

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°96/24 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du sept novembre deux mille vingt-quatre

Numéro CAL-2023-00977 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Laura GEIGER de Luxembourg, du 2 août 2023,

comparaissant par Maître Sylvain L'HOTE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparaissant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Suivant contrat de travail du 3 novembre 2014, PERSONNE1.) est entré aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en qualité de « *monteur d'essieux, finition, polyvalent* ».

Par lettre remise en mains propres le 12 novembre 2021, il s'est vu licencier avec effet immédiat dans les termes suivants :

« *Monsieur,*

Par la présente, nous avons le regret de résilier votre contrat de travail, conclu le 03 novembre 2014, pour motif grave.

Les motifs de licenciement sont les suivants :

Le 25 octobre dernier, Monsieur PERSONNE2.) était absent pour motif personnel, lié à un décès. Votre responsable hiérarchique vous a demandé de faire le circuit hydraulique du véhicule W055 : cette tâche fait partie intégrante de vos fonctions. Vous avez refusé ce qui nous a obligé à réorganiser le travail des équipes pour finir ce véhicule.

Le 27 octobre, vous avez réitéré ce comportement sur le véhicule V050, nous obligeant, une seconde fois, à réorganiser le poste.

Le 02 novembre, vous avez réalisé l'hydraulique SOCIETE2.) de la partie avant du véhicule mais avez refusé de réaliser l'hydraulique courant, bien plus simple à faire et illustré par un plan.

Votre comportement engendre des frais financiers importants pour notre société car à chaque refus, nous devons prendre des personnes des autres services, non habituées à réaliser ces tâches. Ce qui engendre un délai de réalisation plus long et donc plus couteux.

Vous n'êtes pas sans savoir que SOCIETE1.) participe à la prochaine édition d'un salon international du 16 au 20/11/2021. De ce fait, nous sommes dans un contexte de travail particulier qui nécessite l'implication et l'engagement de l'ensemble des équipes pour sortir les véhicules dans les temps, avec un niveau de qualité et de finition irréprochable. Votre comportement a engendré des tensions dans les équipes et un mauvais état d'esprit de travail.

Par conséquent, au vu des faits énoncés ci-dessus, le maintien des relations de travail est rendu impossible.

Votre contrat cesse donc ce jour, soit le 12 novembre 2021.

Vos documents de sortie vous seront prochainement adressés par courrier.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués. »

Suivant courrier du 23 novembre 2021, PERSONNE1.) a contesté les motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement.

Par requête déposée le 14 juin 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, suivant le dernier état de ses conclusions, les montants de :

-	Indemnité compensatoire de préavis :	12.452,00€
-	Indemnité de départ :	3.113,00 €
-	Préjudice matériel :	5.699,66 €
-	Préjudice moral :	10.000,00 €

soit en tout 31.264,66 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore une indemnité de procédure de 1.000 €

Par jugement du 19 juin 2023, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a déclaré le licenciement du 12 novembre 2021 abusif, a dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 12.452 €, a dit sa demande relative à l'indemnité de départ fondée pour le montant de 3.113 €, celle relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 2.000 € et partant, a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 17.565 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 14 juin 2022, jusqu'à solde.

Le tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel.

Il a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 € et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 2 août 2023, la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 26 juin 2023.

Elle conclut par réformation, principalement, à voir déclarer le licenciement du 12 novembre 2021 régulier et à voir débouter PERSONNE1.) de l'ensemble de ses demandes.

Subsidiairement, elle demande à voir réduire la demande tendant à voir allouer à PERSONNE1.) des dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral subi du fait du licenciement, à de plus justes proportions.

Elle réclame une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) conclut aux termes d'un appel incident à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 5.699,66 € au titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice matériel qu'il dit avoir subi suite au licenciement qu'il qualifie d'abusif.

Il conclut en outre, par réformation, à se voir allouer une indemnité de 10.000 € en réparation de son préjudice moral et sollicite une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

I) Quant au licenciement

A) Quant au moyen tiré de l'imprécision des motifs

Le tribunal du travail n'a pas fait droit à ce moyen.

Pour statuer ainsi, il a relevé que l'employeur a mentionné les dates et circonstances dans lesquelles se sont produits les trois refus d'ordres reprochés à son salarié, de sorte que celui-ci ne saurait raisonnablement prétendre avoir ignoré la nature et la portée exacte desdits reproches.

Le grief fait à l'employeur de ne pas avoir indiqué par quel salarié les travaux litigieux avaient finalement été réalisés a été rejeté par le tribunal du travail pour défaut de pertinence, motif pris que cette information n'était pas nécessaire pour permettre au salarié licencié d'apprécier la nature et la portée du refus d'ordre qui lui a été reproché.

PERSONNE1.) réitère le moyen tiré de l'imprécision des motifs en instance d'appel. Il argumente que la lettre de licenciement serait imprécise quant aux circonstances de temps, de fait et de lieux. L'employeur serait par ailleurs resté en défaut de fournir des

renseignements quant à la réorganisation des équipes alléguée. Il n'aurait pas non plus indiqué des chiffres concrets quant à son affirmation que cette réorganisation aurait engendré des frais financiers. L'employeur n'aurait pas non plus précisé quels autres salariés auraient réalisé les travaux en lieu et place de l'intimé.

La société SOCIETE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris quant à ce volet du litige.

Aux termes de l'article L.124 -10 (3), alinéa 1^{er} du Code du travail, le courrier portant sur la résiliation immédiate du contrat de travail doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère de faute grave.

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

La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que les motifs relatifs aux trois refus d'ordres ont été énoncés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence. L'employeur a en effet indiqué, outre la date des reproches, les circonstances exactes de temps et de fait ayant entouré les prétendus trois refus d'ordres reprochés au salarié.

C'est encore à juste titre et pour une motivation que la Cour fait sienne que le tribunal du travail a retenu que l'employeur n'était pas tenu de préciser dans sa lettre de licenciement en quoi lesdits refus d'ordre de PERSONNE1.) auraient impacté l'organisation au sein de l'entreprise.

B) Quant caractère réel et sérieux des motifs invoqués

Après avoir analysé les trois attestations testimoniales versées par l'employeur, le tribunal du travail a relevé qu'au regard des contestations et explications du salarié, les déclarations des témoins reproduites dans lesdites attestations n'étaient pas de nature à établir l'existence de motifs réels et sérieux de nature à pouvoir justifier le licenciement du 12 novembre 2021.

L'employeur reproche au tribunal de ne pas avoir retenu que les travaux relatifs aux circuits hydrauliques auraient fait partie des tâches habituelles de l'intimé. Il reproduit en appel les attestations des témoins PERSONNE3.), PERSONNE4.) et PERSONNE5.) et fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir déclaré le licenciement de PERSONNE1.) régulier.

Le salarié soutient qu'en date des 25 et 27 octobre et 2 novembre 2021, il aurait été affecté par son supérieur hiérarchique à la réalisation des équipements pneumatiques sur trois véhicules. Il admet avoir demandé à ce que lui soit associé un autre salarié afin de réaliser « la partie hydraulique » sur les voitures respectives, étant donné que cette fonction n'aurait pas fait partie de ses attributions. Il aurait toujours travaillé en binôme avec un autre salarié dénommé PERSONNE2.), qui se serait occupé des équipements hydrauliques mais qui aurait été absent pendant la période allant du 25 au 27 octobre 2021. Il ne saurait dans ces conditions lui être reproché de ne pas avoir obtempéré à un quelconque ordre de la part de son employeur.

Aux termes de l'article L.124-10 du Code du travail est considéré comme motif grave justifiant un licenciement avec effet immédiat, toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges doivent tenir compte de son degré d'instruction, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et, en général de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité. Ils doivent également tenir compte des conséquences du licenciement.

La faute reprochée au salarié doit être particulièrement grave de nature à ruiner la confiance de l'employeur dans son salarié et à rendre impossible la continuation des relations de travail. Une faute intentionnelle n'est toutefois pas requise.

Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave par lui invoquée et le cas échéant au salarié d'établir les faits ou les éléments justificatifs.

Le refus d'ordre constitue un manque de respect à l'autorité hiérarchique qui est intolérable. Le salarié est censé d'exécuter loyalement les ordres reçus, car ces ordres sont normalement dans l'intérêt du fonctionnement de l'entreprise (Cour d'appel, 17 mars 2016, n° 40986 du rôle).

En l'espèce, face aux contestations et explications fournies par PERSONNE1.), qui soutient que les travaux relatifs aux circuits hydrauliques des véhicules n'entraient pas dans ses attributions, il appartient à l'employeur d'établir que son salarié a commis des actes d'insubordination non justifiés.

Il importe de rappeler qu'aux termes du contrat de travail à durée indéterminée, PERSONNE1.) s'est vu attribuer les tâches de « *monteur d'essieux, finition, polyvalent* ». Face aux contestations de l'intimé, l'affirmation de la société SOCIETE1.) que la réalisation de « travaux hydrauliques » entraine également dans ses attributions ne résulte pas du contrat de travail.

Il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) qu'en dates des 25 et 27 octobre et 2 novembre 2021, PERSONNE1.) aurait « *refusé de faire le circuit hydraulique* » sur trois véhicules et ce « *bien qu'il aurait été tout à fait capable d'effectuer le travail, compte tenu de ses compétences* ».

Abstraction faite que le témoin reste en défaut de préciser quelles auraient été « *les compétences* » de l'intimé et d'expliquer sur quels éléments il s'est basé pour dire que PERSONNE1.) était « *capable d'effectuer le travail* », il ne ressort pas non plus de son attestation que la réalisation de travaux sur les circuits hydrauliques aurait fait partie des attributions de l'intimé. Le fait relaté par le témoin qu'un « *poste de référent avait été proposé à Monsieur PERSONNE1.) un an auparavant (17 décembre 2020)ce qui démontre que l'on avait conscience et confiance sur les compétences de Monsieur PERSONNE1.)* » n'est pas non plus de nature à établir que cette tâche aurait fait partie des attributions de l'intimé. La déposition du témoin PERSONNE3.) est en conséquence à écarter pour défaut de précision et de pertinence.

Quant aux dépositions des témoins PERSONNE4.) et PERSONNE5.), la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu qu'aucun de ces témoins n'a personnellement assisté aux faits reprochés à PERSONNE1.). Il s'y ajoute que ces deux témoins ne fournissent aucune précision quant aux fonctions à charge de l'intimé. Leurs dépositions ont partant été rejetées à juste titre par le tribunal du travail pour défaut de pertinence.

L'employeur formule une offre de preuve par l'audition de trois témoins, afin d'établir les faits suivants :

«Qu'en date du 25 octobre 2021, Damien DECRESSAT, en tant que supérieure hiérarchique de Jean-Marie PERIN, lui demanda de procéder faire le circuit hydraulique du véhicule W055 ;

Que cette tâche faisait partie intégrante et ordinaire de ses fonctions ;

Que Jean-Marie PERIN fait part à Damien DECRESSAT de son refus catégorique d'exécuter cette tâche ;

Que Damien DECRESSAT fût alors dans l'obligation de réorganiser les tâches de travail dans l'atelier ce jour-là et d'affecter un autre salarié à cette tâche, le contraignant à abandonner la tâche qu'il était en train d'exécuter ;

Qu'en date du 27 octobre 2021, il fut à nouveau demandé par Damien DECRESSAT à Jean-Marie PERIN de faire le circuit hydraulique du véhicule V050 ;

Que Jean-Marie PERIN opposa à nouveau un refus catégorique d'exécuter cette tâche ;

Que le 2 novembre 2021, Damien DECRESSAT demanda à nouveau à Jean-Marie PERIN de faire le circuit hydraulique du véhicule V050 ;

Que ce véhicule devait être préparé pour être présenté à un salon "Solutrans" prévu peu de temps après ;

Que Jean-Marie PERIN exécuta les travaux d'hydraulique "Tridéc" concernant la partie avant du véhicule mais opposa à nouveau un refus catégorique d'exécuter l'hydraulique de la partie arrière du véhicule, pourtant plus simple à réaliser ;

Que l'ensemble des refus d'exécuter les tâches confiées à Jean-Marie PERIN a contraint son employeur d'affecter d'autres salariés à ces tâches, lesquels avaient besoin de plus de temps pour les exécuter en raison du fait qu'ils n'y étaient pas habitués, et que cela avait pour conséquence qu'ils devaient abandonner leurs tâches en cours en faveur de clients de l'employeur et donc rémunératrices ;

Qu'à cet égard messieurs Thierry HAHN et Olivier EVRARD ont été affectés à ces tâches en lieu et place de Jean-Marie PERIN ;

Que monsieur Thierry HAHN est responsable du bureau d'études et monsieur EVRARD peintre et opérateur finition de l'atelier, de sorte que les travaux du circuit hydraulique ne font pas partie des tâches pour lesquelles ils ont été engagés ;

Que lors de l'entretien du 12 novembre 2021 en présence de Jean-Marie PERIN, de Damien DECRESSAT et des époux COLLE, dirigeants de la société, au sujet de ses refus répétés d'exécuter les tâches qui lui avaient été confiées, Jean-Marie PERIN reconnu le caractère fautif de ses refus et que son comportement méritait d'être sanctionné ;

Qu'un tel comportement ne peut être toléré par l'employeur au risque que les autres salariés adoptent le même comportement et refusent d'exécuter les tâches qui leur sont attribuées par leur employeur, avec la conséquence une perte d'autorité de l'employeur, une désorganisation de l'entreprise et des conséquences financières résultant de l'inexécution et/ou la mauvaise exécution des tâches».

Il convient de rappeler que l'intimé admet avoir en date des 25, 27 octobre et 2 novembre 2021 demandé à son supérieur hiérarchique de lui associer, comme cela aurait toujours été le cas, un autre salarié pour réaliser des travaux hydrauliques sur trois véhicules, en lieu et place du salarié dénommé PERSONNE2.) qui se trouvait en congé de maladie. Il est acquis que PERSONNE1.) n'a pas réalisé les travaux hydrauliques sur les trois véhicules. Afin d'établir que le comportement du salarié constituait une faute grave, il appartient à l'employeur de prouver que l'intimé lui a opposé un refus injustifié.

L'employeur se limite dans son offre de preuve à soutenir que « *cette tâche faisait partie intégrante et ordinaire de ses fonctions* ».

Indépendamment du fait que la société appelante ne précise pas sur quels éléments elle se base à l'appui de cette affirmation, il ne ressort pas non plus des autres faits offerts en preuve que cette tâche entrait dans les attributions de l'intimé.

A cela s'ajoute que le fait que d'autres salariés auraient exécuté les tâches « *en lieu et place* » de PERSONNE1.) n'est d'aucune pertinence afin de déterminer si le comportement de l'intimé est à qualifier de refus d'ordre.

Il ne sera pas non plus tenu compte des prétendues déclarations que PERSONNE1.) aurait faites lors d'un entretien du 12 novembre 2021, étant donné que l'offre de preuve y relative manque de précision quant aux paroles prononcées par le salarié.

L'offre de preuve de l'employeur est partant à déclarer irrecevable.

Au regard des développements qui précèdent, à défaut pour l'employeur d'avoir établi des refus d'ordre injustifiés répétés dans le chef de PERSONNE1.), c'est à juste titre que le tribunal du travail a déclaré le licenciement du 12 novembre 2021 abusif.

II) Quant aux conséquences du licenciement

Le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité compensatoire de préavis de 12.452 € ainsi qu'une indemnité de départ de 3.113 €.

Ces montants n'ayant été critiqués ni dans leur principe, ni dans leur quantum, il convient de confirmer le tribunal du travail en ce qu'il a fait

droit aux demandes relatives à l'indemnité compensatoire de préavis et à l'indemnité de départ.

- Quant au préjudice matériel

PERSONNE1.) a conclu en première instance à se voir allouer la somme de 5.699,66 € au titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel qu'il a affirmé avoir subi pendant les douze mois suivant son licenciement.

Cette demande a été rejetée par le tribunal.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a pris en considération l'âge du salarié au moment du licenciement (56 ans) et la situation sur le marché de l'emploi, pour retenir qu'une période de sept mois, débutant le 13 novembre 2021 pour venir à échéance le 12 juin 2022, est à prendre en considération pour la détermination du préjudice matériel en lien causal avec le licenciement. Le tribunal du travail a ensuite relevé que les sommes allouées au salarié au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, couvrant la période du 13 novembre 2021 au 12 mars 2022 sont à prendre en compte pour la fixation du préjudice réellement subi. Quant à la période allant du 13 mars 2022 au 12 juin 2022, le tribunal du travail a relevé que la rémunération que PERSONNE1.) a touché auprès de son nouvel employeur SOCIETE3.) était supérieure à celle qu'il avait touchée auprès de la société SOCIETE1.) si son contrat de travail n'avait pas été résilié.

Déclarant relever appel incident, PERSONNE1.) conclut, par réformation à se voir allouer la somme de 5.699,66 € en réparation de son préjudice matériel en relation causale avec le licenciement du 12 novembre 2021. Il fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir fixé la période de référence en relation causale avec le licenciement à douze mois.

L'employeur conteste tout préjudice matériel en lien causal avec le licenciement. Il estime que le fait que PERSONNE1.) ait le 17 décembre 2021 adressé une demande en octroi d'une pension de vieillesse auprès des organismes compétents français, et se serait abstenu de rechercher activement du travail aurait pour conséquence la rupture du lien causal entre le préjudice éventuellement subi et le licenciement prononcé. A cela s'ajouterait qu'après avoir touché des indemnités de chômage dès le mois de décembre 2021, PERSONNE1.) aurait accepté un travail en intérim où il aurait perçu un salaire mensuel qui aurait été supérieur à celui qu'il aurait perçu auprès de la société SOCIETE1.).

Face aux contestations de l'employeur, il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage matériel par suite du congédiement abusif.

Le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage (Cour d'appel, 18 juin 2020, n° CAL-2019-00066 du rôle).

Au moment du licenciement, le salarié était âgé de 56 ans, de sorte qu'il est incontestable qu'il lui était difficile de trouver un nouvel emploi en raison de son âge avancé.

Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, il résulte des pièces du dossier que PERSONNE1.) a introduit sa demande d'admission à la retraite en date du 17 décembre 2021, qu'il a touché des allocations de chômage en France jusqu'au 9 janvier 2022, et qu'il a travaillé en intérim du 10 janvier au 9 juillet 2022. Au vu de l'âge de PERSONNE1.) au moment du licenciement, la Cour retient, contrairement à ce que fait plaider la société appelante, que l'intimé a fait preuve de suffisamment d'efforts pour minimiser son dommage matériel.

A partir du 10 juillet 2022, PERSONNE1.) s'est vu accorder une pension de vieillesse. Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, cette décision relève du choix personnel du salarié.

Eu égard à l'âge du salarié et à sa qualification et expérience professionnelle, la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir fixé la période de référence au cours de laquelle le dommage matériel de l'intimé se trouve en relation causale avec son licenciement irrégulier à sept mois, soit du 13 novembre 2021 au 12 juin 2022.

C'est encore à bon droit que le tribunal du travail a retenu que les sommes allouées à PERSONNE1.) au titre d'indemnité compensatoire de préavis étaient suffisantes pour couvrir la période allant du 13 novembre 2021 au 12 mars 2022. Pour la période allant du 13 mars au 12 juin 2022, c'est encore à raison que le tribunal du travail a relevé que PERSONNE1.) a touché auprès de la société SOCIETE3.) un salaire plus élevé que celui qu'il aurait perçu auprès de la société SOCIETE1.) s'il n'avait pas été licencié (voir pièces n° 4 et 12 de l'intimé).

C'est en conséquence à juste titre que la demande de PERSONNE1.) en allocation de dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel a été rejetée par le tribunal du travail.

- Quant au préjudice moral

Quant au préjudice moral, la société SOCIETE1.) conclut, par réformation, à être déchargée de la condamnation prononcée à son égard de ce chef, sinon, à voir réduire la demande à de plus justes proportions.

L'intimé conclut, aux termes d'un appel incident, à voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme de 10.000 € à titre de réparation de son préjudice moral qu'il dit avoir subi du fait de son licenciement.

A l'appui de son appel, il fait valoir que la perte de son emploi lui aurait causé des tracasseries et qu'il se serait fait des soucis pour son avenir.

Le préjudice moral ne peut être indemnisé qu'à condition que son existence soit établie. Un licenciement abusif n'engendre pas nécessairement un préjudice moral. L'article 124-12 du Code du travail tend uniquement à la réparation du préjudice moral qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement abusif.

La Cour retient que compte tenu de l'âge du salarié au moment de son licenciement, il est indéniable qu'il a subi des difficultés dans la recherche d'un nouvel emploi et qu'il s'est fait des soucis pour son avenir. Il s'y ajoute que du fait du congédiement avec effet immédiat, il a subi une atteinte à sa dignité de salarié. Au vu de ces éléments, et compte tenu de l'ancienneté de PERSONNE1.) aux services de l'employeur, la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir fixé l'indemnité devant revenir à l'intimé à 2.000 €.

III) Quant aux indemnités de procédure

Le licenciement ayant été déclaré abusif, c'est encore à bon droit que le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 €, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour faire valoir ses droits.

La Cour ayant confirmé le jugement quant à ce volet du litige, il convient, pour les mêmes motifs, de condamner la société SOCIETE1.) à payer à son ancien salarié une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, évaluée à 1.000 €.

Dès lors que la société SOCIETE1.) a succombé en appel dans la plupart de ses moyens, elle est à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel et sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident ;

les dits non fondés,

confirme le jugement entrepris;

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de cette instance.