

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 83/25 - III – TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail.**

**Audience publique du dix juillet deux mille vingt-cinq.**

**Numéro CAL-2023-01030 du rôle**

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,  
Marc WAGNER, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Laura GEIGER de Luxembourg du 4 août 2023,

comparant par Maître Marcel MARIGO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**1) la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparant par la société d'avocats FEDIS LAW s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2330 Luxembourg, 124, boulevard de la Pétrusse, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Natalia ZUVAK, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

**2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER,

défaillant.

#### **LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 13 mai 2025.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 17 octobre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), ci-après la société SOCIETE1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre condamner à lui payer, à la suite de son licenciement avec préavis du 30 juin 2022 et de son licenciement avec effet immédiat du 26 août 2022, qu'il a qualifié d'abusifs, les montants suivants, outre les intérêts légaux :

Indemnité compensatoire de préavis	4.403,86 euros, sinon 142,06 euros
Indemnisation pour préjudice matériel	13.211,58 euros
Indemnisation pour préjudice moral	3.000,00 euros
Indemnité pour congés non pris	254,56 euros

Le requérant a, en outre, sollicité une indemnité de procédure de 2.500 euros et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

Par la même requête, PERSONNE1.) a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ci-après l'ETAT.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) a exposé avoir été engagé en tant que plongeur par la société défenderesse par contrat de travail à durée indéterminée du 15 juin 2021.

Par courrier recommandé du 30 juin 2022, la société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de deux mois, courant du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août 2022.

Le salarié ayant demandé la communication des motifs du licenciement, l'employeur a répondu ce qui suit par courrier recommandé du 22 juillet 2022 :

*« (...) Les motifs qui ont amené notre Mandante à résilier votre contrat de travail sont les suivants :*

*1. [...] Courant la semaine du 7 au 12 juin 2022 et plus précisément le mercredi 8 juin 2022 à 12h45 et vendredi 10 juin 2022 à 12h45, votre supérieur hiérarchique Monsieur PERSONNE2.) vous a signalé à plusieurs reprises que les assiettes préparées par vous pour le service n'étaient pas propres.*

*Vous n'avez pas pris en compte ces remarques car lors du service de dimanche 12 juin 2022, vers 13h30, en voulant dresser une assiette pour un client, Monsieur PERSONNE2.) a, à nouveau, constaté que celle-ci était sale.*

*Monsieur PERSONNE2.) a alors immédiatement vérifié les autres assiettes et a constaté qu'elles étaient également sales. Il vous a demandé de les laver à nouveau, ce que vous avez formellement refusé.*

*C'est finalement votre collègue, Monsieur PERSONNE3.), qui a dû relaver les assiettes à votre place après son service vers 16h30.*

*Ainsi, vous avez volontairement refusé un ordre légitime de votre supérieur hiérarchique ce qui constitue une inexécution volontaire de votre contrat de travail.*

*2. Ensuite, n'ayant pas apprécié les remarques de Monsieur PERSONNE2.) au sujet des assiettes sales, le même jour du 12 juin 2022, entre 16h30 et 17h00, vous avez fait part à vos collègues de travail, Monsieur PERSONNE3.) et Madame PERSONNE4.), qu'à partir du mardi 14 juin 2022 (le restaurant étant fermé les lundis), vous allez vous*

*mettre en incapacité de travail, et cela jusqu'à la date de vos congés annuels fixés au 21 juin 2022. Nous nous réservons le droit de produire les preuves nécessaires en temps utile.*

*Vous avez mis vos menaces à exécution et votre certificat médical a été établi le 14 juin 2022. Il atteste une incapacité de travail du mardi 14 juin 2022 au dimanche 19 juin 2022, sachant que le lundi 20 juin 2022 le restaurant sera fermé et que le mardi 21 juin 2022 vous serez en congé.*

*C'est ainsi que vous avez réussi à vous faire délivrer un certificat médical dans le seul but de nuire à vos collègues à la suite de leurs remarques légitimes et, par conséquent, à votre employeur.*

*3. A cela s'ajoute que chaque jour de travail depuis le début de votre contrat, vous vous permettez de prendre des pauses à votre guise et sans aucune autorisation, dans votre appartement qui se trouve juste au-dessus du restaurant. Et c'est vos collègues qui se trouvent ainsi obligés de continuer le travail à votre place.*

*4. Le 23 mai 2022, vous avez fait l'objet d'un avertissement écrit par lequel notre Mandante vous a déjà fait part d'un comportement inadmissible et irrespectueux à l'égard de Monsieur PERSONNE5.) (...)*».

Par courrier recommandé du 26 août 2022, l'employeur a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat, en invoquant les motifs suivants :

*« (...) Les motifs qui ont amené notre Mandante à résilier votre contrat de travail avec effet immédiat sont les suivants :*

*1. Le dimanche 10 juillet 2022, après le service du midi vers 16h00, sans préjudice quant à l'heure plus exacte, Monsieur PERSONNE6.), chef de rang, vous a vu voler le beurre dans la chambre froide du restaurant.*

*Il est important de préciser, que dans le cadre de votre fonction vous n'êtes pas autorisé à rentrer dans la chambre froide dont l'accès est réservé aux chefs de cuisine.*

*Ensuite, vous êtes parti avec ce beurre dans votre appartement situé au-dessus du restaurant.*

*Ainsi, vous avez commis un vol avec circonstance aggravante de la domesticité, puisque vous avez volé la chose appartenant à la société pour laquelle vous travaillait.*

*2. Le 20 juillet 2022, sans préjudice quant à la date plus exacte, vous avez reçu au restaurant la visite de la police grand-ducale en relation avec une*

*plainte déposée contre vous par Monsieur PERSONNE5.) pour les faits qui sont décrits dans la lettre des motifs ci-jointe.*

*C'est Madame PERSONNE7.), la femme de ménage du restaurant, qui a ouvert la porte aux agents.*

*Ne voulant pas parler aux agents de police, vous leur avez déclaré de ne pas connaître la langue française. Sachant que vous parlez très bien français, Madame PERSONNE7.) en a informé les agents en conséquence.*

*Depuis, à chaque fois que vous croisez Madame PERSONNE7.) au travail, vous lui crachez dessus. Ainsi, le 27 juillet 2022 vers 14h00, sans préjudice quant à la date et l'heure plus exactes, vous avez croisé Madame PERSONNE7.) au restaurant et vous lui avez craché dessus. Votre collègue, Monsieur PERSONNE3.) a été également témoin de vos agissements.*

*Vous avez ensuite publié sa photo sur votre compte Facebook en la traitant publiquement de diable et de sorcière en langue portugaise : « Kel senhora li, pior bruxa de existe na lux Hora ke fla nhos ma ta da certo ou ma sta bonito ou sta drt, nhos Coba rixuuu ou nhos fla dento del e so negatividade e mentira e ka kre pa da certo. Pura inveja em pessoa satans mesmo. Nem bençao de se mae ka tem Mudjer grandi ka ta fala ku se mae um pai nosso pa bo na agua limpo. »*

*Vous avez également incité vos autres contacts à insulter Madame PERSONNE7.).*

*Le 28 juillet 2022 à 18h20, Madame PERSONNE7.) a déposé une plainte pénale contre vous (...)*

*Vous conviendrez que les faits cités ci-dessus rendent immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail avec notre Mandante puisque la confiance qu'elle a pu avoir en vous a définitivement été rompue (...) ».*

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier recommandé de son organisation syndicale du 29 août 2022.

Aux termes de sa requête et à l'instance des plaidoiries de première instance, il a fait valoir que les faits à la base de son licenciement avec effet immédiat étaient plus anciens qu'un mois au moment du licenciement, de sorte qu'ils ne pouvaient plus être invoqués à l'appui de celui-ci.

Il a, en outre, estimé que, même à les supposer établis, lesdits faits n'étaient pas suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat et

que les faits concernant la salariée PERSONNE7.) relevaient de la sphère privée.

Il a également contesté le caractère réel et sérieux des motifs de son licenciement avec préavis.

La société SOCIETE1.) a conclu au caractère réel et sérieux des motifs à la base des licenciements successifs et a demandé à voir déclarer ceux-ci justifiés.

Elle a, à titre reconventionnel, sollicité la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer un euro symbolique à titre de dommages et intérêts pour procédure vexatoire et abusive.

L'ETAT a réclamé le remboursement du montant de 11.102,11 euros, outre les intérêts légaux, avancés à titre d'indemnités de chômage à PERSONNE1.).

Par jugement du 5 juin 2023, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a :

- dit régulier le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société SOCIETE1.) en date du 26 août 2022 à l'encontre de PERSONNE1.),
- dit, par voie de conséquence, qu'il n'est pas requis de statuer quant à la régularité du licenciement avec préavis prononcé par la société SOCIETE1.) en date du 30 juin 2022 à l'encontre de PERSONNE1.),
- dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices matériel et moral dont il se prévaut,
- dit non fondée la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) en condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'un euro symbolique de dommages et intérêts pour procédure vexatoire et abusive,
- dit fondée la demande de l'ETAT, dirigée contre PERSONNE1.), pour le montant de 11.102,11 euros,
- condamné PERSONNE1.) à payer à l'ETAT le montant de 11.102,11 euros, avec les intérêts légaux à partir du 8 mai 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde,
- dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure,
- condamné PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a considéré qu'il y avait d'abord lieu d'analyser le licenciement avec effet immédiat, lequel avait mis fin à la relation de travail.

Il a dit qu'en date du 26 août 2022, l'employeur était forclo à se prévaloir du motif relatif au vol de beurre du 10 juillet 2022, ce reproche ne pouvant « *entrer dans une appréciation d'ensemble allant au-delà du délai d'un mois* », dans la mesure où il était isolé des autres motifs des deux licenciements, lesquels avaient trait à un comportement inadéquat du requérant envers ses supérieurs hiérarchiques et ses collègues de travail.

Le tribunal du travail a dit qu'en revanche, les faits impliquant la salariée PERSONNE7.) pouvaient valablement être invoqués à la base du licenciement avec effet immédiat, étant donné que le premier reproche invoqué dans ce contexte datait du 27 juillet 2022.

L'attestation testimoniale du salarié PERSONNE3.) du 18 novembre 2022 a été écartée, étant donné qu'elle n'emportait pas la conviction du tribunal quant à l'exigence d'émaner de la main de son auteur, prévue par l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

Au vu des autres pièces versées au dossier et notamment de l'attestation testimoniale d'PERSONNE7.), la juridiction de première instance a retenu que la réalité des faits invoqués à la base du licenciement avec effet immédiat, en relation avec ladite salariée, était établie.

Elle a dit que lesdits faits, lesquels s'inscrivaient dans une problématique plus globale étayée tant par le courrier d'avertissement du 23 mai 2022 que par la lettre de motifs du 22 juillet 2022, étaient suffisamment sérieux pour justifier le licenciement avec effet immédiat.

Le tribunal a considéré qu'eu égard au caractère justifié du licenciement avec effet immédiat, il n'était pas requis de statuer quant à la régularité du licenciement avec préavis.

PERSONNE1.) a été débouté de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et de ses demandes en indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

Sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris a également été rejetée, faute pour lui de fournir des explications ou de produire un début de preuve à l'appui de son affirmation suivant laquelle il lui

restait un solde de congés impayés, au-delà du montant qui lui avait déjà été versé à ce titre.

Le licenciement avec effet immédiat ayant été déclaré justifié, PERSONNE1.) a été condamné à payer à l'Etat le montant de 11.102,11 euros, correspondant au montant des indemnités de chômage brutes perçues par lui.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 29 juin 2023, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 4 août 2023.

L'appelant demande à la Cour, par réformation du jugement entrepris, de déclarer abusifs son licenciement avec effet immédiat et son licenciement avec préavis et de le décharger de toutes les condamnations intervenues à son encontre en première instance.

Il demande, principalement - du chef de son licenciement avec effet immédiat - à voir condamner l'intimée à lui payer le montant de 13.211,58 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice matériel, le montant de 3.000 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice moral, ainsi que le montant de 4.403,86 euros, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, ces montants avec les intérêts légaux.

Il réclame, subsidiairement - du chef de son licenciement avec préavis - les mêmes montants à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral, ainsi que le montant de 142,06 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, ces montants avec les intérêts légaux.

Il réclame, en tout état de cause, la condamnation de l'intimée à lui payer le montant de 254,56 euros, outre les intérêts légaux, à titre d'indemnité pour congé non pris.

Il sollicite enfin la condamnation de la partie intimée à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel ainsi que la condamnation de la partie intimée aux frais et dépens des deux instances.

Il s'oppose aux demandes de l'intimée en obtention d'une indemnité de procédure et en indemnisation du chef de frais d'avocat.

A l'appui de son recours, PERSONNE1.) conteste « *le caractère sérieux* » de son licenciement avec effet immédiat, en faisant valoir que son ancien employeur s'est basé sur des « *faits imprécis et surtout non avérés* ».

Il estime que la juridiction de première instance, en reconnaissant que la plainte pénale d'PERSONNE7.) « *n'apporte pas la réalité des faits* », reconnaît implicitement qu'il revient à l'autorité publique de « *déterminer la matérialité desdits faits lors de l'enquête et, le cas échéant, lors des poursuites* ».

Ce serait partant à tort et de façon contradictoire que le tribunal du travail aurait retenu que la réalité des faits concernant PERSONNE7.) était établie.

Il soutient qu'il résulte des attestations établies par ses collègues de travail, Madame PERSONNE4.) et Monsieur PERSONNE9.), qu'il était un salarié assidu et exempt de reproches.

Il serait, en outre, « *inconcevable que l'employeur ait gardé dans ses rangs un salarié hautement perturbateur et très ouvertement insubordonné envers ses supérieurs hiérarchiques au détriment du bien-être et de la cohésion des autres salariés de son entreprise* ».

Les faits énoncés à l'appui du licenciement avec préavis ne seraient pas non plus crédibles.

En application de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, l'employeur aurait, par ailleurs, été forclos à se prévaloir desdits faits dans la lettre de motivation du licenciement du 22 juillet 2022, étant donné que ceux-ci se seraient prétendument produits au cours de la semaine du 7 au 12 juin 2022.

L'intimée demande à la Cour de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a dit justifié le licenciement avec effet immédiat du 26 août 2022 et débouté PERSONNE1.) de ses demandes.

Le comportement injurieux de l'appelant à l'égard de sa collègue de travail serait établi.

L'intimée souligne que, contrairement aux allégations de l'appelant, lesdits faits ne relèvent pas de la vie privée.

Elle précise que la publication injurieuse de l'appelant sur *facebook* contient un *hashtag* suivi par plus de 3.700 personnes.

L'intimée fait encore valoir que le vol d'un paquet de beurre en date du 10 juillet 2022 peut être pris en compte à titre de motif du licenciement avec effet

immédiat du 26 août 2022, dans la mesure où il a été invoqué à l'appui de faits plus récents.

A titre subsidiaire, au cas où le licenciement avec effet immédiat serait déclaré abusif, l'intimée demande à la Cour de déclarer le licenciement avec préavis justifié, pour être basé sur des motifs réels et sérieux.

Elle conteste, en tout état de cause, les demandes pécuniaires de l'appelant dans leur principe et leur quantum.

Elle relève que ce dernier ne prouve aucunement avoir activement recherché un nouvel emploi après la fin des relations de travail.

Elle soutient enfin avoir réglé tous les montants dus à l'appelant au titre de congés non pris.

L'intimée réclame la condamnation de l'appelant à lui payer le montant de 10.546,01 euros, à titre d'indemnisation pour frais et honoraires d'avocat, ainsi qu'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel d'un montant de 2.500 euros.

Elle s'oppose aux demandes de l'appelant en obtention d'indemnités de procédure et conclut enfin à la condamnation de l'appelant aux frais et dépens des deux instances.

L'ETAT n'a pas constitué avocat à la Cour.

L'acte d'appel ayant été signifié à personne, il y a lieu de statuer à son égard par un arrêt réputé contradictoire, conformément aux articles 79, alinéa 2, et 80, alinéa 1<sup>er</sup>, du Nouveau Code de procédure civile.

## **Appréciation de la Cour**

### Quant aux licenciements

Tel que l'a rappelé à bon escient le tribunal du travail, lorsqu'un licenciement avec effet immédiat intervient au cours de la période de préavis, à la suite d'un licenciement avec préavis, le second licenciement n'a pas pour effet d'annuler ou de rendre caduc le premier.

En présence de deux licenciements successifs, l'un avec préavis et l'autre avec effet immédiat, il appartient aux juges du fond d'analyser, d'abord, la régularité du licenciement avec effet immédiat. Pour autant que ce licenciement est déclaré régulier, il met fin au contrat de travail et dispense les juges du fond d'examiner la régularité du licenciement avec préavis intervenu préalablement (cf. Cour de cassation, 4 juillet 2024, arrêt n° 115/2024, n° CAS-2023-00168 du registre).

En instance d'appel, PERSONNE1.) fait valoir que les faits invoqués à la base de son licenciement sont imprécis.

Aux termes de l'article L.124-10 (3), alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail, le courrier portant 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 d'un motif 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 (cf. Cour de Cassation, 12 novembre 1992, arrêt n° 30/92).

En l'espèce, la lettre de licenciement décrit de façon circonstanciée les faits reprochés au salarié et indique les dates de plusieurs incidents qui se sont produits.

L'employeur explique, par ailleurs, que les faits invoqués ont eu pour conséquence de rompre la confiance qu'il a pu avoir en son salarié, de sorte que le maintien des relations de travail est devenu impossible.

Il s'ensuit que la lettre de licenciement avec effet immédiat répond aux critères de précision définis par la loi et la jurisprudence.

En vertu de l'article L.124-10, paragraphe 6, du Code du travail, la partie qui résilie le contrat de travail pour motif grave peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai légal d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de ceux-ci, et il appartient à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail (cf. Cour de cassation, 8 décembre 2016, arrêt n° 94/16, n° 3717 du registre).

Dans la mesure où les faits impliquant la salariée PERSONNE7.), invoqués dans la lettre de licenciement du 26 août 2022, remontent aux 27 et 28 juillet 2022, soit moins d'un mois avant la date du licenciement avec effet immédiat,

l'employeur a également pu se prévaloir de faits plus anciens à l'appui dudit licenciement.

Contrairement à ce qui a été retenu par le tribunal, le fait que le reproche de vol est d'une autre nature que les autres motifs de licenciement, ayant trait au comportement inadéquat de PERSONNE1.) à l'égard d'une collègue de travail, n'empêche pas la juridiction du travail de tenir compte dudit reproche dans l'appréciation d'ensemble à laquelle elle doit se livrer.

En effet, l'article L.124-10 (6) [ancien article 27 (6)] ne prévoit pas que les faits ou fautes antérieurs invoqués à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute pour justifier une résiliation avec effet immédiat doivent être de même nature (cf. Cour d'appel, 18 mars 2004, n° 27810 du rôle).

Dans son attestation testimoniale du 2 mai 2023, PERSONNE7.) affirme avoir porté plainte auprès de la police parce que PERSONNE1.) a publié une photo d'elle sur les réseaux sociaux et y a fait des commentaires « *déplacés et médisants* ».

Elle déclare également qu'à chaque fois qu'elle passait près de lui au travail, il crachait au sol devant elle.

Au vu de cette attestation testimoniale, il est donc établi qu'à partir de la fin du mois de juillet 2022, PERSONNE1.) crachait au sol devant PERSONNE7.) lorsqu'il la rencontrait sur le lieu de travail.

Il devient partant superfétatoire d'analyser la recevabilité de l'attestation testimoniale du 18 novembre 2022 de PERSONNE3.) (pièce 16 de la partie appelante), concernant le même fait.

A noter encore que le fait qu'PERSONNE7.) indique que l'appelant crachait « *devant elle* » et non « *sur elle* » ne signifie pas que l'employeur reproche actuellement au salarié un autre fait que celui repris dans la lettre de licenciement, étant rappelé que l'employeur a la faculté d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires, si ces précisions n'ont pas pour but de pallier une absence de précision originaire des motifs de licenciement énoncés ou d'invoquer des motifs nouveaux.

La réalité du reproche concernant la publication injurieuse du 27 juillet 2022 sur *facebook*, visant PERSONNE7.), résulte également de l'attestation testimoniale de cette dernière, ainsi que de la capture d'écran de ladite publication, dont PERSONNE1.) ne conteste pas être l'auteur (pièce 11 de la partie intimée, pièce 15 de la partie appelante).

Dans cette publication, la concernée est traitée de « *pire sorcière de lux* » et de « *pure envie en la personne de Satan lui-même* » (traduction française).

Contrairement aux arguments de l'appelant, le tribunal du travail ne s'est aucunement contredit en tenant pour établis les faits reprochés à l'appelant, notamment au vu de l'attestation testimoniale d'PERSONNE7.), tout en donnant à considérer que la plainte pénale déposée par cette dernière le 28 juillet 2022 était dépourvue de force probante, en tant que telle.

C'est également à juste titre que la juridiction de première instance a considéré que PERSONNE1.) ne pouvait se prévaloir du « *caractère privé* » des faits qui lui étaient reprochés.

En effet, la publication injurieuse sur *facebook*, laquelle visait une collègue de travail de l'appelant, a pu être visionnée par un large public, ceci d'autant plus qu'elle contenait un *hashtag*, soit « *un mot-clé cliquable, précédé du signe dièse (#) permettant de faire du référencement sur les sites de microblogage* » (cf. Larousse en ligne).

Il est, en outre, établi que c'est sur le lieu de travail que l'appelant crachait au sol lorsqu'il rencontrait PERSONNE7.).

A l'instar du tribunal du travail, la Cour considère que les faits préénoncés dénotent un comportement gravement irrespectueux du salarié à l'égard d'une collègue de travail.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur, reproche, en outre, au salarié d'avoir soustrait un paquet de beurre dans la chambre froide du restaurant en date du 10 juillet 2022.

La réalité dudit fait résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE10.) (pièce 23 de la partie intimée), lequel déclare « *avoir vu le 10 juillet 2022 Monsieur PERSONNE1.) aller dans la chambre froide du restaurant ADRESSE3.), alors qu'il n'a pas le droit de rentrer dedans, et prendre sans permission une plaquette de beurre en l'absence des cuisiniers. Ensuite, il est parti avec le beurre dans son appartement qui se trouvait au-dessus du restaurant* ».

Nonobstant la valeur relativement réduite de l'objet de la soustraction, le comportement du salarié était de nature à dénoter un manque de loyauté flagrant de ce dernier à l'égard de son employeur.

Le caractère réel et sérieux des faits reprochés à l'appelant n'est, par ailleurs, pas remis en cause par les attestations testimoniales versées par ce dernier,

lesquelles sont particulièrement vagues et ne se rapportent pas aux faits concrets repris dans la lettre de licenciement.

Il résulte de ce qui précède que la société SOCIETE1.) a, à juste titre, considéré que les faits énoncés à l'appui du licenciement du 26 août 2022, pris dans leur ensemble, étaient d'une gravité suffisante pour rompre la confiance qu'un employeur doit avoir en son salarié et rendre impossible, avec effet immédiat, le maintien des relations de travail.

Il s'ensuit que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat.

Eu égard au caractère justifié dudit licenciement avec effet immédiat, lequel a mis fin à la relation de travail, il n'y a pas lieu d'analyser la régularité du licenciement avec préavis (cf. *supra*).

#### Quant aux demandes pécuniaires de PERSONNE1.)

Eu égard au caractère justifié du licenciement avec effet immédiat, le jugement entrepris est également à confirmer en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de ses demandes en indemnisation de ses dommages matériel et moral du chef de la perte de son emploi ainsi qu'en paiement d'indemnités compensatoires de préavis, formulées à titre principal et subsidiaire.

PERSONNE1.) réclame, en outre, le montant de 254,56 euros, à titre d'indemnité compensatoire pour congé non pris.

Tel que l'a relevé le tribunal du travail, la société SOCIETE1.) a mis en compte un montant brut de 267,44 euros, correspondant à un solde de 20 heures de congé dans la fiche de salaire du mois d'août 2022 de l'appelant (pièce 17 de la partie intimée).

Suivant la même fiche de salaire, ledit montant correspond au montant net de 191,81 euros.

Ce montant est compris dans le montant net de [1.986,43 + 191,81 (montant net du salaire de base pour le mois d'août 2024) =] 2.178,24 euros, viré à l'appelant en date du 5 septembre 2022, suivant extrait de compte versé en cause (pièce 17 de la partie intimée).

L'appelant ne justifiant pas qu'un solde de congés resterait impayé, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il l'a débouté de sa demande de ce chef.

#### Quant à la demande de l'ETAT

Dans la mesure où PERSONNE1.) demande à se voir décharger de toute condamnation intervenue à son encontre en première instance, son appel porte également sur sa condamnation à payer le montant de 11.102,11 euros, outre les intérêts légaux, à l'ETAT.

Comme le licenciement avec effet immédiat de l'appelant est à déclarer justifié, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a condamné ce dernier, en application de l'article L.521-4, paragraphe 6, du Code du travail, à rembourser à l'ETAT le prédit montant, correspondant aux indemnités de chômage qu'il a perçues à la suite du licenciement.

#### Quant aux frais d'avocat et aux indemnités de procédure

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, le droit d'agir en justice pour être entendu par le juge sur le fond d'une contestation constitue un droit fondamental dont l'exercice n'est susceptible d'engager la responsabilité de son auteur qu'en présence d'un abus résultant d'une intention malveillante, d'une erreur grossière équipollente au dol ou d'une légèreté blâmable.

Comme aucune faute dans le sens prédécrit n'est établie dans le chef de l'appelant, la société SOCIETE1.) est à débouter de sa demande en indemnisation pour frais d'avocat.

Etant donné que PERSONNE1.) succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de la société SOCIETE1.) l'entièreté des sommes exposées non comprises dans les dépens, il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

**PAR CES MOTIFS :**

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

reçoit l'appel en la forme,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en indemnisation pour frais et honoraires d'avocat et en déboute,

dit fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, à concurrence du montant de 2.000 euros,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société SOCIETE1.) le montant de 2.000 euros,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.