

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°57/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du huit mai deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2023-00719 du rôle

Composition:

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

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Tom NILLES
d'Esch-sur-Alzette, du 28 juin 2023,

comparaissant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour,
demeurant à Sanem,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son
siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et
des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),
représentée par son gérant actuellement en fonction,

intimée aux fins du susdit exploit NILLES,

comparaissant par la société en commandite simple KLEYR
GRASSO, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du
Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR

GRASSO GP S.à r.l., représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à Strassen.

LA COUR D'APPEL

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 19 octobre 2006, PERSONNE1.) (ci-après PERSONNE1.) a été engagé comme chef d'équipe par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.) avec effet au 15 janvier 2007.

Par courrier recommandé du 30 avril 2021, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat. La lettre de licenciement est libellée comme suit :

Par courrier recommandé du 25 mai 2021, l'OGBL a, pour le compte de PERSONNE1.), contesté le licenciement avec effet immédiat.

Par requête déposée le 28 juin 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner, suivant le dernier état de ses conclusions et outre les intérêts légaux, à lui payer 25.950 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis, 8.250 euros au titre d'indemnité de départ, 4.444,05 euros au titre de réparation du préjudice matériel et 15.000 euros au titre de réparation du préjudice moral subis suite au licenciement qu'il qualifia d'abusif. Il a requis en outre la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du jugement entrepris, une indemnité de procédure de 2.500 euros, la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La société SOCIETE1.) a contesté les demandes adverses et a sollicité l'obtention d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Par jugement du 6 juin 2023, le tribunal du travail, après avoir déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 30 avril 2021, a d'ores et déjà dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel et en paiement d'une indemnité de départ et condamné la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 7.500 euros au titre de réparation du préjudice moral, avec les intérêts légaux à partir du 28 juin 2021 et dit pour ce montant, que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement.

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, le tribunal du travail a retenu qu'étant donné « *que le requérant a été au service de la partie défenderesse pendant environ quatorze ans, ce dernier a droit à une indemnité compensatoire de préavis de six mois de salaire* ». Il a cependant réservé la demande de PERSONNE1.) « *en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis en l'état actuel de la procédure* », motif pris que « *du montant réduit en principe par l'employeur au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, il y a lieu de déduire les indemnités de chômage et les revenus perçus par le salarié pendant cette période* » et qu' « *étant donné que les pièces versées par le requérant ne permettent pas de déterminer le montant brut des indemnités de chômage qu'il a touchées du PÔLE EMPLOI pour les mois de mai à octobre 2021, il y a en ce qui concerne la troisième demande du requérant (visant l'obtention d'une indemnité compensatoire de préavis) lieu de refixer l'affaire pour permettre au requérant de verser des pièces qui attestent des montants bruts des indemnités de chômage qu'il a touchées pour les mois de mai à octobre 2021* ».

Le tribunal du travail a également réservé les frais et dépens de l'instance et refixé l'affaire à une prochaine audience pour continuation des débats.

Par exploit d'huissier de justice du 28 juin 2023, PERSONNE1.) a relevé appel du jugement du 6 juin 2023, qui lui a été notifié le 9 juin 2023.

PERSONNE1.), demande, par réformation, suivant le dernier état de ses conclusions, à voir condamner la société SOCIETE1.), à lui payer 7.359 euros au titre d'indemnité de départ et 2.917,46 euros au titre de réparation de son préjudice matériel, le tout avec les intérêts légaux à partir du 30 avril 2021, sinon à compter de la demande en justice du 28 juin 2021, jusqu'à solde. Par conclusions déposées le 19 décembre 2023 et le 28 février 2024, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement des montants de 4.089 euros et de 3.552,75 euros au titre de remboursement des frais d'avocat, avec les intérêts légaux à partir du 12 juillet 2023, date de décaissement, sinon à partir de la demande en justice du 7 décembre 2023, jusqu'à solde.

Il sollicite la confirmation du jugement entrepris, pour le surplus, le renvoi des parties devant le tribunal du travail « *par rapport aux volets qui avaient été réservés* », ainsi que le paiement de la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 4.500 euros, et aux frais et dépens des deux instances.

La société SOCIETE1.) relève appel incident du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré le licenciement du 30 avril 2021

abusif et conclut, par réformation, à titre principal, à la précision des motifs du licenciement de PERSONNE1.), ainsi qu'à son caractère réel et sérieux.

A titre subsidiaire, elle offre de prouver la réalité des motifs reprochés à PERSONNE1.) par l'audition de six témoins. Elle fait valoir, que le licenciement intervenu le 30 avril 2021 serait régulier en la forme et quant au fond et que, par conséquent, PERSONNE1.) serait à débouter de toutes ses revendications financières et qu'elle serait à décharger de la condamnation en paiement de dommages et intérêts pour la réparation du prétendu préjudice moral subi par PERSONNE1.).

A titre plus subsidiaire, la société SOCIETE1.) relève appel incident en ce que le tribunal du travail l'a condamné à payer le montant de 7.500 euros à titre de réparation du préjudice moral de PERSONNE1.), motif pris que ce dernier ne rapporterait pas la preuve d'avoir subi un tel préjudice en relation avec le licenciement litigieux. Elle demande la confirmation du jugement déféré en ce que le tribunal a débouté PERSONNE1.) de ses demandes en condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de départ et de dommages et intérêts en réparation du préjudice matériel.

La société SOCIETE1.) conteste la demande de PERSONNE1.) tendant à l'obtention d'une indemnité de procédure et, réclame la condamnation de l'appelant au paiement d'une indemnité de procédure de 3.000 euros ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance d'appel.

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

I) Quant au licenciement du 30 avril 2021

A) Quant à la précision des motifs du licenciement

Discussion

La société SOCIETE1.) estime que les motifs du licenciement de PERSONNE1.) auraient été indiqués avec suffisamment de précision dans la lettre de licenciement.

Concernant le premier motif, la société SOCIETE1.) fait valoir que « *les indications contenues dans la lettre de licenciement* » auraient suffi pour que PERSONNE1.) « *ait compris les fautes qui lui sont reprochées et d'en vérifier la teneur* », de sorte à lui permettre « *d'organiser utilement sa défense. [...] Ayant été chef d'équipe d'un seul chantier situé au ADRESSE3.) au moment des faits, sur lequel*

étaient également affectés ses collègues de travail [...], il ne saurait de bonne foi alléguer ne pas comprendre où il aurait tenu les propos insultants à l'égard de sa patronne ». La lettre de licenciement serait suffisamment précise quant à ce motif « alors qu'elle permet à l'appelant de comprendre qu'il lui est reproché d'avoir sérieusement manqué de respect à l'égard de la gérante de la société SOCIETE1.) en la traitant notamment de salope et d'avoir soutenu fallacieusement qu'elle lui faisait des avances sexuelles ».

Concernant le deuxième motif, la société SOCIETE1.) soutient que « *le lieu et le contexte de survenance des faits reprochés sont indiqués avec suffisamment de précision dans la lettre de licenciement* », étant donné qu'il en résulterait clairement qu'il « *a dénigré et insulté son ancien collègue, Monsieur PERSONNE2.), sur le chantier dont l'appelant était le chef d'équipe et devant ses collègues de travail* ».

Concernant le troisième motif, la société SOCIETE1.) fait valoir avoir « *décrit à suffisance que les agissements de l'appelant avaient abouti à une mauvaise atmosphère au sein de l'intimée, situation qui ne pouvait plus être tolérée par cette dernière* ». Il résulterait en effet, de manière précise de la lettre de licenciement que les collègues de travail de PERSONNE1.) nommément énumérés, auraient « *ressenti une peur de travailler quand l'appelant était présent au travail* ».

Le quatrième motif serait finalement « *décrit avec suffisamment de précision, ne laissant aucun doute que l'appelant ait compris les reproches formulés à son égard* ».

La lettre de licenciement indiquerait enfin la « *date exacte à laquelle la gérante* » de la société SOCIETE1.) a été informée par le président de la délégation du personnel, PERSONNE3.), des reproches faits à PERSONNE1.).

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré le licenciement du 30 avril 2021 abusif pour cause d'imprécision des motifs. Il soutient que « *les circonstances de temps et de lieu, ainsi que le déroulement exact des faits* » lui reprochés ne seraient pas détaillés dans la lettre de licenciement du 30 avril 2021. La société SOCIETE1.) « *ne saurait pallier l'absence de précision en fournissant des explications complémentaires en termes de plaidoiries ou en produisant des attestations testimoniales* ».

Appréciation

L'article L.124-10 (3) du Code du travail, disposant que « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision*

le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave », a pour but de permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas d'un licenciement abusif.

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

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

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

Cette prescription est d'ordre public et il appartient aux juridictions du travail d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement. C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Si, en ce qui concerne le premier motif relatif aux propos prétendument tenus par PERSONNE1.) au sujet de la gérante de la société SOCIETE1.), la Cour constate à l'instar du tribunal que l'employeur n'a pas indiqué de dates précises quant aux faits reprochés, l'employeur cite, en revanche, une période restreinte dans le temps, à savoir les « *dernières semaines du mois d'avril 2021* » aux cours desquelles les propos auraient été tenus. Bien que l'employeur situe ces faits suffisamment dans le temps afin de permettre à l'appelant de ne pas s'y méprendre, la Cour approuve le tribunal du travail en ce qu'il a retenu que la lettre de licenciement n'indique ni le contexte des faits, ni le lieu où ces propos auraient été tenus. S'il résulte de la lettre de licenciement que PERSONNE3.) aurait entendu PERSONNE1.) tenir les propos litigieux, il n'en ressort cependant pas à qui l'appelant aurait dit les propos, ni dans quel contexte et à quelle occasion il les aurait tenus. Il y a lieu de souligner que le bout de phrase figurant en haut

de la deuxième page de la lettre de licenciement dont la teneur est « *PERSONNE4.)*, *Maçon*, *PERSONNE5.)*, *Maçon et PERSONNE6.)*, *Maçon*, de sorte à totalement et publiquement décrédibiliser votre supérieur hiérarchique » est incompréhensible et ne permet en rien de clarifier les circonstances de faits dans lesquels les propos auraient été tenus.

Concernant les rumeurs selon lesquelles la gérante de la société SOCIETE1.) aurait souhaité avoir des relations sexuelles avec PERSONNE1.) et à l'origine desquelles aurait été PERSONNE1.), le tribunal du travail a retenu, à juste titre, que la lettre de licenciement n'indique pas les circonstances de faits et de temps ayant entouré ce reproche.

En ce qui concerne le deuxième motif, il y a lieu de retenir, conformément à ce qui a été décidé dans le cadre du premier motif, que l'employeur situe les prétendues insultes suffisamment dans le temps afin de permettre à l'appelant de ne pas s'y méprendre en citant une période restreinte dans le temps, à savoir les « *dernières semaines du mois d'avril 2021* » aux cours desquelles les propos auraient été tenus. C'est toutefois à juste titre que le tribunal a retenu que la société SOCIETE1.) n'a indiqué dans la lettre de licenciement ni le contexte des faits, ni le chantier où ces propos auraient été tenus, ni l'identité des ouvriers en présence desquels les insultes auraient été proférées.

Le troisième motif du licenciement manque également de la précision requise, faute par l'employeur d'avoir précisé en quoi auraient consisté les « *brimades* » et les « *excès d'autorité* » reprochés à PERSONNE1.) et d'avoir omis d'énoncer quand les fautes reprochées auraient été commises.

Le quatrième moyen manque finalement également de la précision nécessaire, faute pour l'employeur d'avoir indiqué dans la lettre de licenciement le contexte des faits dans lequel les propos auraient été tenus, ce qui empêche de savoir s'il s'agissait d'un simple constat, voire d'une inquiétude exprimée par le salarié, ou, au contraire, d'une véritable menace, tel que soutenu par la société SOCIETE1.).

Au vu de ce qui précède, le tribunal du travail est à confirmer en ce qu'il a retenu que la société SOCIETE1.) n'a pas indiqué les motifs du licenciement avec précision et qu'il a déclaré abusif le licenciement de PERSONNE1.) du 30 avril 2021.

II) Quant aux conséquences du licenciement

A) Quant à l'indemnité de départ

Le tribunal du travail a débouté PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'une indemnité de départ, motif pris que ce dernier n'avait « *pas versé toutes les fiches de salaire des douze mois précédant le mois de son licenciement* » et était « *ainsi resté en défaut de prouver sa demande en paiement d'une indemnité de départ dans son montant* ».

PERSONNE1.) expose verser en instance d'appel ses douze dernières fiches de salaire, de sorte qu'il y aurait lieu, par réformation, de lui accorder, au vu de son ancienneté de quatorze années, une indemnité de départ correspondant à deux mois de salaire, à savoir de (2X 3.679,5) 7.359 euros.

La société SOCIETE1.) sollicite, à titre principal, la confirmation du jugement entrepris quant à ce point spécifique. A titre subsidiaire, elle se rapporte à prudence de justice quant au principe et au montant de l'indemnité de départ, tout en donnant à considérer que la « *période de référence à prendre en considération pour le calcul d'une éventuelle indemnité de départ* » courait en application de l'article L.124-7 (3) du Code du travail, « *du mois d'avril 2020 au mois de mars 2021* ».

PERSONNE1.) a droit, en vertu de l'article L.124-7 (1) du Code du travail, et compte tenu de son ancienneté de service continu de quatorze années au moment de son licenciement abusif, à une indemnité de départ correspondant à deux mois de salaire.

Aux termes de l'article L.124-7 (3) du Code du travail, « *l'indemnité est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.*

Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés ».

Il y a dès lors lieu de prendre comme période de référence pour le calcul du quantum de l'indemnité de départ, les douze mois précédant le mois d'avril 2021, ce dernier étant le mois de la notification de la résiliation, à savoir la période allant du mois d'avril 2020 au mois de mars 2021.

Le salaire brut moyen à prendre en compte pour calculer l'indemnité de départ revenant à PERSONNE1.) correspond donc au montant de (47.891,71 : 12) 3.990,98 euros. Le montant de l'indemnité de départ

revenant partant à PERSONNE1.) correspond au montant de (3.990,98 X 2) 7,981,96 euros.

Dans la mesure où PERSONNE1.) s'est limité dans le dernier corps de conclusions à ne réclamer que le montant de 7.359 euros au titre d'indemnité de départ, il y a lieu de faire droit à ce chef de sa demande et de condamner la société SOCIETE1.), par réformation, à payer à PERSONNE1.) le montant de 7.359 euros au titre d'indemnité de départ, avec les intérêts au taux légal à partir du 28 juin 2021, date de dépôt de la requête en justice, jusqu'à solde.

B) Quant au préjudice matériel

PERSONNE1.) donne à considérer avoir trouvé un emploi auprès de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) (ci-après la société SOCIETE2.) à partir du mois de juillet 2021, ce qui prouverait qu'il aurait « *fait les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement* ». Il y aurait également lieu de prendre en considération le fait qu'il a été licencié à l'âge de 58 ans après avoir travaillé pendant quatorze années auprès de la même entreprise et que « *le marché de l'emploi est difficilement accessible à cet âge* ». Il demande à voir fixer « *une période de référence de huit mois à compter du licenciement avec effet immédiat et en tenant compte d'un salaire mensuel moyen de 3.979,86 euros bruts* ». PERSONNE1.) explique avoir tenu compte, dans le cadre du calcul des dommages et intérêts réclamés à hauteur de 2.917,46 euros à titre de réparation de son préjudice matériel, de la « *période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis* », allant de mai à octobre 2021, ainsi que des allocations touchées par Pôle Emploi pendant les mois de novembre et de décembre 2021.

La société SOCIETE1.) demande, à titre principal, la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a dit la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts en réparation de son préjudice matériel non fondée.

A titre subsidiaire, elle s'oppose à la demande adverse en soutenant que « *le dommage matériel consistant en la perte de revenus subie par le salarié pendant la période couverte par l'indemnité de départ est réparé moyennant l'allocation de cette indemnité, de sorte que la perte de revenus afférente, ne saurait, en effet, être réparée qu'une seule fois* ». PERSONNE1.) ne rapporterait d'ailleurs pas la preuve d'avoir entrepris les démarches nécessaires aux fins de retrouver un nouvel emploi le plus rapidement possible dès son licenciement. La société SOCIETE1.) souligne encore que PERSONNE1.) a retrouvé un nouvel emploi auprès de la société SOCIETE2.) et que tout dommage subi postérieurement au 1^{er} juillet 2021 ne se trouverait plus en lien causal avec le licenciement du 30 avril 2021.

A titre plus subsidiaire, la société SOCIETE1.) demande de réduire le préjudice matériel à de plus justes proportions.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement. Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent 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.

Cette période est fixée en tenant compte de l'âge du salarié au moment du licenciement, de sa qualification professionnelle et de la situation sur le marché de l'emploi.

Même si PERSONNE1.) ne verse en l'espèce pas de pièces antérieures au septembre 2021 concernant sa recherche d'emploi, il résulte des pièces du dossier que deux mois après son licenciement, le salarié a signé un nouveau contrat de travail auprès de la société SOCIETE2.), prenant effet le 1^{er} juillet 2021. Ceci constitue implicitement la preuve que PERSONNE1.) a recherché un nouvel emploi (Cour d'appel, 29 avril 2021, n° CAL-2020-00145 du rôle.

En tenant compte d'un côté de l'âge avancé de PERSONNE1.), ce dernier ayant été âgé de 57 ans au moment de son licenciement et d'un autre côté du fait qu'il a retrouvé un nouvel emploi deux mois suivant son licenciement, la Cour retient qu'une période de six mois, couverte par l'allocation d'une indemnité compensatoire de préavis, aurait dû suffire à PERSONNE1.) pour se procurer un emploi de remplacement, de sorte que PERSONNE1.) est, par confirmation du tribunal du travail, quoique pour d'autres motifs, à débouter de sa demande en obtention de dommages et intérêts au titre de réparation du préjudice matériel.

C) Quant au dommage moral

La demande de PERSONNE1.) en obtention de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral subi a été déclarée fondée pour la somme de 7.500 euros.

Pour statuer ainsi, le tribunal, ayant retenu que PERSONNE1.) n'avait pas démontré s'être fait des soucis pour son avenir professionnel, faute d'avoir établi avoir activement cherché un nouvel emploi, a

relevé que le salarié a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié.

La société SOCIETE1.) interjetant appel incident quant à ce point, soutient que PERSONNE1.) ne rapporterait pas la preuve de s'être fait des soucis au regard de son avenir professionnel, ni d'avoir « *droit une réparation de son prétendu préjudice du fait des circonstances de son licenciement* ». Elle demande par conséquent, à titre principal, de débouter PERSONNE1.) de sa demande de ce chef et de le décharger de sa condamnation au paiement du montant de 7.500 euros de ce chef. A titre subsidiaire, elle demande à voir « *réduire le montant de l'indemnisation à de plus justes proportions au vu des circonstances de l'espèce* ».

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris quant à ce point spécifique, eu égard aux « *circonstances entourant le licenciement* » et des soucis qu'il se serait fait pour son avenir professionnel, notamment en raison de son âge.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement ou dont la démission pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur a été déclarée justifiée, vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci, confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Au regard des développements faits ci-avant dans le cadre de la demande en réparation du préjudice matériel, la partie appelante a établi qu'elle a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement. Si PERSONNE1.) a certes trouvé un nouvel emploi deux mois après son licenciement, il importe cependant de relever que la rémunération qu'il y touchait était sensiblement inférieure à celle qu'il touchait auprès de son ancien employeur. Dès lors et vu son âge, il est établi que la résiliation de son contrat de travail a été de nature à causer à PERSONNE1.) des soucis pour sa situation matérielle et son avenir professionnel.

En tenant compte, dès lors, des soucis de PERSONNE1.) pour son avenir professionnel et de son ancienneté de service, de son âge et des circonstances dans lesquelles son licenciement est intervenu, la Cour approuve le tribunal du travail, quoique partiellement pour d'autres motifs, en ce qu'il a fixé les dommages-intérêts à allouer à PERSONNE1.) au titre de réparation de son préjudice moral à 7.500 euros.

III) Quant aux frais et honoraires d'avocat

La société SOCIETE1.) soulève, à titre principal, l'irrecevabilité de la demande en remboursement des frais et honoraires d'avocat de l'appelant, pour constituer une demande nouvelle, au motif qu'une telle demande « *n'a été formulée ni en première instance, ni dans l'acte d'appel* ». A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) conteste « *toute faute dans son chef qui serait en lien de causalité avec le prétendu dommage réclamé* ». Elle soutient encore que l'appelant aurait « *renoncé à modérer son dommage* », en ayant recours en première instance à un avocat malgré le fait que le ministère d'un avocat n'était pas requis. A, titre plus subsidiaire, elle demande « *de limiter le remboursement des honoraires d'avocat aux honoraires basés sur les prestations effectuées après le jugement de première instance* ».

PERSONNE1.) conclut à la recevabilité de sa demande de ce chef pour être « *en relation causale directe avec le préjudice souffert depuis le jugement* » et pour ne pas constituer une demande nouvelle. Quant au fond, il conclut au bienfondé de sa demande, motif pris que le comportement fautif de la société SOCIETE1.) serait « *en lien causal direct avec l'appauvrissement de l'appelant qui a dû s'acquitter de frais d'avocats alors qu'il suffisait aux parties défenderesses d'accepter d'indemniser le demandeur* ».

L'admissibilité d'une demande nouvelle en instance d'appel est régie par l'article 592 du Nouveau code de procédure civile qui est de la teneur suivante :

« Il ne sera formé, en cause d'appel, aucune nouvelle demande, à moins qu'il ne s'agisse de compensation, ou que la demande nouvelle ne soit la défense à l'action principale.

Pourront aussi les parties demander des intérêts, arrérages, loyers et autres accessoires échus depuis le jugement de première instance, et les dommages et intérêts pour le préjudice souffert depuis ledit jugement. »

La demande en remboursement des frais d'avocat de PERSONNE1.) se rapporte à deux mémoires d'honoraires des 6 juillet 2023 et 8 février 2024 établis postérieurement à l'acte d'appel du 28 juin 2023. Elle ne constitue dès lors pas une demande nouvelle, mais il s'agit d'une demande en dommages et intérêts échus depuis le jugement entrepris.

La demande en remboursement des frais d'avocat est donc recevable.

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 établie au regard du fait que le licenciement notifié à PERSONNE1.) est abusif.

Bien que le ministère d'avocat en matière de droit du travail ne soit pas obligatoire en première instance, le recours à un avocat est, au regard de la spécificité et de la complexité de la matière, justifié.

Les prestations d'avocat effectuées en première instance et en deuxième instance sont établies au vu des mémoires d'honoraires versés sous la pièce n° 14 de l'appelant. PERSONNE1.) justifie en outre avoir réglé le montant total de 7.641,75 euros à son avocat. L'appelant ayant rapporté la preuve du lien causal entre la faute de son ancien employeur et le préjudice subi, la demande est à déclarer fondée pour la somme réclamée de 7.641,75 euros, avec les intérêts au taux légal sur la somme de 4.089 euros à partir du 7 décembre 2023, et sur la somme de 3.552,75 euros à partir du 27 février 2024, à chaque fois jusqu'à solde.

IV) Quant aux demandes accessoires

Au vu de l'issue du litige, la société SOCIETE1.) ne saurait se voir allouer une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et elle doit supporter les frais et dépens de l'instance d'appel.

PERSONNE1.) ne justifiant pas avoir déboursé d'autres frais que ceux qui lui ont été facturés au titre des mémoires d'honoraires précités, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal partiellement fondé,

réformant,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) pour le montant de 7.359 euros au titre d'indemnité de départ,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 7.359 euros avec les intérêts au taux légal à partir du 28 juin 2021, jusqu'à solde,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 7.359 euros au titre de remboursement des frais et honoraires d'avocat déboursés avec les intérêts au taux légal sur la somme de 4.089 euros à partir du 7 décembre 2023, et sur la somme de 3.552,75 euros à partir du 27 février 2024, à chaque fois jusqu'à solde,

rejette les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Nicolas BAUER, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.