

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°44/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trois avril deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2024-00142 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 fonction,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Tessy SIEDLER de Luxembourg du 31 janvier 2024,

comparaissant par Maître Martine LAUER, avocat à la Cour, demeurant à Dudelange,

et :

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

intimée aux fins du susdit exploit SIEDLER,

comparaissant par Maître Martine KRIEPS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Exposant avoir fait l'objet le 14 juillet 2022 d'un licenciement avec un préavis de deux mois qu'il qualifia d'abusif, PERSONNE1.) a, par requête déposée le 19 mai 2023, fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)) devant le tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer sous le bénéfice de l'exécution provisoire, 34.203,81 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, 16.284,52 € au titre d'indemnité de départ, 9.224,76 € au titre d'indemnité pour congés non pris, 22.548,61 € au titre d'indemnisation du préjudice matériel et 15.000 € au titre d'indemnisation du préjudice moral subis, à chaque fois avec les intérêts légaux tels que réclamés dans la requête introductive d'instance.

Il a encore réclamé, principalement, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, la somme de 4.500 € au titre des frais et honoraires d'avocat qu'il a dû déboursier et, subsidiairement, une indemnité de procédure de 4.500 €.

Par jugement rendu contradictoirement le 12 janvier 2024, le tribunal du travail de Luxembourg, après avoir déclaré abusif le licenciement avec préavis du 14 juillet 2022 d'PERSONNE1.), a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) 34.203,81 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, 16.284,52 € au titre d'indemnité de départ, 9.224,76 € au titre d'indemnité pour congés non pris, et 500 € au titre d'indemnisation du préjudice moral subi du fait du licenciement, ces sommes avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde, et a assorti la condamnation de la société défenderesse au paiement d'une indemnité pour congés non pris de l'exécution provisoire, nonobstant toutes voies de recours et avant enregistrement.

Il a rejeté la demande d'PERSONNE1.) en obtention de dommages-intérêts en réparation d'un préjudice matériel de même que celle en remboursement de ses honoraires d'avocat. Il a dit non fondée la demande de la société SOCIETE1.) basée sur l'article 240 du NCPC et a condamné cette société à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 € ainsi que les frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 31 janvier 2024, la société SOCIETE1.) a relevé appel de ce jugement.

Aux termes d'un appel incident, PERSONNE1.) conclut, par réformation, à voir condamner la société appelante à lui payer la somme de 2.500 € au titre d'indemnisation du préjudice moral subi du fait du licenciement, avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ainsi que, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, la somme de 4.500 € au titre de remboursement des frais et honoraires d'avocat qu'il dit avoir exposée en première instance. Si la Cour ne devait pas faire droit à sa demande basée sur les articles précités, il réclame, par réformation la somme de 4.500 € au titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

Il réclame en outre, principalement, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil sinon, subsidiairement, sur base de l'article 240 du NCPC, la somme de 6.000 € au titre de frais et honoraires d'avocat qu'il dit avoir exposés en instance d'appel.

Les appels principal et incident sont recevables pour avoir été interjetés dans les forme et délai de la loi.

Discussion

PERSONNE1.) a exposé que, par contrat de travail à durée indéterminée du 14 novembre 2018, il aurait été engagé par la société à responsabilité SOCIETE1.) à partir du 15 décembre 2018 en qualité de « *Team Leader* » avec une période d'essai de six mois.

Il est établi que par courrier recommandé du 14 juillet 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec préavis de deux mois et dispense de prêter son préavis.

Par courrier recommandé du 29 juillet 2022, l'SOCIETE2.) a, pour le compte d'PERSONNE1.), contesté le préavis de deux mois octroyé, arguant qu'eu égard à son ancienneté la société SOCIETE1.) aurait dû lui accorder un préavis de six mois.

Par courrier recommandé du 10 août 2022, PERSONNE1.) a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 26 août 2022, la société SOCIETE1.) lui a fourni le motif suivant :

« (...) J'ai malheureusement dû mettre fin à votre contrat pour des raisons économiques vis-à-vis de notre client SOCIETE3.). »

Par courrier recommandé du 24 novembre 2022, l'SOCIETE2.) a, pour le compte d'PERSONNE1.), contesté le licenciement et les motifs invoqués.

I) Quant au licenciement du 14 juillet 2022

A) Quant à la précision des motifs du licenciement

En première instance, le tribunal du travail, après avoir rappelé les principes en matière de précision des motifs à la base d'un licenciement, a accueilli le moyen d'PERSONNE1.) tiré de l'imprécision des motifs, et a déclaré abusif le licenciement du 14 juillet 2022.

La société appelante fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que les motifs du licenciement répondent aux critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence.

PERSONNE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement pour imprécision du motif économique invoqué.

Aux termes de l'article L.124-5, paragraphe (2), du Code du travail, *« l'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée [de demande de motifs], le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux »* et qu'« à défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif ».

C'est la lettre de licenciement seule qui sert de base d'appréciation de la précision de l'énonciation des motifs.

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, en cas de licenciement pour motif économique, comme en l'espèce, la lettre de motivation du licenciement doit indiquer les raisons de la restructuration de l'entreprise, les mesures de restructuration prises par l'employeur, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié, pour permettre tant au salarié qu'au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs allégués (Cour d'appel, 7 novembre 2024, n° CAL-2023-00115 du rôle).

Force est de constater que toutes ces précisions font défaut en l'espèce, de sorte que c'est à juste titre que le tribunal du travail a retenu que l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motifs

et qu'il a déclaré abusif le licenciement d'PERSONNE1.) du 14 juillet 2022.

II) Quant aux conséquences du licenciement

A) Quant à l'ancienneté d'PERSONNE1.)

Le tribunal du travail a retenu une ancienneté de services de 8,25 ans du salarié.

Pour statuer ainsi, il a relevé qu'un seul contrat de travail a été signé entre parties le 14 novembre 2018, prenant effet le 15 décembre 2018, et que la société SOCIETE1.) ne verse aucun autre contrat de travail et ne plaide pas que les parties auraient été liées par un contrat oral.

Quant au moyen du salarié tiré d'un mandat apparent en vertu duquel le dénommé PERSONNE2.) de la société SOCIETE3.) a engagé la société SOCIETE1.) en signant le contrat de travail conclu avec PERSONNE1.), le tribunal du travail, après avoir exposé le principe régissant le mandat apparent, s'est référé aux échanges de courriels entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.) de la société SOCIETE3.) entre le 11 et le 14 novembre 2018, pour retenir qu'PERSONNE1.) a pu légitimement croire que PERSONNE2.) de la société SOCIETE3.) avait mandat de la société SOCIETE1.) de négocier au nom et pour le compte de la société SOCIETE1.) le contrat de travail signé le 14 novembre 2018 qui mentionnait une ancienneté de service de 8,25 ans dans le chef de l'intimé.

Le tribunal du travail a encore relevé que le contrat de travail signé est basé sur le projet que la société SOCIETE1.) a elle-même envoyé et est pratiquement identique à celui-ci, à l'exception de la clause sur la reprise de l'ancienneté d'PERSONNE1.) et de l'entête de la société SOCIETE3.), et que l'ancienneté datant du 15 décembre 2018 figurant sur les fiches de salaire n'est pas opposable et ne saurait valoir avec dans le chef d'PERSONNE1.), motif pris que les mentions énoncées sur les fiches de salaire constituent un aveu extrajudiciaire opposable au seul employeur.

Le tribunal du travail a en conséquence retenu que l'ancienneté de 8,25 ans d'PERSONNE1.) a été reprise par la société SOCIETE1.) et qu'il avait une ancienneté de plus de 10 ans au moment de son licenciement.

La société appelante fait grief au tribunal du travail d'avoir fait application de la théorie du mandat apparent et d'avoir retenu qu'elle est liée par le contrat de travail signé par l'intimé. Ce serait à tort que le tribunal du travail a retenu au vu de l'échange de courriels entre

l'intimé et le sieur PERSONNE2.) de la société SOCIETE3.), que l'intimé pouvait légitimement croire que PERSONNE2.) avait été mandaté par la société SOCIETE1.) de négocier pour son compte le contrat de travail qui a été signé le 14 novembre 2018. Elle estime qu'il aurait appartenu à PERSONNE1.) de vérifier les pouvoirs de la société SOCIETE3.), d'autant plus que la clause relative à l'ancienneté prévoyait une durée exceptionnelle de 8,25 ans. Elle demande à la Cour de constater qu'elle n'aurait jamais été mise en copie des courriels échangés entre les représentants de la société SOCIETE3.) et PERSONNE1.). La société appelante se réfère aux fiches de salaire de l'intimé pour la période allant du 15 décembre 2018 au 15 septembre 2022 qui renseignent toutes une ancienneté de service au 15 décembre 2018. Elle argumente que l'absence de contestations de ces fiches de salaire par PERSONNE1.) vaudrait acceptation dans son chef du fait que l'ancienneté du salarié aurait débuté le 15 décembre 2018. Dès lors que l'intimé a été licencié par courrier du 14 juillet 2022, son ancienneté de services aurait été de moins de quatre ans au moment du licenciement.

La société appelante sollicite en conséquence la réformation du jugement entrepris quant à ce volet du litige.

PERSONNE1.) fait valoir, principalement, que la société SOCIETE3.) avait été mandatée par la société SOCIETE1.) afin de négocier et signer le contrat de travail au nom et pour le compte de la société appelante. Exposant qu'il lui serait impossible de rapporter la preuve du mandat conclu entre les sociétés SOCIETE3.) et SOCIETE1.), l'intimé estime qu'il appartiendrait à la société appelante d'établir la preuve de l'absence de mandat dans le chef de la société SOCIETE3.).

Subsidiairement, l'intimé sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a retenu que le contrat de travail signé le 14 novembre 2018 engage la société SOCIETE1.) en vertu d'un mandat apparent. L'intimé argumente que la société SOCIETE3.) est une société de recrutement qui l'aurait contacté le 24 septembre 2018 « afin de fixer les modalités d'un entretien proposé avec la SOCIETE4.) ». Cet entretien aurait eu lieu auprès de cette société avec Monsieur PERSONNE3.) en date du 25 septembre 2018. Par la suite, PERSONNE2.), représentant la société SOCIETE3.) se serait manifesté auprès de l'intimé afin de lui annoncer que la SOCIETE4.) aurait marqué son intérêt afin de collaborer avec lui et « qu'un contrat de travail allait être proposé ». Afin de justifier les circonstances dans lesquelles le contrat de travail daté du 14 novembre 2018 a été signé, PERSONNE1.) se réfère aux échanges de courriels entre lui-même et PERSONNE2.) et PERSONNE4.), salariés auprès de la société de recrutement SOCIETE3.), ayant négocié avec lui le contrat de travail. L'intimé précise que la SOCIETE4.) serait un client de la société

SOCIETE1.). Il estime qu'au vu des circonstances dans lesquelles le contrat de travail du 14 novembre 2018 a été conclu, il aurait légitimement cru que PERSONNE2.) avait le pouvoir de conclure le contrat de travail au nom et pour le compte de la société SOCIETE1.). L'intimé précise que les conditions de travail rencontrées auprès de la société appelante auraient d'ailleurs été celles qui avaient été convenues avec le représentant de la société SOCIETE3.). Ainsi, la date de prise d'effet du contrat de travail aurait été fixée, comme convenue, au 15 décembre 2018, que le salarié se serait vu mettre à disposition une voiture de service, qu'il avait choisie avec PERSONNE2.), qu'il aurait perçu un salaire mensuel de 6.250 €, se serait vu remettre 18 chèques repas, aurait bénéficié de 34,5 jours de congés, et son ancienneté de 8,25 ans aurait été reprise dans le contrat de travail. Le fait que les fiches de salaire auraient mentionné une ancienneté de service au 15 décembre 2018 ne lui serait pas opposable, étant donné que les fiches de salaire seraient des documents unilatéraux émanant de l'employeur, qui n'engageraient que ce dernier.

Si la Cour ne devait pas confirmer le tribunal du travail en ce qu'il a retenu que l'ancienneté de service est de 8,25 ans, PERSONNE1.) offre de prouver son ancienneté par l'audition de cinq témoins.

Appréciation de la Cour

Afin de justifier qu'il bénéficie d'une ancienneté de 8,25 ans au sein de la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) se réfère à un contrat de travail signé le 14 novembre 2018.

Ce document mentionne comme employeur la société « SOCIETE1.) ». Les parties s'accordent pour dire que ledit contrat a été conclu non pas par la société appelante mais par la société de recrutement SOCIETE3.), représentée par PERSONNE2.). Il n'est pas contesté que ce dernier a apposé sa signature sous la mention imprimée « *employeur* ». Ledit contrat renseigne comme date de prise d'effet le 15 décembre 2018 et renseigne sous un article 5. « rémunération », entre autres que « *l'employé est repris avec ses 8,25 ans d'ancienneté* ».

L'article 1315 du Code civil prévoit que « *Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver (...)* ».

Contrairement à l'affirmation d'PERSONNE1.), face aux contestations de la société appelante, il n'appartient pas à la société SOCIETE1.) de rapporter la preuve négative de l'absence d'un mandat confié à la société SOCIETE3.), mais à l'intimé d'établir l'existence d'un tel mandat, sinon l'existence d'un mandat apparent.

L'intimé reste en défaut d'établir que la société SOCIETE3.) avait été mandatée pour négocier un contrat de travail au nom et pour le compte de la société SOCIETE1.) avec PERSONNE1.).

S'agissant de l'application de la théorie du mandat apparent, il y a lieu de relever que la théorie du mandat apparent consacre le principe suivant lequel une personne, le prétendu mandant, peut être engagée vis-à-vis d'un tiers qui a conclu un contrat avec une autre personne, appelé le mandataire apparent, lorsque ce tiers n'a pas de raison de suspecter le pouvoir de représentation de son interlocuteur parce que les circonstances l'autorisent à ne pas vérifier les limites exactes de ce pouvoir. Le tiers qui demande au prétendu mandant l'exécution d'un engagement souscrit envers lui par le mandataire apparent n'a pas à prouver un contrat de mandat, mais une apparence de mandat. Il s'agit d'un simple fait dont la preuve est libre. Le mandant apparent est lié vis-à-vis des tiers si la croyance du tiers à l'étendue des pouvoirs est légitime, ce caractère supposant que les circonstances autorisaient le tiers à ne pas vérifier les limites exactes de ces pouvoirs. Le caractère légitime de la croyance du tiers s'apprécie au regard des circonstances de la cause. Le tiers ne peut bénéficier de la théorie du mandat apparent que s'il est de bonne foi. La légitimité de la croyance au pouvoir du prétendu mandataire repose sur des circonstances objectives résultant notamment de la normalité de l'acte par rapport à l'activité du supposé mandataire ou des circonstances dans lesquelles il a été conclu.

Il est admis que la théorie du mandat apparent s'applique également en matière de droit du travail (Cass. sociale, 27 septembre 2017, n° 15-15320).

Il appartient à PERSONNE1.) de rapporter la preuve que les circonstances ayant entouré la conclusion du contrat de travail du 14 novembre 2018 l'autorisaient à ne pas vérifier les pouvoirs du mandataire apparent et qu'il a dès lors légitimement pu croire que PERSONNE2.) agissait comme représentant de la société SOCIETE1.).

L'intimé fait état des circonstances dans lesquelles ce contrat avait été conclu et se réfère à ce sujet aux échanges de courriels avec PERSONNE4.) et PERSONNE2.), tous deux salariés auprès de la société de recrutement SOCIETE3.), versés sous les pièces n° 15 et 16 de sa farde de pièces.

Il résulte de ces échanges de courriels que l'intimé a négocié avec PERSONNE4.) et PERSONNE2.) la conclusion d'un contrat de travail relatif à un poste à occuper auprès de la « SOCIETE4.) ». Suivant les courriels versés auxquels la Cour peut avoir égard, les discussions entre les représentants de la société de recrutement SOCIETE3.) et

PERSONNE1.) ont notamment porté sur l'attribution d'une voiture de fonction, de 34,5 heures de congé et de la reprise de l'ancienneté de 8,25 d'PERSONNE1.). Il est établi au regard de ces mêmes courriels que le contrat de travail ainsi négocié a été signé dans la soirée du 14 novembre 2018.

La société SOCIETE1.) ne contredit pas les conclusions d'PERSONNE1.) qui consistent à dire que la « SOCIETE4.) » est un client de la société SOCIETE1.) et que la relation de travail de l'intimé a débuté le 15 décembre 2018.

La société appelante ne contredit pas non plus les déclarations d'PERSONNE1.) que toutes les conditions de travail qu'il avait négociées avec les représentants de la société de recrutement SOCIETE3.), notamment, le quantum de son salaire, les 34,5 heures de congé par an, l'attribution de 18 chèques repas par an ainsi que l'ancienneté de 8,25 ans lui ont été accordées suivant le contrat de travail litigieux du 14 novembre 2018 qui mentionne comme employeur la société SOCIETE1.). PERSONNE1.) invoque par conséquent implicitement, mais nécessairement que la société SOCIETE1.) a ratifié le contrat conclu par PERSONNE2.) avec PERSONNE1.), étant donné qu'elle a exécuté à partir du 15 décembre 2018 le contrat de travail conclu le 14 novembre 2018, pour avoir réglé à partir de décembre 2018 jusqu'au mois de septembre 2022 le salaire d'PERSONNE1.).

La ratification du mandat valide non seulement les actes accomplis par le mandataire au-delà des limites de son mandat mais aussi ceux que ce dernier a accomplis sans mandat ou en vertu d'un mandat nul.

En effet, aux termes de l'article 1998 du Code civil, « *le mandant est tenu d'exécuter les engagements contractés par le mandataire conformément au pouvoir qui lui a été donné. Il n'est tenu de ce qui a pu être fait au-delà, qu'autant qu'il l'a ratifié expressément ou tacitement* ».

En l'occurrence, la société SOCIETE1.) a réglé à partir du 15 décembre 2018 jusqu'au mois de septembre 2022 le salaire brut de 6.250 € d'PERSONNE1.), correspondant au quantum que l'intimé avait négocié avec les représentants de la société SOCIETE3.). Il importe en outre de relever que la date d'entrée indiquée sur les fiches de salaire précitées est celle du « *17 décembre 2018* ». La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que cette indication s'explique par le fait que le 17 décembre 2018 était un lundi. Le tribunal du travail a encore retenu à bon droit que cette date coïncide avec celle reprise dans le courrier de licenciement. La date d'ancienneté du « *15 décembre 2018* » coïncide avec la date indiquée

dans le contrat de travail du 14 novembre 2018 comme étant celle à partir de laquelle PERSONNE1.) a été engagé.

Il convient par ailleurs de relever que, tout comme en première instance, la société appelante reste également en instance d'appel en défaut de justifier, voire même d'alléguer que les parties seraient liées par un autre contrat de travail soit écrit, soit oral.

Au regard de l'ensemble de ces considérations, la Cour retient que la société appelante a ratifié le contrat de travail conclu le 14 novembre 2018 par le représentant de la société SOCIETE3.), pour avoir réglé pendant près de quatre ans les salaires de l'intimé.

C'est en conséquence également à juste titre que le tribunal du travail a retenu que toutes les clauses inscrites audit contrat de travail, dont celle relative à l'ancienneté de 8,25 ans sont applicables.

Le jugement est partant à confirmer en ce que le tribunal du travail a retenu que l'ancienneté de 8,25 ans d'PERSONNE1.) a été reprise par la société appelante et que le salarié avait en conséquence une ancienneté de plus de 10 ans au moment du licenciement du 14 juillet 2022.

B) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 34.203,81 € à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis qui lui serait dû, la société SOCIETE1.) ne lui ayant réglé que deux mois d'indemnité compensatoire de préavis au lieu de six mois.

Le tribunal du travail a fait droit à cette demande eu égard à l'ancienneté d'PERSONNE1.).

Se prévalant d'une ancienneté de son salarié inférieure à quatre ans, la société SOCIETE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir dit fondée cette demande.

L'intimé sollicite la confirmation du jugement entrepris sur ce point spécifique.

Eu égard aux développements qui précèdent quant à l'ancienneté d'PERSONNE1.), la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir dit fondée la demande du salarié pour le quantum réclamé de 34.203,81 € en application des articles L.124-3 (2) et L. 124-6 du Code du travail.

C) Quant à l'indemnité de départ

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 16.284,52 € correspondant à deux mois de salaires.

Le tribunal du travail a fait droit à cette demande eu égard à l'ancienneté d'PERSONNE1.).

Se prévalant d'une ancienneté de son salarié inférieure à quatre ans, la société SOCIETE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir dit fondée cette demande.

L'intimé sollicite la confirmation du jugement entrepris sur ce point spécifique.

Le tribunal du travail a correctement reproduit les dispositions de l'article L.124-7 (1) et de l'article L.124-9 du Code du travail, auxquelles la Cour se réfère.

Eu égard aux développements qui précèdent quant à l'ancienneté d'PERSONNE1.), la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir dit fondée la demande du salarié pour le quantum réclamé de 16.284,52 .

D) Quant à l'indemnité pour congés non pris

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 9.224,76 €.

La société SOCIETE1.) a contesté la demande d'PERSONNE1.).

A défaut de contestations circonstanciées et précises, la demande d'PERSONNE1.) a été déclarée fondée à hauteur de 9.224,76 € correspondant à 24,50 jours de congés non pris.

La société appelante se limite en appel à demander à voir débouter PERSONNE1.) de sa demande, tout en restant en défaut de motiver son appel sur ce point.

L'intimé sollicite la confirmation du jugement quant à ce volet du litige.

La société appelante restant en défaut de préciser en quoi le tribunal du travail n'aurait pas dû faire droit à la demande de l'intimé, il convient de confirmer le jugement entrepris en ce que le tribunal a dit fondée la demande en condamnation de la société appelante en obtention d'une indemnité pour congés non pris pour la somme de 9.224,76 €.

E) Quant au préjudice moral d'PERSONNE1.)

Considérant qu'PERSONNE1.) a subi un préjudice moral en relation causal avec le licenciement du 14 juillet 2022 du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, le tribunal du travail lui a alloué la somme de 500 €.

La société appelante sollicite, par réformation, le rejet de cette demande, tandis que l'intimé conclut, par réformation, à voir condamner la société appelante à lui payer la somme de 2.500 € au titre d'indemnisation du préjudice moral.

Tant la société appelante que l'intimé restent en défaut de motiver leur appel respectif.

C'est à bon droit et par une motivation que la Cour approuve que le tribunal du travail a dit fondée la demande d'PERSONNE1.) pour la somme de 500 €.

III) Quant à la demande en remboursement des frais et honoraires d'avocat d'PERSONNE1.) formulée en première instance

PERSONNE1.) a demandé à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer les frais et honoraires d'avocat exposés en relation avec le litige, qu'il a évalués à 4.500 €.

Cette demande a été rejetée par le tribunal du travail, motif pris que dans le cadre de la procédure devant le tribunal du travail, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire, de sorte que le choix d'PERSONNE1.) de faire préparer, exposer et plaider le litige l'opposant à la société SOCIETE1.) par une tierce personne qu'il rémunère, ne saurait être opposable à la partie défenderesse, dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont PERSONNE1.) doit seul supporter les conséquences.

PERSONNE1.) conclut, par réformation, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 4.500 € à titre de remboursement des frais et honoraires d'avocat pour la première instance. Cette demande est basée sur les articles 1382 et 1383 du Code civil. L'appelant sur incident fait valoir qu'il aurait été obligé de saisir la juridiction du travail pour être rétabli dans ses droits.

La société appelante sollicite la confirmation du jugement en ce que le tribunal du travail a rejeté cette demande.

C'est à bon droit et par une motivation que la Cour fait sienne que le tribunal du travail a rejeté la demande d'PERSONNE1.). A cela s'ajoute que la preuve du préjudice allégué laisse d'être établie.

IV) Quant aux indemnités de procédure pour la première instance

Eu égard à l'issue du litige, c'est à bon droit que le tribunal du travail n'a pas fait droit à la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure.

PERSONNE1.) conclut, aux termes d'un appel incident à se voir allouer une indemnité de procédure de 4.500 € pour la première instance.

C'est cependant à juste titre, qu'eu égard à l'importance et aux difficultés du litige, le tribunal a fixé l'indemnité de procédure devant revenir à PERSONNE1.) à 500 €.

Tant l'appel principal que l'appel incident sont dès lors à rejeter.

V) Quant aux demandes accessoires formulées en instance d'appel

Concernant la demande d'PERSONNE1.) tendant à voir condamner la société appelante à lui payer, en application des articles 1382 et 1383 du Code civil la somme de 6.000 € au titre de remboursement des frais et honoraires d'avocat pour l'instance d'appel, il est vrai que les frais non compris dans les dépens, donc également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil (cf. Cour de cassation 9 février 2012, arrêt n° 5/12, n° 2881 du registre). Or, l'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute que si elle constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou au moins une erreur grossière équipollente au dol, ou encore si elle résulte d'une légèreté blâmable. En principe, le seul exercice d'une action en justice n'est pas, d'une manière générale, générateur de responsabilité civile. Ce que la jurisprudence sanctionne n'est pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement puisque l'exercice d'une action en justice est libre. C'est uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de droit qui est sanctionné.

Il n'est, en l'espèce, pas établi que la société SOCIETE1.) ait commis une faute dans le sens prédécrit (en ce sens Cour d'appel, 28 avril 2022, numéro CAL-2021-00086 du rôle). A cela s'ajoute, que l'appelant sur incident n'a pas non plus rapporté la preuve du préjudice allégué.

La demande d'PERSONNE1.) est dès lors à rejeter.

Au vu du sort réservé à son appel, la société appelante ne saurait prétendre à l'allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et est également à condamner aux frais et dépens de cette instance.

Il serait en revanche inéquitable de laisser à charge d'PERSONNE1.) les frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer en instance d'appel pour faire valoir ses droits.

La Cour lui alloue 1.200 €.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident,

les dits non fondés,

confirme le jugement entrepris,

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

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat qu'il dit avoir exposés en instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.200 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel.