat à la Cour n'est pas obligatoire en première instance.

La demande de la SOCIETE4.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est fondée pour l'instance d'appel, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens à sa charge. Il y a lieu de lui allouer à ce titre la somme de 2.500 €.

Eu égard à l'issue du litige en appel, il y a lieu de condamner PERSONNE1.) à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, représentée aux fins de la présente procédure par

Maître Philippe SCHMIT, qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident ;

les dit non fondés ;

confirme le jugement entrepris ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE4.) une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel ;

déboute PERSONNE1.) de ses prétentions sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de la société anonyme Arendt & Medernach, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe SCHMIT, avocat à la Cour, affirmant en avoir fait l'avance.