

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°15/24 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du huit février deux mille vingt-quatre

Numéro CAL-2022-00465 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Françoise ROSEN, premier conseiller,
Yola SCHMIT, premier conseiller
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Cathérine NILLES de Luxembourg du 1^{er} avril 2022,

comparant par Maître Christelle BEFANA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1. 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 NILLES,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, 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 B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour,

2. l'établissement public SOCIETE2.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrit au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représenté par son Président du conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit NILLES,

défaillante.

LA COUR D'APPEL:

PERSONNE1.) est entré aux services de la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.) le 18 novembre 1991, où il a occupé, depuis le 1^{er} mai 2016, le poste de directeur de magasin dans la succursale de ADRESSE4.).

Par courrier du 18 juin 2020, PERSONNE1.) a été convoqué à un entretien préalable fixé au 26 juin 2020 auquel il ne s'est pas présenté.

Par courrier recommandé du 29 juin 2020, la société SOCIETE1.) lui a notifié son licenciement avec effet immédiat.

Par courrier recommandé du 25 août 2020, il a contesté les motifs à la base de son licenciement.

Par requête déposée le 29 mars 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de ADRESSE4.) pour voir déclarer abusif le licenciement pour faute grave dont il a fait l'objet en date du 29 juin 2020 et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer 23.260,44 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, 34.890,66 € au titre d'indemnité de départ, 31.013,92 € au titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral et 69.781,32 €, réduite en cours d'instance à 21.697,86 € au titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel subi suite à son licenciement du 29 juin 2020, ces sommes avec les intérêts légaux à partir du 29 juin 2020, date du licenciement, sinon avec les intérêts légaux à partir du 29 mars 2021, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a réclamé une indemnité de procédure 5.000 euros et requis l'intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de la Caisse Nationale de Santé (ci-après l'ETAT).

La société SOCIETE1.) a conclu au rejet de l'ensemble des demandes et réclamé une indemnité de procédure.

Par jugement rendu par défaut à l'égard de l'ETAT et contradictoirement l'égard des autres parties le 21 février 2022, le tribunal du travail de ADRESSE4.) a déclaré régulier le licenciement pour motif grave intervenu le 29 juin 2020 à l'égard de PERSONNE1.), a déclaré non fondées ses demandes en paiement de dommages et intérêts, d'une indemnité de départ et d'une indemnité de préavis, a dit qu'il n'y pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir, a rejeté les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure et a condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

Par acte d'huissier de justice du 1^{er} avril 2022, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 28 février 2022.

Remarques préliminaires

L'acte d'appel datant du 1^{er} avril 2022, l'affaire est soumise aux règles de procédure telles qu'introduites par la loi du 15 juillet 2021 portant entre autres modifications du nouveau code de procédure civile et ayant pour objet le renforcement de l'efficacité de la justice civile et commerciale, entrée en vigueur le 16 septembre 2021.

Aux termes de l'article 586 du NCPC, « *les conclusions d'appel doivent formuler expressément les prétentions de la partie et les moyens sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée.*

Avant la clôture de l'instruction, les parties notifieront des conclusions de synthèse qui reprendront les prétentions et moyens présentés ou invoqués dans leurs conclusions antérieures. A défaut, elles sont réputées les avoir abandonnés et la juridiction ne statuera que sur les dernières conclusions notifiées

(...).

Le terme conclusion est un terme générique, qui s'applique quel que soit l'état d'avancement de la procédure. C'est ainsi que le premier acte du procès, l'assignation, voire l'acte d'appel, parce qu'il comprend l'objet de la demande avec un exposé des moyens en fait et en droit, vaut conclusion.

Il résulte de l'alinéa 2 de l'article 586 du NCPC que les prétentions et les moyens qui ne sont pas formellement repris dans les dernières conclusions sont réputés abandonnés. Un simple renvoi, même exprès aux conclusions antérieures est à cet égard insuffisant (Cass. 2^{ème} civ., 10 mai 2001, n° 99-19.898, Cass. 3^{ème} civ., 16 févr. 2005, n° 00-21.245, Bull. civ. III, n° 40).

Les dernières conclusions visées par l'article 586 du NCPC s'entendent seulement de celles qui « *déterminent l'objet du litige ou soulèvent un incident de nature à mettre fin à l'instance* » (Cass. 2^{ème} civ., 18 déc. 2008, n° 07-20.238 , D. 2009. 235; Cass. civ. 2^e, 15 nov. 2018, n° 17-27.844, D. 2019. 555, obs. N. Fricéro; Gaz. Pal. 29 janv. 2019, n° 4, p. 75, note S. PERSONNE2.)).

Les dernières conclusions de Maître Befana, voire de Maître Jungers, qui déterminent l'objet du litige sont celles qui ont été déposées à la Cour en date du 10 mai 2023, respectivement du 2 décembre 2022.

La Cour ne prendra en considération que les prétentions et moyens développés par les parties dans les conclusions précitées.

L'établissement public SOCIETE2.), bien que régulièrement assigné, n'a pas constitué avocat. L'acte d'appel ne lui ayant pas été signifié à personne, il y a lieu de statuer par défaut à son égard.

Discussion

I) Quant à la régularité du licenciement au regard de l'article L.121-6 du Code du travail

Le tribunal du travail a considéré que PERSONNE1.) ne bénéficiait pas des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail au moment du licenciement du 29 juin 2020, en retenant, concernant l'information du premier jour visé par l'article précité, que « le requérant a travaillé le 11 juin 2020 », que comme « le 11 juin était en principe un jour travaillé, et que PERSONNE1.) n'a pas établi avoir pris congé, le premier jour de la maladie était le 11 juin 2020, tandis que le salarié n'a informé son employeur de sa maladie que le 12 juin 2020 ».

Il a encore relevé, concernant l'envoi par le salarié du certificat de maladie, que le requérant a envoyé son certificat médical par lettre recommandée en date du 12 juin 2020, mais que l'employeur ne l'a réceptionné que le 19 juin 2020, de sorte qu'il a pu valablement engager la procédure de licenciement à l'égard de PERSONNE1.), par la convocation de ce dernier, le 18 juin 2020, à un entretien préalable.

Le tribunal a encore relevé que l'affirmation de PERSONNE1.) selon laquelle, le retard relatif à la communication dudit certificat médical aurait été imputable aux retards extraordinaires des services postaux au mois de juin 2020 et que ces prétendus retards auraient été liés à la pandémie du Covid-19, laissait d'être établie. Il a ajouté « qu'aucun texte n'a prévu une prolongation du délai de trois jours au cours de la pandémie liée au Covid-19, délai qui était porté à quatre jours en raison de la convention collective signée entre parties ».

L'appelant critique en ordre principal le tribunal de ne pas avoir retenu qu'il aurait bénéficié des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail, prévoyant une protection contre le licenciement lorsque le salarié est incapable de travailler pour cause de maladie. Il reproche au tribunal de ne pas avoir tenu compte du fait que s'il a travaillé le matin du 11 juin 2020, il aurait fini cette journée de travail à 12h30. PERSONNE1.) affirme qu'il n'aurait pas été en congé l'après-midi du 11 juin 2020, mais en repos. L'employeur ne saurait contester cet élément, étant donné que les journées seraient encodées à l'avance dans le système informatique propre à la société SOCIETE1.). L'appelant estime, que s'il n'avait pas été en repos l'après-midi du 11 juin 2020, l'employeur n'aurait pas manqué de le contacter sur son téléphone professionnel ou par courriel afin de lui demander pour quelle raison il aurait quitté son poste de travail en pleine journée, voire lui aurait reproché ce fait dans la lettre de licenciement. L'appelant ajoute avoir pris rendez-vous auprès de son médecin dans l'après-midi du 11 juin 2020 et avoir été vu par ce dernier le même jour à 18 heures 30.

PERSONNE1.) critique le tribunal de ne pas avoir retenu, compte tenu du fait qu'il aurait été en repos dans l'après-midi du 11 juin 2020, que le premier jour de son incapacité de travail aurait été le 12 juin 2020, date à laquelle il aurait au matin, informé PERSONNE3.), directrice du service des ressources humaines, et la succursale de la société SOCIETE1.) par courriel et par téléphone de son arrêt de travail pour cause de maladie et de la durée prévisible de son absence. Dès lors que PERSONNE3.) aurait été plus à même à organiser son remplacement, le reproche qu'il n'aurait pas informé PERSONNE4.), son supérieur hiérarchique, ne saurait tenir. Il soutient ensuite avoir le 12 juin 2020 envoyé son certificat médical par lettre recommandée à l'employeur et fait grief au tribunal de ne pas avoir retenu que le fait que l'employeur n'a réceptionné ledit certificat médical que le 19 juin 2020 ne lui serait pas imputable, mais serait dû aux ralentissements des services postaux en raison de la pandémie du Covid-19.

L'employeur conteste que PERSONNE1.) ait été en repos l'après-midi du 11 juin 2020. Cette affirmation ne résulterait d'aucune pièce probante du dossier. L'appelant aurait occupé le poste de responsable du magasin, de sorte qu'il ne serait pas logique qu'en cette qualité il

se mette en repos pendant la période de la plus forte affluence. L'employeur insiste sur les deux conditions cumulatives inscrites à l'article L.121-6 du Code du travail pour pouvoir bénéficier des dispositions protectrices de cet article. Or en l'espèce, l'appelant n'aurait ni informé son employeur le 11 juin 2020 de son arrêt de travail pour cause de maladie, ni fait parvenir endéans le délai de quatre jours, prévu par la Convention collective de la société SOCIETE1.), le certificat de maladie attestant de son incapacité de travail. Concernant le défaut d'information, l'intimée fait valoir que contrairement à l'affirmation de l'appelant, dans son courriel du 12 juin 2020, il n'aurait prévenu son employeur ni de la durée prévisible de son absence, ni attaché le certificat médical au dit courriel. Lors de son entretien téléphonique avec PERSONNE3.), l'appelant n'aurait pas non plus informé cette dernière qu'il serait en incapacité de travail. Dans la mesure où le certificat médical n'aurait été réceptionné par l'employeur qu'en date du 19 juin 2020, la convocation du salarié à l'entretien préalable, postée le 18 juin 2020 aurait été valable.

L'appelant n'ayant pas respecté les deux obligations légales lui imposées par l'article L.121-6 du Code du travail, respectivement l'article 7.1.2 de la Convention collective de la société SOCIETE1.), le jugement entrepris serait à confirmer en ce que le tribunal a retenu que PERSONNE1.) ne bénéficiait pas des dispositions protectrices de cet article.

Appréciation de la Cour

Il convient de rappeler que la convocation du salarié à l'entretien préalable date en l'espèce du 18 juin 2020. PERSONNE1.) justifie au vu d'un certificat médical versé en pièce n° 12 qu'il était en incapacité de travail durant la période allant du 11 juin 2020 « après-midi » au 29 juin 2020.

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

Lorsque le salarié est empêché de se présenter sur son lieu de travail ou de rester sur son lieu de travail pour raison de santé, il doit en avvertir son employeur, dans les conditions définies aux deux premiers paragraphes de l'article L.121-6 du Code du travail qui se lisent comme suit :

« Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède, peut être effectué oralement ou par écrit.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. »

Le paragraphe (3) de ce même article ajoute 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* ».

Pour bénéficier de la protection contre le licenciement prévue par le paragraphe (3) cité ci-dessus, le salarié doit avoir rempli cumulativement les deux conditions prévues par les deux premiers paragraphes de ce même article.

Ce n'est que grâce à ces informations que l'employeur saura qu'il ne doit plus compter sur ce salarié jusqu'à obtention de l'information contraire et que l'employeur sera en mesure de pourvoir à son remplacement ou aux mesures qui s'imposent du fait de son absence.

Il convient de constater que l'article 7.1.2. qui s'inscrit dans un article 7 intitulé « *maladie, décès, absences* » de la Convention collective de la société SOCIETE1.) est plus favorable au salarié, dès lors qu'il dispose que le certificat médical doit être « *parvenu à l'employeur au plus tard au début du 4^{ème} jour d'absence du collaborateur* ».

La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que la prohibition du congédiement du salarié incapable de travailler pour cause de maladie ne s'applique qu'à la condition que le salarié ait satisfait à la double obligation lui imposée par l'article L.121-6 paragraphes (1) et (2) du Code du travail, consistant, d'une part, à avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou son représentant légal le jour même de l'empêchement et, d'autre part, à lui soumettre un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible, endéans un délai de trois jours, cette double obligation devant être remplie en toutes circonstances, qu'il s'agisse de la survenance de la maladie ou de sa prolongation, l'échéance de chaque certificat de maladie faisant présumer pour l'employeur l'aptitude du salarié à reprendre son travail.

Afin de pouvoir bénéficier de la protection prévue par cet article, il incombe au salarié d'avertir son employeur, dès le premier jour de sa maladie, et de lui remettre le certificat médical relatif à sa maladie dans le délai prévu ci-avant.

En cas de contestation, comme en l'espèce, il appartient à PERSONNE1.) d'établir que les deux conditions prévues par l'article L.121-6 du Code du travail étaient réunies.

La double obligation que le salarié doit remplir aux termes des paragraphes (1) et (2) de l'article L.121-6 du Code du travail pour pouvoir bénéficier pleinement de la protection contre le licenciement édictée par le paragraphe (3) s'entend en ce sens qu'à défaut de présentation du certificat médical d'incapacité de travail le troisième jour d'absence au plus tard (*note de la Cour*: en l'espèce, le quatrième jour) , la protection lui conférée par l'avertissement de l'employeur le premier jour devient caduque, l'employeur étant de nouveau autorisé à le licencier, et qu'inversement il peut présenter directement un certificat médical, sans avertissement préalable de l'employeur (cf. doc. parl. no. 3222, p.29 et no. 3222-9, p. 31), avec comme conséquence qu'il ne bénéficie alors de la protection légale qu'à partir de la réception dudit certificat par l'employeur, ce qui explique les termes du paragraphe (3) de l'article L.121-6 suivant lequel l'employeur dûment averti ou en possession du certificat médical n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail.(Cour d'Appel 19 mai 2005, numéro de rôle 29014).

PERSONNE1.) ne justifie en l'espèce, ni par son contrat de travail du 29 avril 2016, ni par aucun autre élément probant du dossier qu'il aurait été en repos l'après-midi du 11 juin 2020, de sorte que c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que le premier jour de l'empêchement visé par l'article L.121-6 du Code du travail était en l'espèce le 11 juin 2020.

L'appelant n'a en conséquence pas établi avoir respecté l'obligation d'information lui imposé par l'article L.121-6 du Code du travail.

Il s'y ajoute que le délai de trois jours prévu par la loi, voire de quatre jours prévu par l'article 7.1.2 de la Convention collective de la société SOCIETE1.), qui en l'espèce expirait le 14 juin 2020, endéans lequel le salarié doit soumettre à l'employeur le certificat de maladie attestant de son incapacité de travail, est un délai préfix non susceptible de prorogation, la loi ne distinguant pas selon le jour de survenance de la maladie, ni selon que ce délai inclut ou non des dimanches ou autres jours chômés, la finalité de la disposition légale étant de tenir l'employeur informé de la durée de l'absence plus ou moins longue du salarié afin qu'il puisse en tenir compte dans l'organisation de son entreprise (voir en ce sens Cour d'appel, 8 octobre 2009, n° 33834 du rôle).

Il est établi au regard des pièces versées et des renseignements fournis que l'appelant a posté la lettre recommandée contenant le certificat médical litigieux le 12 juin 2020. Suivant les recherches

effectuées auprès du service des postes (« *track and trace* »), l'envoi a quitté la France le 18 juin 2020 et a été remis au destinataire le 19 juin 2020, soit en dehors du délai de quatre jours prévu par l'article 7.1.2 de la Convention collective de la société SOCIETE1.) et après la convocation à l'entretien préalable du 18 juin 2020. S'il est un fait que le certificat médical a mis sept jours pour parvenir à l'employeur, et qu'en principe, ce retard n'est pas imputable au salarié, il ne l'est pas non plus à l'employeur. L'employeur soutient à juste titre que l'appelant aurait pu lui envoyer une copie de son certificat par mail (voir en ce sens Cour d'appel, 10 décembre 2020, n° CAL-2019-00890).

Au vu des considérations qui précèdent, la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que PERSONNE1.) n'a pas suffi aux deux conditions cumulatives prévues par l'article L.121-6 du Code du travail, voire l'article 7.1.2 de la Convention collective de la société SOCIETE1.), de sorte qu'il ne peut pas se prévaloir de la protection du paragraphe (3) de l'article L.121-6 du Code du travail.

Il importe de rappeler que la protection contre le licenciement du salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, prévue à l'article L. 121-6 du Code du travail, s'applique durant le délai de trois jours à compter du premier jour d'absence à condition que le salarié ait dûment averti l'employeur dès le premier jour de son empêchement et s'étend à la durée de l'incapacité de travail dépassant ledit délai, si le certificat médical attestant l'incapacité de travail du salarié a été remis à l'employeur au plus tard à la fin dudit délai (Cour de cassation, 18 juin 2020, n° 88/2020).

Même si en l'espèce, l'employeur disposait le 19 juin 2020 du certificat médical de PERSONNE1.) justifiant son absence couvrant la période du 11 juin (après-midi) au 29 juin 2020, l'interdiction de licencier énoncé à l'article 1^{er} de l'article L.121-6(3) du Code du travail n'était pas applicable à l'égard de l'employeur, dès lors que la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du délai de protection prévu par l'article précité, voire la Convention collective de la société SOCIETE1.).

Le jugement entrepris est à confirmer en ce que le tribunal a retenu que PERSONNE1.) ne bénéficie pas des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail.

II) Quant à la régularité du licenciement au regard de l'article L.124-10 du Code du travail

La Cour note tout d'abord que dans ses conclusions du 10 mai 2023, PERSONNE1.) n'a plus repris le moyen tiré de l'imprécision des motifs à la base du licenciement, qu'il avait invoqué en première instance

ainsi que dans son acte d'appel du 1^{er} avril 2020, de sorte qu'il n'y a pas lieu de s'y attarder.

- Quant au caractère réel et sérieux des motifs

Il importe de rappeler que par courrier du 18 juin 2020, PERSONNE1.) a été convoqué à un entretien préalable, auquel il ne s'est pas présenté.

Il a été licencié avec effet immédiat pour fautes graves, par courrier de la société SOCIETE1.) du 29 juin 2020, rédigé dans les termes suivants :

Aux termes du courrier précité, la société SOCIETE1.) a en substance reproché à PERSONNE1.) ses absences non justifiées de plusieurs jours, ensemble le non-respect du règlement interne de la société et son comportement mis à jour lors d'un entretien avec un supérieur hiérarchique en date du 11 juin 2020, attestant de son intention de ne plus reprendre le travail.

Dans son jugement du 21 février 2021, le tribunal du travail a retenu qu'à défaut pour l'employeur d'avoir rapporté la preuve du prétendu comportement déplacé de PERSONNE1.), respectivement des propos tenus par ce dernier lors de l'entretien avec PERSONNE4.), son supérieur hiérarchique, le 11 juin 2020, au matin, ces faits reprochés au salarié étaient à écarter.

Concernant l'absence injustifiée de plusieurs jours, et le non-respect du règlement interne reproché à PERSONNE1.), le tribunal, après avoir relevé que le salarié était parfaitement au courant des procédures internes, a retenu que PERSONNE1.) n'a pas respecté les obligations légales prévues par l'article L.121-6 du Code du travail, mais a préféré poster le certificat médical le second jour à partir de l'étranger au lieu de le faire parvenir par courriel à son supérieur, respectivement au service des ressources humaines et n'a pas informé ces derniers de la durée prévisible de sa maladie. Sur ce dernier point, le tribunal a relevé que si l'employeur a admis avoir reçu un courriel le 12 juin 2020 de la part de PERSONNE1.) indiquant qu'il serait indisponible, ledit courriel ne fournit aucune information sur la durée prévisible de l'absence du salarié. Le tribunal a encore relevé

que contrairement aux affirmations de PERSONNE1.), il n'a pas établi avoir informé PERSONNE3.) lors d'un entretien téléphonique mené avec celle-ci le 12 juin 2020 sur la durée de son absence. Le tribunal n'a pas non plus pris en compte le « *tableau des absences* » versé par le salarié, motif pris qu'il ne se dégageait pas de cette pièce que PERSONNE1.) aurait informé l'employeur sur la durée de son absence. Au regard de ces éléments, le tribunal du travail a retenu que PERSONNE1.) a affiché une certaine nonchalance en relation avec les procédures internes en précisant que lesdites procédures s'imposent également à une personne revêtant une fonction à responsabilité tel que c'était le cas pour PERSONNE1.). Quant à la gravité des fautes établies à l'égard de PERSONNE1.), le tribunal a précisé que l'incertitude sur la légitimité de l'absence de huit jours et la durée prévisible de celle-ci ont perturbé l'organisation de la succursale SOCIETE1.) à ADRESSE4.), dès lors que le service ressources humaines ayant directement prévu un remplaçant dès le 13 juin 2020, n'était pas en mesure de savoir quand il pouvait compter sur le retour de PERSONNE1.).

Pour souligner la gravité des fautes reprochées à l'appelant, le tribunal a encore pris en considération l'attitude affichée par PERSONNE1.) en relation avec l'entretien préalable, étant donné qu'il a seulement quelques minutes avant la tenue de cette réunion fixée au 26 juin 2020, informé le service des ressources humaines qu'il n'allait pas se présenter et ce bien qu'il ait su avant le rendez-vous qu'il n'allait pas se présenter pour assister à l'entretien. Il a également relevé le fait que PERSONNE1.) était parfaitement au courant des procédures pour les appliquer en tant que directeur de succursale quotidiennement. Il a en conséquence retenu que l'absence injustifiée entre le 11 et le 18 juin 2020 et l'attitude affichée par PERSONNE1.) en relation avec cette absence constitue une faute grave, justifiant une rupture immédiate de la relation de travail entre parties.

PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que dans la mesure où l'employeur a réceptionné son certificat de maladie en date du 19 juin 2020, il n'aurait plus pu invoquer comme motif de licenciement une absence injustifiée dans son chef entre la période du 12 au 19 juin 2020. Le motif tiré de l'absence injustifiée du salarié n'aurait plus existé, de sorte qu'il n'aurait plus pu être invoqué comme motif de licenciement.

L'appelant indique avoir, en date du 12 juin 2020 informé PERSONNE3.), directrice du service des ressources humaines, de sa maladie et de la durée de celle-ci et aurait le même jour envoyé le certificat médical par voie postale à son employeur. Dès lors que cette personne serait plus à même à organiser son remplacement, le reproche qu'il n'aurait pas informé PERSONNE4.), son supérieur hiérarchique, ne saurait tenir. L'appelant se réfère à un avis publié au

Journal Officiel Français par l'autorité de régulation des communications, versé en pièce n° 28 pour soutenir que l'arrivée tardive du certificat au siège de la société SOCIETE1.) serait indépendante de sa volonté, mais serait imputable au ralentissement des services postaux et liée à la pandémie du Covid-19. L'employeur aurait pris conscience de cette problématique, étant donné qu'il aurait, après son licenciement, informé les salariés, par note interne, qu'une boîte mail destinée à recevoir exclusivement les certificats de maladie des salariés serait mise en place. En tout état de cause, tant la succursale de ADRESSE4.) que PERSONNE3.) auraient été au courant, dès le 12 juin 2020 que l'appelant serait absent, étant donné que son absence aurait été mentionné sur le « *tableau des absences* » dès le 13 juin 2020. PERSONNE1.) estime en conséquence que son absence n'aurait aucunement désorganisé la succursale de ADRESSE4.).

PERSONNE1.) critique ensuite le tribunal d'avoir relevé que dans le cadre de sa fonction, il aurait lui-même procédé à des licenciements pour des faits similaires que ceux qui lui sont reprochés actuellement par la société SOCIETE1.). L'appelant demande à la Cour de constater que l'employeur n'aurait pas rapporté cette preuve.

PERSONNE1.) reproche également au tribunal de ne pas avoir pris en compte son ancienneté de services de 28 ans au sein de la société SOCIETE1.), le fait que durant cette période, il n'aurait jamais reçu d'avertissements, qu'il aurait fait l'objet de nombreuses promotions et qu'il n'aurait jamais été absent au travail.

L'intimée sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal a déclaré le licenciement du 29 juin 2020 régulier. Il fait valoir que même si l'appelant a justifié qu'il se trouvait en état de maladie dûment constaté par un certificat médical, il n'en reste pas moins qu'il n'a pas justifié qu'il aurait entrepris les démarches nécessaires afin d'en informer son employeur. Aussi, l'absence inexpiquée pendant quelques jours aurait nécessairement causé une désorganisation au sein de la société SOCIETE1.), d'autant plus qu'en l'espèce, il se serait agi de l'absence du responsable du magasin, de sorte que l'ancienneté de service de l'appelant ne saurait valoir comme atténuation de la faute établie à son égard.

La société SOCIETE1.) invoque encore le comportement que PERSONNE1.) aurait affiché lors d'une réunion qui s'est tenue le 11 juin 2020 vers 11 heures entre ce dernier et PERSONNE4.), son supérieur hiérarchique, ainsi qu'un appel téléphonique le 12 juin 2020 de PERSONNE1.) avec PERSONNE3.), la responsable du services ressources humaines, lors duquel l'appelant aurait réclamé « un départ négocié ».

Ces faits sont également offerts en preuve par l'audition de deux témoins, voire par l'attestation testimoniale d'PERSONNE4.).

L'intimée argumente que ces comportements seraient « aux antipodes de celui d'un salarié malade ». En tout état de cause, l'attitude de l'appelant aurait définitivement et irrémédiablement rompu la confiance devant exister entre parties.

Elle ajoute que le fait pour l'appelant de ne pas avoir fait l'objet d'avertissements formels au cours de sa carrière ne porterait pas à conséquence.

Dès lors que l'intimée aurait été en l'espèce dans l'ignorance de la durée prévisible de l'absence de PERSONNE1.), le licenciement de ce dernier serait régulier.

L'appelant argumente que la prétendue altercation avec PERSONNE4.) ou encore sa prétendue demande relative à une « départ négocié », seraient « sans lien avec son absence ». L'appelant s'oppose en tout état de cause à l'audition comme témoin d'PERSONNE4.) et sollicite le rejet de l'attestation testimoniale de ce dernier en application des articles 399 du NCPC et 6 de la Convention européenne des Droits de l'Homme.

Appréciation de la Cour

L'intimée invoque dans son courrier de licenciement du 29 juin 2020 le comportement que PERSONNE1.) aurait affiché lors d'une réunion qui s'est tenue le 11 juin 2020 vers 11 heures entre ce dernier et PERSONNE4.), son supérieur hiérarchique, de même que les propos qu'il aurait tenus lors d'un appel téléphonique qu'il aurait mené le 12 juin 2020 avec PERSONNE3.), la responsable du services ressources humaines. Elle argumente que tant le comportement du salarié que ses propos seraient « aux antipodes de celui d'un salarié malade », tout en restant en défaut de tirer des conclusions juridiques de cette argumentation.

La Cour ne voit dès lors pas en quoi ces faits, même à les supposer établis, seraient de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat. Dans ces conclusions de synthèse du 2 décembre 2022, l'intimée justifie d'ailleurs exclusivement le licenciement du salarié par ses prétendues absences non justifiées pour la période du 11 juin (après-midi) au 18 juin 2020.

L'offre de preuve de la société intimée est partant à rejeter pour défaut de pertinence. Il en est de même de l'attestation testimoniale du témoin PERSONNE4.).

Dans son courrier de licenciement du 29 juin 2020, la société SOCIETE1.) reproche à son salarié non seulement de ne pas s'être assuré de la réception par l'employeur du certificat médical dans le délai légal, respectivement dans le délai prévu par l'article 7.1.2. de la Convention collective de la société SOCIETE1.), mais également de ne pas avoir informé son employeur dès le premier jour de son empêchement de travail pour cause de maladie.

S'il est vrai qu'en l'espèce PERSONNE1.) disposait d'un certificat médical couvrant le période du 11 juin (après-midi) au 29 juin 2020, force est de constater que l'absence du salarié n'avait pas été justifiée auprès de l'employeur entre le 11 juin (après-midi) et le 18 juin 2020, date à laquelle l'employeur a convoqué PERSONNE1.) à un entretien préalable, en vue d'un licenciement. Le fait que ledit certificat médical a été réceptionné par l'employeur le 19 juin 2020 ne fait pas disparaître le motif de licenciement.

Dans la mesure où le salarié a méconnu son obligation légale prévue à l'article L.121-6 du Code du travail, l'employeur était en droit de lui reprocher dans son courrier de licenciement du 29 juin 2020 une absence injustifiée de son poste de travail du 11 au 18 juin 2020, de sorte que l'affirmation du salarié consistant à dire que l'employeur n'aurait plus pu lui reprocher cette absence tombe à faux.

Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, l'inexécution par le salarié de l'obligation de soumettre à l'employeur le certificat médical endéans le délai prévu par la loi, respectivement le délai plus favorable prévu par la Convention collective de l'employeur, ne constitue cependant pas forcément, ni automatiquement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié, le juge étant tenu d'examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus par la loi.

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.

Constitue une faute grave, celle qui rend immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation des relations de travail, dans la mesure où elle était de nature à ébranler la confiance entre parties.

Pour apprécier la gravité d'une faute commise par un salarié, les juridictions du travail ont un pouvoir discrétionnaire et doivent tenir compte dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, d'un certain nombre d'éléments tels que son degré d'ancienneté, ses antécédents professionnels, sa

situation sociale et en général de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité, et finalement, des conséquences du licenciement.

En l'espèce, l'employeur ne conteste pas avoir été informé par PERSONNE1.) par courriel du 12 juin 2020 adressé au service du personnel qu'il était « *indisponible, pour cause de maladie* ». Il n'en demeure pas moins, que le salarié ne justifie par aucun élément probant du dossier qu'il aurait endéans le délai de quatre jours prévu par l'article 7.1.2. de la Convention collective de la société SOCIETE1.), fait parvenir à l'employeur le certificat médical attestant de son arrêt de travail pour cause de maladie et de la durée de son absence. Dès lors qu'il existe d'autres modes de transmission d'un document à un destinataire, tels qu'un envoi par mail ou MMS, l'appelant ne saurait se retrancher derrière une prétendue lenteur des services postaux liée à la pandémie du COVID-19 afin de justifier une réception tardive par l'employeur du certificat de maladie. L'employeur a encore attendu jusqu'au 18 juin 2020, donc huit jours pendant lesquels il était sans nouvelles de son salarié quant à la durée prévisible de son arrêt de travail, avant de le convoquer, le 18 juin 2020, à l'entretien préalable au licenciement.

Concernant la gravité de la faute commise et consistant en l'espèce dans le non-respect des obligations légales lui imposées par l'article L.121-6 du Code du travail, le salarié demande à voir prendre en compte son ancienneté auprès de la société SOCIETE1.) et son absence d'avertissements pendant sa carrière professionnelle de 28 ans.

S'il est vrai qu'il résulte des termes de la lettre de licenciement du 29 juin 2020 que l'employeur a, à partir du 13 juin 2020, pourvu au remplacement du salarié « *en intérim* », par un « *collègue directeur de magasin* », la Cour retient à l'instar du tribunal du travail qu'il n'en reste pas moins que la société SOCIETE1.) était, jusqu'au 18 juin 2020, dans l'incertitude quant au retour de PERSONNE1.).

Sans dénier que le salarié a commis une négligence, en laissant son employeur sans nouvelles jusqu'au 18 juin 2020 quant à la durée prévisible de son arrêt de travail, la Cour estime cependant qu'en égard au fait que le salarié a investi 28 années de sa vie professionnelle dans la société de l'employeur et qu'il a fait l'objet de plusieurs promotions, ce qui laisse supposer un parcours professionnel et une relation de confiance irréprochables, son absence ne constitue pas une faute suffisamment grave pour licencier le salarié, en le privant des indemnités légales de licenciement.

L'appel est partant fondé sur ce point spécifique.

Le jugement est partant à réformer en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier.

III) Quant aux demandes indemnitaires

A) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

L'appelant réclame la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer, la somme de 23.260,44 €, augmentée des intérêts au taux légal, au titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Exposant que pendant la période du 1^{er} juillet au 31 décembre 2020, l'appelant aurait reçu une indemnité pécuniaire de maladie d'un montant équivalent à son salaire, la société SOCIETE1.) conclut au rejet de la demande de PERSONNE1.).

Aux termes de l'article L.124-6 du Code du travail, « la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L. 124-4 et L. 124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir. (...) L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L. 124-7 ni avec la réparation visée à l'article L. 124-10. (...)».

Il résulte des renseignements fournis que PERSONNE1.) a perçu dans les mois précédents son licenciement, un revenu mensuel brut de 3.876,74 € auprès de la société SOCIETE1.).

L'indemnité compensatoire de préavis étant, conformément à l'article L.124-6 du Code du travail, égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis, qui au vu de l'article L.124-3 (2) est de six mois pour une ancienneté continue de dix ans au moins, PERSONNE1.) a en principe droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de salaire.

Il est vrai que l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement présente un caractère forfaitaire.

Il n'en demeure pas moins que l'indemnité compensatoire de préavis a la nature d'un « substitut de salaire » (cf. doc. parl., n° 3222, commentaire des articles, page 22).

Sa finalité est de procurer au salarié licencié des ressources financières suffisantes sous la forme d'un substitut de salaire, en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail.

L'employeur fait valoir à bon droit que PERSONNE1.) a perçu dès le mois de juillet 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 la somme mensuelle de 3.876,74 € au titre d'indemnité pécuniaire de maladie (3.876,74 x 6) de la part de la Caisse nationale de santé, cette somme étant équivalent au salaire mensuel perçu auprès de la société SOCIETE1.).

Il s'ensuit que la demande de PERSONNE1.) est à rejeter (en ce sens, Cour d'appel, 21 janvier 2016, n°41693 du rôle).

Le jugement entrepris est à confirmer quant à ce volet du litige, quoique pour d'autres motifs.

B) Quant à l'indemnité de départ

PERSONNE1.) sollicite, par réformation, la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 34.890,66 € au titre d'indemnité de départ.

La société intimée demande à voir ramener le montant à de plus justes proportions.

Le salarié abusivement licencié sans préavis a droit, en vertu de l'article L.124-7 du Code du travail, et compte tenu de son ancienneté de service continu de vingt-cinq années au moins, à une indemnité de départ correspondant à neuf mois de salaire.

Les parties admettent que le salaire mensuel brut de l'appelant était de 3.876,74 €

Le bénéfice de l'indemnité de départ n'est exclu que si l'employeur a été autorisé par la loi à résilier le contrat de travail sans préavis pour motif grave (article L.124-10 (1) alinéa 2 du Code du travail, hypothèse non donnée en l'espèce, ou lorsque le salarié peut faire valoir des droits à une pension de vieillesse normale, (article L.124-7 (5) du Code du travail), ce qui n'est pas non plus le cas en l'occurrence.

Au vu de l'ancienneté de service de PERSONNE1.) au sein de la société SOCIETE1.), il a droit à une indemnité de départ de 34.890,66 € (9 x 3.876,74 €), avec les intérêts au taux légal à partir du 29 mars 2021, jusqu'à solde.

C) Quant au préjudice matériel

PERSONNE1.) conclut, par réformation, à se voir allouer la somme de 21.697,86 € au titre de dommages-intérêts pour préjudice matériel subi, sur base d'une période de référence de douze mois, pour la période de janvier 2021 à janvier 2022.

La société SOCIETE1.) conclut au rejet de cette demande. Elle argumente que le salarié n'aurait pas procédé immédiatement après le licenciement à la recherche d'un nouvel emploi, de sorte qu'il n'aurait pas fait les efforts nécessaires à sa réinsertion rapide sur le marché du travail. Elle ajoute que l'état de santé déficient du salarié, à le supposer établi, ne saurait lui être imputé.

Le préjudice matériel résultant de la perte de salaire invoqué par un salarié licencié n'est à prendre en considération que pour autant qu'elle se rapporte à une période de référence qui aurait normalement dû suffire à un salarié déployant des efforts soutenus pour retrouver un emploi adapté à ses capacités, et ceci dans tous les secteurs économiques, seule une perte de revenus répondant à cette condition pouvant être considérée comme étant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Il est tenu compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté de service et de l'âge du salarié, ainsi que de la situation sur le marché du travail. D'autres éléments tels des problèmes personnels, ou la maladie d'un salarié, qui n'ont aucun lien direct avec le licenciement ne sauraient être pris en compte (voir en ce sens Cour d'appel, 25 octobre 2018, n° 42241 et 43961). Le certificat médical versé par l'appelant en tant que pièce n°29 n'est en conséquence d'aucune pertinence pour ce volet du litige.

La société SOCIETE1.) fait valoir à bon droit que PERSONNE1.) ne justifie pas avoir activement recherché un emploi de remplacement dès son licenciement du 29 juin 2020. Les pièces versées sous le n°26 attestant des démarches entreprises par l'appelant en vue d'un emploi de remplacement ne datent que de mai 2021.

Au regard de ces éléments, il convient de retenir qu'il y a rupture du lien de causalité entre le congédiement de l'appelant et le préjudice matériel qu'il aurait subi de ce fait.

La demande de PERSONNE1.) en réparation d'un prétendu préjudice matériel est partant à rejeter.

Le jugement entrepris est à confirmer quant à ce volet du litige, quoique pour d'autres motifs.

D) Quant au préjudice moral

PERSONNE1.) réclame, par réformation, la somme de 31.013,92 € au titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral subi du chef du licenciement abusif. Il invoque une atteinte à sa réputation

et à son honneur et soutien en outre qu'il serait suivi par un psychologue depuis le 15 octobre 2020.

L'employeur conclut, principalement, au rejet de cette demande, étant donné que l'appelant n'aurait pas établi qu'il se serait fait des soucis au sujet son avenir professionnel.

Il conclut, subsidiairement, à voir réduire l'indemnité réclamée au titre de préjudice moral, à de plus justes proportions.

Au regard des développements qui précèdent au sujet de la demande relative au préjudice matériel, la Cour retient que PERSONNE1.) n'a pas justifié qu'il se serait fait des soucis au sujet de son avenir professionnel.

Il est toutefois incontestable qu'après une ancienneté de services de 28 ans, le licenciement avec effet immédiat du 29 juin 2020 a porté atteinte à la dignité de salarié de PERSONNE1.), de sorte que sa demande en réparation d'un préjudice moral est fondée en principe.

La Cour lui alloue ex aequo et bono la somme de 8.000 €.

III) Quant au frais et honoraires d'avocat

PERSONNE1.) sollicite la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 12.139,13 € au titre de remboursement des frais et honoraires d'avocat qu'il dit avoir exposés en première instance. Il réclame pour l'instance d'appel la somme de 8.206,31 €.

Dans la mesure où aucune demande en remboursement des frais et honoraires d'avocat n'a été formulée par PERSONNE1.) en première instance, c'est à juste titre que la société SOCIETE1.) conclut, sur base de l'article 592 du NCPC, à l'irrecevabilité de la demande portant sur la somme de 12.139,13 €.

PERSONNE1.) sollicite la condamnation de son ancien employeur à lui rembourser la somme de 8.206,31 € qu'il dit avoir exposée au titre de frais et honoraires d'avocat pour l'instance d'appel.

L'intimée conteste le montant réclamé.

La circonstance que l'article 240 du NCPC permet au juge, sur le fondement de l'équité, 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 au titre de réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, 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.

Par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation (rôle n° 5/12) a condamné la solution de droit français suivant laquelle les frais et honoraires d'avocat ne constituent pas un préjudice réparable au titre de la responsabilité civile. Suivant cette décision, 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 Cour a, en effet, retenu que les frais non compris dans les dépens, donc également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

La faute dans le chef de la société SOCIETE1.) est établi au regard du fait que le licenciement notifié à PERSONNE1.) est abusif.

Il est établi que PERSONNE1.) a dû recourir aux services rémunérés d'un avocat pour faire valoir ses droits. Les prestations d'avocat effectuées en instance d'appel sont établies au vu des mémoires d'honoraires versés sous la pièce n°34 de l'appelant.

Abstraction faite que le dommage de celui qui a eu recours à un avocat ne consiste pas nécessairement dans les honoraires convenus entre la victime et son avocat, respectivement facturés par ce dernier, PERSONNE1.) ne justifie par aucun élément du dossier le paiement des mémoires d'honoraires émis par son mandataire pour les prestations d'avocat effectuées en instance d'appel. La Cour constate en effet que les ordres de virement portant sur les montants de 3.000 € et de 4.000 € versés sous la pièce n° 33 mentionnent comme référence le « n° NUMERO3.) », qui est celui d'un mémoire d'honoraires établi par Maître Befana le 31 décembre 2020 et concerne en conséquence la première instance.

Faute d'avoir rapporté la preuve du paiement des frais d'avocat déboursés en appel, et partant l'existence d'un préjudice, la demande de l'appelant portant sur la somme de 8.206,31 € est à rejeter.

IV) Quant aux indemnités de procédure pour la première instance

Au vu du caractère abusif du licenciement, il serait inéquitable de laisser à charge du salarié les frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer en première instance pour faire valoir ses droits.

La Cour lui alloue, par réformation, la somme de 2.000 €

V) Quant aux indemnités de procédure pour l'instance d'appel

La partie intimée ayant succombé dans la plupart de ses moyens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

Celle de PERSONNE1.) est fondée en son principe, étant donné qu'il serait inéquitable, au vu de l'issue du litige de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens.

La Cour lui alloue 2.500 €.

Le pourvoi en cassation n'étant pas suspensif en matière de droit du travail, la demande tendant à voir ordonner l'exécution provisoire du présent arrêt est à rejeter.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant par défaut à l'égard de l'établissement public, SOCIETE2.) et contradictoirement à l'égard des autres parties,

reçoit l'appel,

le dit partiellement fondé,

réformant,

déclare le licenciement pour motif grave intervenu le 29 juin 2020 à l'égard de PERSONNE1.) abusif,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) au titre d'indemnité de départ, la somme de 34.890,66 € avec les intérêts au taux légal à partir du 29 mars 2021 jusqu'à solde,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) au titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral, la somme de 8.000 € avec les intérêts au taux légal à partir du 29 mars 2021 jusqu'à solde,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.500 € au titre d'indemnité de procédure pour la première instance,

confirme le jugement entrepris en ce que le tribunal a déclaré non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement de l'indemnité

compensatoire de préavis et de dommages-intérêts en réparation d'un préjudice matériel,

dit irrecevable la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat pour la première instance,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat pour l'instance d'appel,

rejette la demande de PERSONNE1.) relative à l'exécution provisoire du présent arrêt,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.500 € au titre d'indemnité de procédure pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens des deux instances.