

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°51/26 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du sept mai deux mille vingt-six

Numéro CAL-2023-01082 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Nadine WALCH, premier conseiller,
Nadine ERPELDING, premier conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Patrick MULLER de Diekirch du 17 mars 2023 et d'un acte de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN, en remplacement de l'huissier de justice Catherine NILLES de Luxembourg, du 17 mars 2023,

comparaissant par Maître Julien RAUM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1. la société à responsabilité limitée 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 gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit acte PERSONNE2.),

comparaissant par Maître Olivier WIES, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-ADRESSE3.),

intimé aux fins du susdit acte PERSONNE3.),

comparaissant par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), SOCIETE3.), BILTGEN, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Diekirch, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian BILTGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch.

LA COUR D'APPEL

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 28 décembre 2019, PERSONNE1.) est entré au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en qualité de « SOCIETE4.) ».

Par courrier recommandé du 15 mars 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat.

Par courrier recommandé du 22 mars 2022, il a contesté la résiliation intervenue.

Par requête déposée le 20 juin 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Diekirch aux fins de le voir condamner du chef de son licenciement avec effet immédiat intervenu le 15 mars 2022 qu'il qualifia d'abusif, aux montants suivants:

- indemnité compensatoire de préavis	4.970,64 €
- préjudice moral	14.911,92 €
- préjudice matériel	14.911,92 €
- frais d'avocat	3.000,00 €
Total :	37.794,48 €

avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), pour lui voir déclarer commun le jugement à intervenir et a réclamé une indemnité de procédure de 2.500 €.

L'ETAT a déclaré ne pas avoir de revendications dans le cadre du présent dossier.

En cours de procédure, la société SOCIETE1.) a sollicité la surséance à statuer en attendant l'issue d'une plainte pénale déposée contre PERSONNE1.) du chef d'escroquerie, de faux, d'usage de faux et de blanchiment.

Par jugement contradictoire du 6 février 2023, le tribunal du travail a déclaré régulier le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) du 15 mars 2022, a rejeté l'ensemble des demandes indemnitaires du salarié de même que sa demande relative au remboursement des frais d'avocat ainsi que les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure, et a condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a rejeté la demande de l'employeur tendant à voir prononcer une surséance à statuer, motif pris que la plainte avec constitution de partie civile de la société SOCIETE1.) porte sur des faits d'escroquerie, de faux et de blanchiment, faits qui ne font pas partie des reproches que la société SOCIETE1.) a invoqués à la base du licenciement avec effet immédiat, de sorte que l'issue de cette plainte ne peut pas influencer sur la décision à rendre dans le litige.

Quant au fond, après avoir fait partiellement droit au moyen du salarié tiré de l'imprécision des motifs, le tribunal du travail a retenu au regard des éléments du dossier, que PERSONNE1.) se trouvait en absence injustifiée entre le 24 février et le 15 mars 2022, jour de son licenciement avec effet immédiat et que l'absence du salarié pendant plusieurs semaines constitue une cause de licenciement avec effet immédiat.

Statuant sur l'appel relevé le 17 mars 2023 par PERSONNE1.) du jugement précité, et plus particulièrement sur le moyen de la société SOCIETE1.) tiré de la surséance à statuer, la Cour d'appel a, par arrêt du 9 janvier 2025, dit non fondée la demande de la société SOCIETE1.) tendant à voir ordonner une surséance à statuer et a renvoyé le dossier au magistrat de la mise en état.

Suite à cet arrêt, PERSONNE1.) conclut, par réformation, à voir déclarer le licenciement avec effet immédiat du 15 mars 2022 abusif, et à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer 5.416,70 € au titre d'une indemnité compensatoire de préavis, 10.833,40 € au titre de réparation de son préjudice matériel, et 10.833,40 € au titre de réparation de son préjudice moral.

Il sollicite en outre, par réformation, une indemnité de procédure de 2.500 € pour la première instance et de 5.000 € pour l'instance d'appel et à voir condamner la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit du mandataire de l'appelant, sur ses affirmations de droit.

La société SOCIETE1.) sollicite par réformation, la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 € pour la première instance. Elle conclut, pour le surplus, à la confirmation du jugement entrepris et réclame une indemnité de procédure de 5.000 € pour l'instance d'appel.

L'ETAT n'a plus conclu après l'arrêt du 9 janvier 2025.

Quant au moyen tiré de l'imprécision des motifs invoqués à l'appui du licenciement avec effet immédiat

L'appelant a, en première instance, critiqué la précision des motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement avec effet immédiat du 15 mars 2022.

Après avoir rappelé les exigences en matière de précision des motifs, le tribunal du travail a relevé qu'en l'espèce, le motif de licenciement tenant à l'absence injustifiée du salarié du 24 février 2022 au 15 mars 2022, celui tenant à un manque d'assiduité dans la réalisation de ses tâches, ainsi que celui en relation avec le versement d'un excédent de salaire touché entre les mois d'août et novembre 2019 ont été indiqués avec la précision requise.

Le tribunal du travail a en revanche écarté, pour imprécision, le motif relatif au prétendu comportement menaçant et humiliant que l'appelant aurait adopté le 23 février 2022 à l'égard de la dame PERSONNE4.), à défaut pour l'employeur d'avoir indiqué les propos exacts tenus par PERSONNE1.).

PERSONNE1.) reproche au tribunal du travail de ne pas avoir écarté pour défaut de précision le motif tenant à un manque d'assiduité dans la réalisation de ses tâches, à défaut pour l'employeur d'avoir renseigné une période temporelle sur laquelle ces prétendues insuffisances professionnelles se seraient produites.

L'employeur SOCIETE1.) estime que la lettre de licenciement « remplit pleinement les conditions légales et jurisprudentielles en matière de motivation (...) ». Concernant en particulier le reproche tenant au comportement menaçant et humiliant envers PERSONNE4.), la société intimée se réfère à ses pièces pour soutenir que PERSONNE1.) aurait « manifesté une hostilité à l'égard de Madame PERSONNE5.), son employeur, du fait qu'elle était une femme et qu'il aurait formulé des propos dénigrants à son encontre, remettant ainsi en cause ses compétences en la qualifiant d'inapte à la gestion d'une société immobilière ».

Appréciation de la Cour

En l'occurrence, l'employeur a commencé par exposer dans la lettre de motivation du licenciement les fonctions à exercer par le salarié qui avait été engagé en qualité « *d'agent immobilier (SOCIETE4.))* ». L'employeur invoque cinq reproches à l'égard de PERSONNE1.) tenant 1) au comportement menaçant et humiliant envers PERSONNE4.), 2) au fait d'avoir « *accusé cette dernière de ne pas l'avoir correctement déclaré en tant que salarié et qu'elle lui devait payer non seulement les 10.000 €, mais encore beaucoup plus* », 3) à son absence injustifiée depuis le 24 février 2022, 4) au fait « *de ne plus mettre ses compétences et connaissances au service de notre société* », et au fait de ne pas lui « *avoir remboursé un excédent de salaire de 3.500 €* ».

Tel que rappelé à bon droit par le tribunal du travail, aux termes de 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* ».

Afin de satisfaire au critère de précision requis par le prédit article, l'employeur doit énoncer avec précision la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de faits et de temps ayant entouré les fautes reprochées ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes ainsi reprochées le caractère d'un motif grave justifiant la rupture de la relation de travail.

L'article L.124-10 (3) du Code du travail a pour but de permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas d'un licenciement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqués lors de la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

Seule la lettre de motivation fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support de l'énonciation des motifs.

Si l'employeur peut apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés, la possibilité de compléter les précisions fournies ne saurait cependant suppléer à l'absence de précision originaire des motifs et ne saurait être interprétée en une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs (Cour d'appel, 19 juin 2023, n° CAL-2022-00158 du rôle, Cour d'appel, 22 mai 2025, n° CAL-2024-00983 du rôle).

Concernant le premier motif, l'employeur se limite à reprocher au salarié d'avoir « *adopté un comportement menaçant et humiliant envers Madame PERSONNE4.* », mais est resté en défaut de mentionner les termes concrets utilisés par le salarié. La Cour approuve par conséquent le tribunal du travail en ce qu'il a écarté ce motif pour imprécision.

Concernant le motif tenant à l'absence injustifiée du salarié « *depuis le 24 février 2022* », contrairement à l'opinion du salarié, il n'est pas requis au niveau de l'analyse de la précision des motifs que l'employeur indique en détail les conséquences engendrées par l'absence injustifiée reprochée. Il va de soi que l'absence du salarié, dont l'engagement auprès de l'employeur s'explique par la nécessité de sa présence au poste de travail et l'exécution des tâches qui lui incombent, constitue une cause de perturbation du fonctionnement du service. L'analyse de cette perturbation est à effectuer dans le cadre de la contestation de la gravité du motif invoqué (Cour d'appel, 11 juillet 2024, n°CAL-2022-01044 du rôle).

L'argument du salarié relatif au défaut de précision de la désorganisation du service est dès lors à écarter.

Concernant le « *manque d'assiduité dans l'accomplissement des tâches* », l'employeur invoque dans la lettre de motivation du licenciement, la vente de deux appartements, situés à ADRESSE4.), respectivement à ADRESSE5.) et la location d'un appartement situé à ADRESSE6.), et reproche à son ancien salarié, « *que plusieurs demandes lui ont été adressées par des potentiels acquéreurs par*

rapport auxquelles il n'a pas fourni le moindre feed-back sur la situation actuelle ».

Aucune indication n'est fournie par l'employeur quant aux circonstances de temps relatives aux ventes en question. L'employeur ne fournit par ailleurs aucun renseignement, ni quant au nombre de demandes qui auraient été adressées à PERSONNE1.), ni quant au nombre des « *potentiels acquéreurs* ». Le motif du licenciement en rapport avec les ventes de ces deux appartements et la location d'un appartement est par conséquent à écarter pour imprécision.

En revanche, le reproche du « *manque d'assiduité* » du salarié en rapport avec la location d'un « *hall de stockage* » situé à ADRESSE7.) a été rédigé avec la précision requise par la loi et la jurisprudence, de sorte qu'il est à prendre en considération dans l'appréciation du caractère abusif ou non du licenciement.

Il en est de même du motif tenant au non-remboursement d'un excédent de salaire de 2.500 €.

Quant à la réalité et à la gravité des motifs reprochés au salarié

- quant à l'absence injustifiée pendant la période allant du 24 février au 15 mars 2022

Le tribunal du travail a relevé que PERSONNE1.) « ne conteste pas les faits en tant que tels, mais qu'il fait valoir qu'il serait dans ses habitudes de ne pas être au bureau et qu'il n'aurait pas l'obligation de se présenter à l'agence ».

Après avoir rappelé que l'employeur a la charge de prouver les faits invoqués pour justifier le licenciement et qu'il appartient au salarié de justifier son absence, le tribunal du travail a relevé que le salarié n'a pas démontré qu'il aurait été dans ses habitudes de ne pas se rendre sur le lieu de travail, à savoir l'agence à ADRESSE8.), tel que prévu dans le contrat de travail, ni que son employeur aurait accepté sa soi-disant pratique de ne pas se présenter dans les bureaux de l'agence, mais de travailler exclusivement de sa voiture respectivement de son domicile.

Le tribunal du travail n'a pas pris en considération la plainte du chef de menaces que PERSONNE1.) soutenait avoir déposée contre un certain PERSONNE6.), motif pris que « le requérant ne prend pas position par rapport à cette pièce et ne l'invoque pas pour justifier une absence de sa part, mais se borne à indiquer qu'il avait continué à travailler pour le compte de l'agence, sans se présenter dans les bureaux comme il avait été dans ses habitudes, habitudes qui auraient été acceptées par son employeur ».

Il a retenu que PERSONNE1.) se trouvait en absence injustifiée entre le 24 février 2022 et le 15 mars 2022, et que cette absence injustifiée pendant plusieurs semaines constitue une cause sérieuse de licenciement avec effet immédiat.

L'appelant reproche au tribunal du travail de ne pas avoir retenu qu'au vu des indications contenues dans le contrat de travail, son lieu de travail se serait situé dans « la commune d'ADRESSE8.) ». Il fait valoir que « cet aménagement lui aurait permis, tout au long de son contrat, d'exercer son activité à partir de son domicile, sans requérir l'autorisation expresse de son employeur ». L'appelant renvoie par ailleurs à des communications entre lui-même et Madame PERSONNE5.) de nature à établir que celle-ci « acquiesçait sa façon de travailler ». Il se réfère finalement à une attestation testimoniale d'un certain PERSONNE7.) afin d'établir que les salariés de la société SOCIETE1.) auraient été autorisés à travailler à domicile. Dès lors qu'il n'aurait pas été obligé de se présenter à « l'agence », le reproche tenant à une absence injustifiée entre la période allant du 24 février au 15 mars 2022 ne serait pas fondé.

L'appelant ajoute, que même à supposer qu'il ait « eu une obligation de présence à l'agence », il résulterait de la plainte pénale qu'il soutient avoir déposée contre un certain PERSONNE8.) qu'il n'a jamais été contesté que ce dernier lui aurait imposé de ne plus revenir à l'agence. PERSONNE1.) se réfère encore aux fiches de salaire des mois de février et mars 2022 qui ne renseigneraient qu'un jour d'absence. Il fait ensuite valoir que son employeur ne lui aurait « jamais reproché de ne pas être présent dans les bureaux de la société SOCIETE5.) », mais qu'en mars 2022, l'employeur aurait « changé de politique interne et exigé sa présence dans les locaux de la société SOCIETE1.) ». L'appelant reproche à son ancien employeur que ce changement aurait été fait dans l'unique but de pouvoir le licencier et de le réprimander pour avoir demandé sa mise en retraite anticipée.

PERSONNE1.) conclut en conséquence, par réformation, à voir qualifier son licenciement avec effet immédiat d'abusif.

La société SOCIETE1.) se réfère au contrat de travail de PERSONNE1.) qui mentionnerait expressément comme lieu de travail « l'agence de l'employeur située à ADRESSE8.) ». Aucune disposition contractuelle ne permettrait au salarié d'exercer son activité exclusivement à distance /home office. Il ne résulterait par ailleurs d'aucun élément probant du dossier que l'employeur aurait, de manière expresse ou tacite, consenti à ce que PERSONNE1.) « s'affranchisse de cette obligation de présence ».

L'absence injustifiée du salarié sur son lieu de travail du 24 février au 15 mars 2022, constituerait à elle seule une faute d'une gravité suffisante afin de justifier la résiliation immédiate du contrat de travail.

Appréciation de la Cour

D'après l'article L.124-10 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.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale d'un salarié et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Un fait unique peut justifier un renvoi immédiat, s'il est suffisamment grave (Cour d'appel, 28 mars 2024, n° CAL 2023-00516 du rôle ; Cour d'appel, 21 mars 2019, n°CAL-2018-00425 du rôle).

Il appartient à la société intimée d'établir que PERSONNE9.) ne s'est plus présenté sur son lieu de travail pendant la période allant du 24 février au 15 mars 2022.

La présence sur le lieu de travail, aux heures prévues dans le contrat de travail, constitue pour le salarié une obligation de résultat.

L'argumentation de la société SOCIETE1.) consistant à dire que son salarié ne se serait plus présenté sur son lieu de travail dès le 24 février 2022 est contredite par la fiche de salaire du mois de février 2022. La fiche de salaire bénéficie d'une présomption simple de véracité, qui signifie que les informations qui y figurent sont réputées exactes jusqu'à preuve du contraire. Le salarié fait valoir, à juste titre, que suivant ledit bulletin de paie, il a bien travaillé le 24, 25 et 28 février 2022, à raison de 8 heures par jour.

La société intimée ne prend pas position par rapport aux fiches de salaire versées par l'appelant. Elle ne fait notamment pas valoir que les indications figurant sur la fiche quant aux heures de travail prestées par l'appelant seraient affectées d'une erreur, de sorte que la Cour retient, que l'appelant était présent à son poste de travail en date des 24, 25 et 28 février 2022.

Concernant le mois de mars 2022, l'appelant admet qu'il ne s'est pas rendu dans les locaux de la société situés à ADRESSE8.).

Aux termes de l'article 3 du contrat de travail signé par les parties, le lieu de travail de PERSONNE1.) se situe à « ADRESSE8.) (Luxemburg) ». Suivant une clause de mobilité insérée dans ce même article, les parties ont convenu que le lieu de travail pourra évoluer en fonction des besoins de l'employeur.

Il est de principe qu'en l'absence d'autres dispositions contenues dans le contrat de travail, le lieu du travail du salarié, défini comme étant le lieu où le salarié exerce son travail de manière habituelle, est situé au siège de la société, qui se situe en l'occurrence à ADRESSE8.).

L'argumentation du salarié consistant à dire que suivant l'article 3 du contrat de travail, son lieu de travail se serait situé dans « la commune d'ADRESSE8.) » pour en déduire qu'il aurait pu exercer son travail notamment à domicile est par conséquent à écarter.

PERSONNE1.) invoque ensuite l'accord de l'employeur qu'il aurait toujours pu exercer son travail en dehors des locaux de la société et en particulier, à domicile.

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, il appartient au salarié de rapporter la preuve de cet accord.

Cette preuve ne résulte ni de la fiche de salaire du mois de février 2022, ni de celle du mois de mars 2022.

A admettre que « les communications entre Monsieur PERSONNE10.) et Madame PERSONNE5.) » auxquelles se réfère l'appelant soient celles versées sous la pièce n°11, la Cour retient que l'échange de messages Whatsapp entre une certaine PERSONNE11.) et PERSONNE1.) concerne surtout des visites de différents objets immobiliers, mais n'est aucunement de nature à justifier que l'employeur aurait autorisé l'appelant à exercer son travail à partir de son domicile.

Cette preuve ne résulte pas non plus de l'attestation testimoniale de PERSONNE7.), versée sous la pièce n°17 par PERSONNE1.). Si le témoin indique certes avoir travaillé au sein de la société SOCIETE1.) en tant qu'agent immobilier, il ne précise pas la période pendant laquelle il était salarié auprès de cette société. Sa déposition que « *es stimmt dass man bei der SOCIETE5.) immer von zu Hause gearbeitet hat* » n'est dès lors pas de nature à établir que PERSONNE1.) aurait été autorisé à travailler à domicile.

PERSONNE1.) se réfère par ailleurs aux pièces versées sous le n°10 « communications entre l'employeur et le requérant » afin de justifier que pendant la période litigieuse, il aurait été en contact permanent avec l'employeur, sans que ce dernier ait requis sa présence au bureau.

La Cour relève tout d'abord que les pièces versées sous le n°10 sont des fiches de salaire de PERSONNE1.) pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 1^{er} janvier 2022, qui ne sont d'aucune pertinence pour la solution du présent litige.

Concernant l'échange de communications entre PERSONNE1.) et la dame PERSONNE5.), la Cour renvoie aux développements faits ci-avant.

Les captures d'écran concernant les appels clients sont également à rejeter pour défaut de pertinence. En effet, abstraction faite que la plupart de ces pièces se rapportent à la période allant du 31 janvier au 16 février 2022, celles qui datent de mars 2022 ne justifient pas non plus que l'employeur aurait autorisé son salarié à travailler en dehors des locaux de la société SOCIETE5.).

L'appelant fait ensuite plaider qu'il ne se serait plus présenté sur son lieu de travail, étant donné qu'un certain PERSONNE8.) lui aurait « imposé de ne plus revenir à l'agence ».

Cette argumentation de PERSONNE1.) est cependant à écarter pour défaut de pertinence, étant donné qu'elle est en contradiction avec celle consistant à dire que l'employeur l'aurait autorisé à travailler à domicile pendant la période litigieuse.

A cela s'ajoute, qu'il n'a jamais été soutenu que le dénommé PERSONNE12.) aurait eu un quelconque pouvoir de direction ou de décision au sein de la société SOCIETE1.), de sorte que même à admettre qu'il ait indiqué à PERSONNE1.) de ne plus se présenter au bureau, cette indication n'était pas de nature à décharger le salarié de son obligation de résultat d'être présent à son poste de travail.

La Cour relève finalement que l'employeur a exigé sa présence dans les locaux de la société SOCIETE1.) en mars 2022, mais qu'il ne s'y est pas présenté.

Il est établi au regard des développements qui précèdent, que PERSONNE1.) ne s'est plus présenté à son lieu de travail, situé dans les locaux de la société à ADRESSE8.) à partir du 1^{er} mars 2022 et que son absence était injustifiée.

Il importe de rappeler que le licenciement avec effet immédiat date du 15 mars 2022.

Une absence injustifiée de dix jours revêt un caractère suffisamment grave pour justifier à elle seule un licenciement avec effet immédiat.

Dans ces conditions, il est superflu d'analyser les autres motifs de licenciement invoqués par l'employeur qui ont été énoncés avec précision.

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement du 15 mars 2022 prononcé à l'encontre de PERSONNE1.), et dit non fondées les demandes indemnitaires du salarié.

Le jugement entrepris est à confirmer de ce chef quoi, partiellement, pour d'autres motifs.

Au vu de l'issue du litige, la Cour approuve également le tribunal du travail en ce qu'il a rejeté la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure.

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

Ayant succombé dans son appel, la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas non plus fondée.

La demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance n'est pas fondée, motif pris que la société intimée n'a pas établi l'iniquité requise par cet article.

L'appel incident n'est dès lors pas fondé.

Il serait toutefois inéquitable de laisser à charge de la société intimée les frais d'avocat qu'elle a dû exposer en instance d'appel pour faire valoir ses droits. La Cour lui alloue 1.000 €.

PAR CES MOTIFS

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

statuant en continuation de l'arrêt de la Cour d'appel du 9 janvier 2025,

reçoit l'appel incident,

dit les appels principal et incident non fondés,

confirme le jugement déferé,

rejette la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), SOCIETE3.), BILTGEN, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian BILTGEN, avocat à la Cour, sur ses affirmations de droit.