

Texte pseudonymisé

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

## **Arrêt N°16/24 - VIII - TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du quinze février deux mille vingt-quatre**

### **Numéro CAL-2022-00780 du rôle**

#### **Composition:**

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

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Nadine dite Nanou TAPELLA de Luxembourg du 26 juillet 2022,

comparant par Maître Virginie BROUNS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (anciennement dénommée SOCIETE2.))**, établie et ayant 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 TAPELLA,

comparant par Maître Lionel SPET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

**l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit TAPELLA,

comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----

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

Par contrat de travail à durée déterminée du 27 avril 2017, prenant effet au 1<sup>er</sup> mai 2017, poursuivi par un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 1<sup>er</sup> mai 2018, PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), actuellement dénommée SOCIETE1.) (ci-après, « la société SOCIETE1.) ») en qualité d'employé, exerçant les fonctions d'agent de gardiennage.

Par courrier recommandé du 19 mai 2020, l'employeur a procédé au licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.) en lui reprochant des faits du 10 mai 2020 ainsi que des faits des 25 janvier 2020, 24 et 29 avril 2020.

PERSONNE1.) a contesté le bien-fondé de son congédiement par courrier du 18 juin 2020.

Par requête du 10 juillet 2020, PERSONNE1.) a demandé la convocation de la société SOCIETE1.) ainsi que celle de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi (ci-après « l'ETAT ») à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, aux fins d'y entendre condamner son ancien employeur à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, une indemnité compensatoire de préavis de 5.167,99 euros, des dommages-intérêts pour préjudice matériel évalués à 12.500 euros, des dommages-intérêts pour préjudice moral évalués à 5.000 euros, soit en tout

22.667,99 euros, avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de la susdite requête introductive d'instance.

Il a réclamé une indemnité de procédure de 1.500 euros ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La société SOCIETE1.) a contesté la demande et a réclamé une indemnité de procédure de 2.500 euros.

L'ETAT a déclaré exercer le recours prévu par l'article L. 521-4 du Code du travail et a sollicité la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser la somme de 31.082,52 euros du chef des indemnités de chômage payées à PERSONNE1.) pendant la période de juin 2020 à juin 2021.

Par jugement du 25 octobre 2021, le tribunal du travail a admis la société SOCIETE1.) à prouver par l'audition des témoins PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.) les faits suivants :

*« En date du dimanche 10 mai 2020, Monsieur PERSONNE5.) a effectué une prise de poste au SOCIETE3.) en réception du Bâtiment Building (Bâtiment ADRESSE3.).*

*Il était sous la supervision hiérarchique de Monsieur PERSONNE2.) (Deputy Team Leader SOCIETE3.).*

*Monsieur PERSONNE6.) s'est rendu sur le site SOCIETE3.) le dimanche 10 mai 2020 vers 21h20 sans préjudice quant à la date et l'heure exacte.*

*Il s'est présenté sur le parking situé ADRESSE4.) à 21h30 pour rencontrer Monsieur PERSONNE5.). Ce dernier était plus particulièrement chargé de surveiller l'entrée du parking en question tous les soirs de 21h20 à 21h45 sur demande expresse du client SOCIETE3.), demande qui a été répercutée par Monsieur PERSONNE6.) à plusieurs reprises à Monsieur PERSONNE5.).*

*Monsieur PERSONNE5.) devait donc en principe se trouver à l'entrée du parking en surveillance ce dimanche 10 mai 2020 de 21h20 à 21h45.*

*Or le dimanche 10 mai 2020, à 21h30, Monsieur PERSONNE6.) s'est rendu compte que Monsieur PERSONNE5.) n'était pas à son poste au parking en question. Monsieur PERSONNE6.) a patienté 5 minutes pour voir si Monsieur PERSONNE5.) prenait son poste à cet endroit.*

*A 21h35, sans préjudice quant à l'heure exacte, Monsieur PERSONNE6.) a pénétré dans le Bâtiment Building et a trouvé Monsieur PERSONNE5.) au bureau sur son GSM privé.*

*Après avoir vu son responsable hiérarchique, Monsieur PERSONNE5.) n'a même pas pris soin de ranger et d'éteindre son GSM.*

*Pourtant, d'après la note interne de service n°2019-02 sur l'usage du GSM sur le site SOCIETE3.) (règlement pris suite aux plaintes du client*

*SOCIETE3.) suite à l'utilisation par les agents de sécurité de leur gsm privé pendant leur temps de travail) « les communications téléphoniques entre employés ou avec des personnes n'ayant aucun rapport avec le service sont strictement interdites... ».*

*Monsieur PERSONNE6.) a alors interpellé Monsieur PERSONNE5.) en ces termes : « Bonjour PERSONNE7.), pas de téléphone portable sur poste, donc tu peux le ranger et la surveillance parking doit se faire de 21h20 à 21h45. Il est 21h35 et tu n'es pas sur le parking. Voilà 30 secondes que je suis là et déjà deux fautes sur poste. Merci d'aller faire la surveillance sur le parking ».*

*Monsieur PERSONNE6.) s'est ensuite rendu aux sanitaires. A sa sortie, Monsieur PERSONNE5.) l'attendait de pied ferme et l'a invectivé en ces termes : « t'es qui pour me parler comme ça, je suis au SOCIETE3.) depuis plus longtemps que toi, je m'en fou que tu sois Deputy, c'est la dernière fois que tu me parles comme ça, tu commences à me casser les couilles, si ça ne va pas on va régler ça dehors, je te parle d'homme à homme fait attention, vas-y c'est bon tu me casses les couilles... ».*

*Monsieur PERSONNE6.) a alors demandé à Monsieur PERSONNE5.) de sortir du bâtiment afin de ne pas perturber le service du SOCIETE3.) et les patients.*

*Une fois dehors, Monsieur PERSONNE5.) a été menaçant avec Monsieur PERSONNE6.) et a tenté d'en venir aux mains. Monsieur PERSONNE5.) s'est rapproché tout près de Monsieur PERSONNE6.) afin de l'intimider (quasiment tête contre tête). »*

Le tribunal du travail a réservé tous les chefs de la demande, de même que les frais.

Statuant sur le résultat des enquêtes, le tribunal du travail a, par jugement du 13 juin 2022, rejeté la demande en comparution personnelle des parties formulée par le salarié, a déclaré le licenciement du 19 mai 2020 fondé et justifié, et a déclaré non fondées les demandes indemnitaires d'PERSONNE1.).

Il a dit fondée la demande de l'ETAT à l'encontre d'PERSONNE1.) et a condamné ce dernier à payer à l'ETAT la somme de 31.082,52 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 27 septembre 2021, jusqu'à solde.

Il a rejeté la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure et a déclaré fondée celle de la société SOCIETE1.) à concurrence de 500 euros. PERSONNE1.) a été condamné à payer à son ancien employeur 500 euros au titre d'indemnité de procédure et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 26 juillet 2022, PERSONNE1.) a régulièrement formé appel du jugement du 13 juin 2022.

Il demande à voir réformer, sinon annuler le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a rejeté sa demande tendant à la comparution personnelle des parties afin de pouvoir exposer sa cause dans des conditions qui ne le désavantagent pas par rapport à l'employeur.

Il demande à voir constater que le licenciement pour faute grave prononcé à son encontre en date du 19 mai 2020 est abusif et à voir réformer, sinon annuler ses condamnations à payer 31.082,52 euros à l'ETAT au titre des indemnités de chômage perçues et 500 euros à la société SOCIETE1.) au titre d'indemnité de procédure.

Il conclut encore à voir dire que ses préjudices matériel et moral subis en raison du licenciement abusif sont réels et objectivement établis. Il demande à voir condamner son ancien employeur à lui payer 2.085,58 euros au titre de préjudice matériel, 5.000 euros au titre de préjudice moral, 5.167,99 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis et 1.500 euros au titre d'indemnité de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

La société SOCIETE1.) conclut au rejet de la demande en comparution personnelle des parties sollicitée par PERSONNE1.).

Elle soutient que le licenciement avec effet immédiat prononcé le 19 mai 2020 à l'égard d'PERSONNE1.) serait justifié au regard des menaces, injures et des reproches d'insubordination datant du 10 mai 2020, ainsi que des faits des 25 janvier 2020, 24 et 25 avril 2020 figurant au courrier de licenciement.

Le licenciement avec effet immédiat prononcé le 19 mai 2020 à l'égard d'PERSONNE1.) serait en tout état de cause justifié au regard des seules menaces, injures et reproches d'insubordination datant du 10 mai 2020.

Elle conclut à voir rejeter les demandes indemnitaires de l'appelant ainsi que de ses demandes en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance et pour l'instance d'appel.

Elle sollicite la confirmation du jugement entrepris pour le surplus, et réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel et la condamnation du salarié aux frais et dépens des deux instances.

L'ETAT demande en ordre principal, et pour le cas où l'appel serait déclaré non fondé, à voir condamner PERSONNE1.) à lui rembourser la somme de 31.082,52 euros au titre d'indemnités de chômage, avec les intérêts légaux à compter de la date de dépôt de la requête

introductive d'instance, sinon à partir des décaissements, sinon à partir de la date de la demande en justice jusqu'à solde.

Il demande en ordre subsidiaire, et pour le cas où l'appel serait déclaré fondé, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui rembourser la somme de 31.082,52 euros au titre d'indemnités de chômage, avec les intérêts légaux à compter de la date du dépôt de la requête introductive d'instance, sinon à partir des décaissements, sinon à partir de la date de la demande en justice jusqu'à solde.

### **Appréciation de la Cour :**

A) Quant à la comparution personnelle des parties:

PERSONNE1.) critique le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré le licenciement du 19 mai 2020 régulier et justifié sur base des résultats des déclarations des témoins cités par l'ancien employeur. Il réitère son argumentation développée en première instance consistant à soutenir que les déclarations des témoins cités par l'ancien employeur seraient à analyser avec circonspection et que le salarié, afin de se trouver dans une situation conforme au principe d'égalité des armes, devrait être entendu pour fournir au tribunal sa propre version des faits, de sorte qu'il y aurait lieu d'ordonner une comparution personnelle des parties. Il demande dès lors, à titre préliminaire et avant tout autre progrès en cause, à voir ordonner « *la comparution personnelle des parties, respectivement, (1) de Monsieur bitegets, et (2) de l'employeur, ce dernier agissant par le biais de son conseil de gérance, sinon par son représentant légal actuellement en fonctions.* »

La société SOCIETE1.) conclut au rejet de cette demande.

Depuis que les dispositions du Nouveau Code de procédure civile relatives au régime des preuves ont aboli les reproches de témoins pour avoir un intérêt à l'issue du procès, toute personne peut être entendue comme témoin, à moins d'être frappée d'une incapacité de témoigner en justice (article 405 NCPC). La notion de partie en cause doit être interprétée restrictivement comme ne visant que les personnes qui sont directement engagées dans l'instance judiciaire.

Le fait que le témoin PERSONNE2.) est le supérieur hiérarchique direct d'PERSONNE1.) n'est pas de nature à mettre en cause l'objectivité de son témoignage. Il s'y ajoute que sa déposition est corroboré par les déclarations du témoin PERSONNE3.).

PERSONNE1.) invoque encore des pressions systématiques et continues exercées par son supérieur hiérarchique PERSONNE6.) sur sa personne, qui seraient potentiellement à qualifier d'actes de

harcèlement moral. Il produit en cause à cet égard des rapports du témoin PERSONNE6.) adressés au représentant de la société SOCIETE1.), PERSONNE8.), pour soutenir que ce témoin aurait proposé et insisté auprès de l'employeur, bien avant la date du licenciement, de le licencier.

L'appelant ne tire aucune conséquence juridique précise de ses affirmations, de sorte qu'il n'y a pas lieu de s'attarder sur cette argumentation.

En ce qui concerne une éventuelle violation du principe d'égalité des armes posé par l'article 6 § 1<sup>er</sup> de la Convention européenne des droits de l'Homme, il convient de relever que ce principe est une exigence du procès équitable et implique « *l'obligation d'offrir à chaque partie une possibilité raisonnable de présenter sa cause – y compris ses preuves – dans des conditions qui ne la placent pas dans une situation de net désavantage par rapport à son adversaire* » ( CEDH, 27 octobre 1993, affaire SOCIETE4.) B.V. c/ Pays-Bas, n°A.274, Bull. Dr. H. 2, 1994).

Dès lors qu'en l'espèce, PERSONNE1.) dispose également d'un témoin, lui permettant de rapporter la contre-preuve des déclarations des témoins proposés par l'ancien employeur, en la personne de son épouse, avec laquelle il se serait trouvé au téléphone au moment des faits lui reprochés du 10 mai 2020, il n'existe aucun déséquilibre au détriment du salarié.

PERSONNE1.) conclut ensuite, toujours en vertu du principe de l'égalité des armes, à voir ordonner une comparution personnelle des parties.

Une comparution personnelle des parties ne constitue pas un moyen de preuve et le juge a un pouvoir discrétionnaire pour admettre une telle mesure si elle est proposée.

Dans la mesure où, en l'espèce, les parties sont d'ores et déjà contraires en fait sur la question litigieuse, la demande est à rejeter (Cour d'appel 6 avril 1987, n°9450 du rôle ; Cour d'appel 5 décembre 1988, n°10894 du rôle).

L'appelant ayant disposé de la possibilité raisonnable d'exposer sa cause pour se défendre par rapport aux faits lui reprochés, et le tribunal ayant également procédé à l'audition du témoin proposé par l'appelant, il ne saurait être question de violation du principe d'égalité des armes en l'espèce.

L'appel n'est pas fondé sur ce point spécifique.

B) Quant au licenciement :

En instance d'appel, PERSONNE1.) critique principalement le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a retenu que les motifs gisant à la base du licenciement auraient été exposés avec la précision requise par la loi. Subsidiairement, il soutient que les motifs ne seraient ni réels, ni suffisamment sérieux pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

-quant à la précision des motifs :

Conformément à l'article L.124-10, paragraphe 3 du Code du travail, 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.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que la lettre de licenciement correspond aux exigences légales et la jurisprudence en la matière.

En effet, l'ancien employeur relate en détail les faits survenus le dimanche 10 mai 2020 en les plaçant dans leur contexte et par rapport aux exigences écrites du client, le SOCIETE3.). Il qualifie le comportement du salarié comme étant violent, instable envers ses collaborateurs et proférant des menaces physiques envers son supérieur hiérarchique qui l'exhorte d'effectuer le travail pour lequel il a été engagé. Il indique encore avec précision les faits antérieurs qui se sont déroulés les 25 janvier 2020, 24 avril et 29 avril 2020, en lui reprochant un comportement violent, des propos choquants et une instabilité mentale inquiétante, une inexécution partielle de son travail ainsi que des anomalies par rapport aux prestations dont il était en charge, dénotant un manque de respect des consignes, des refus de poste et des refus d'ordre émanant de son supérieur hiérarchique.

La lettre de licenciement permet dès lors au salarié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés, d'empêcher l'auteur de la résiliation de faire à posteriori état de motifs différents et aux juridictions d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner, si les griefs invoqués devant elles s'identifient avec les motifs énoncés dans la lettre de congédiement.

- quant au caractère réel et sérieux des motifs :

PERSONNE1.) soutient principalement que ce serait à tort que la juridiction du premier degré a retenu le caractère réel des motifs du licenciement sur base de la seule déclaration du témoin PERSONNE6.) et subsidiairement qu'elle aurait à tort considéré que

la déclaration du témoin PERSONNE3.) corroborerait celle du témoin PERSONNE6.).

Tel que relevé par le tribunal du travail, il résulte de la déclaration du témoin PERSONNE6.) qu'au moment des faits du 10 mai 2020, le témoin occupait le poste de « Deputy Squad Leader », ce qui en fait le supérieur hiérarchique direct d'PERSONNE1.). Le témoin déclare être arrivé vers 21.30 heures sur le site du SOCIETE3.) à la date du 10 mai 2020 afin d'y prendre son service à partir de 22.00 heures. PERSONNE1.) était censé à ce moment-là se trouver sur le parking du SOCIETE3.) pour y assurer une présence préventive de 21.20 heures à 21.45 heures. Cette présence avait été demandée par le client suite à une agression sur le parking public à proximité. Cependant, PERSONNE1.) n'était pas sur le parking et le témoin l'y a attendu pendant 5 minutes tout en assurant la sécurité du personnel qui se trouvait là à ce moment. Le témoin s'est par la suite rendu dans le bâtiment du SOCIETE3.), où il a retrouvé le salarié au comptoir, assis avec son portable en main. Après avoir répondu à ses salutations et vu que le salarié gardait son portable en main malgré l'entrée de son supérieur, ce dernier lui a fait la remarque qu'il « *n'était pas à son poste de travail, qu'il n'avait pas à avoir son portable à la main et que cela faisait à peine quelques minutes (qu'il était sur le site) qu'il avait déjà commis deux erreurs* ». En ressortant par la suite des toilettes auxquelles il s'était entretemps rendu, le témoin a pu constater qu'PERSONNE1.) était planté derrière la porte, visiblement très énervé par les remarques de son supérieur. La situation s'est ensuite envenimée, PERSONNE1.) ayant fait remarquer à son supérieur qu'il était plus vieux, qu'il avait une ancienneté plus importante, que son supérieur ne devait plus lui parler comme ça, qu'il « *n'en avait rien à foutre* » et il l'a invité de sortir dehors pour régler cela « *d'homme à homme* ». Pour éviter que la situation ne dégénère à l'intérieur du bâtiment, le témoin a ensuite demandé à PERSONNE1.) de sortir dehors pour y faire son travail. Qu'une fois arrivé dehors, le salarié a dit à son supérieur qu'il commençait « *à le faire chier et qu'il en avait marre de (ses) remarques* ». Par ailleurs, PERSONNE1.) s'approchait de lui à chaque fois que PERSONNE2.) reculait pour garder ses distances. Ce n'est que suite à l'arrivée de son collègue de travail (le témoin PERSONNE3.) qu'PERSONNE1.) s'est finalement et au bout de quelques minutes calmé.

Le témoin PERSONNE3.) indique qu'il est arrivé sur le parking du SOCIETE3.) vers 21.40 heures. Lorsqu'il est arrivé devant la porte d'entrée principale du bâtiment, il a dû constater qu'PERSONNE1.) était en train de crier avec son supérieur hiérarchique PERSONNE2.). Il précise lors de son audition avoir essayé de calmer PERSONNE1.) mais que celui-ci était très remonté. Il confirme qu'PERSONNE1.) a dit à son supérieur qu'il « *pouvait aller se faire foutre et qu'il n'avait plus rien à lui dire* ». Le témoin déclare que PERSONNE2.) pour sa

part ne criait pas mais répondait à PERSONNE1.) en lui disant qu'il devait faire son travail. Cette situation a duré en tout 2 à 3 minutes avant que le témoin n'arrive finalement à calmer son collègue et à le convaincre à faire son travail sur le parking.

Les dépositions de ces témoins ne sont pas énervées par celle de l'épouse d'PERSONNE1.). Elle déclare avoir téléphoné le 10 mai 2020 à l'appelant pour lui faire part de ses inéquités, étant donné qu'elle était enceinte de neuf mois, qu'elle ressentait des contractions et qu'elle voulait connaître son avis sur ce qu'il fallait faire. Elle dit avoir discuté au téléphone avec son époux pendant une dizaine de minutes lorsqu'PERSONNE1.) lui disait qu'il devait raccrocher puisqu'il « y avait quelqu'un ». Elle déclare ne pas avoir entendu la conversation entre son époux et la personne qui venait de se présenter au poste de travail de son mari.

PERSONNE1.) soutient que les faits du 10 mai 2020 ne constitueraient pas une faute d'un caractère suffisamment sérieux pour valoir cause de rupture des relations de travail avec effet immédiat, étant donné qu'il n'aurait jamais reçu d'avertissements, de demandes d'explications et qu'il ne se serait jamais vu reprocher un comportement conflictuel quelconque envers ses collègues ou des clients de son ancien employeur.

*Aux termes de l'article L.124-10, paragraphe 2, «est considéré comme constituant un motif grave pour l'appréciation des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et les conséquences du licenciement. »*

La cause sérieuse est celle qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et qui rend nécessaire le licenciement.

Même à admettre que l'appelant n'ait pas fait l'objet d'avertissements antérieurs, la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir considéré que l'attitude agressive dont a fait preuve PERSONNE1.) à l'égard de PERSONNE2.) par le fait de hausser le ton, ensemble les refus d'ordre (utilisation continue du gsm privé, présence à l'intérieur du bâtiment SOCIETE3.)), en date du 10 mai 2020 constituent à eux seuls des fautes d'une gravité suffisante rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail au sens de l'article L.124-10 (2) du Code du travail.

Il y a lieu de relever à cet égard que l'absence de concordance entre les déclarations des témoins PERSONNE6.) et PERSONNE3.) quant à l'existence d'une situation de nature à faire craindre au supérieur hiérarchique d'PERSONNE1.) un échange de coups n'est pas de nature à enlever au comportement d'PERSONNE1.) le caractère d'une gravité suffisante de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

C'est dès lors encore à juste titre que le tribunal du travail a retenu qu'il n'y avait pas lieu d'analyser les faits anciens invoqués par l'employeur, le licenciement d'PERSONNE1.) étant d'ores et déjà à déclarer justifié sur base des seuls faits survenus le 10 mai 2020.

L'appel d'PERSONNE1.) n'est pas fondé.

C) Quant à la demande de l'ETAT :

Etant donné que la Cour est venue à la conclusion que le jugement entrepris est à confirmer en ce que le tribunal du travail a retenu le caractère justifié et régulier du licenciement avec effet immédiat prononcé le 19 mai 2020 à l'égard d'PERSONNE1.), il y a encore lieu de confirmer le jugement du 13 juin 2022 en ce que le tribunal du travail a fait droit à la demande de l'ETAT et a condamné PERSONNE1.) sur base de l'article L.521-4 du Code du travail à rembourser à l'ETAT la somme de 31.082,52 euros du chef des indemnités de chômage payées à PERSONNE1.) pendant la période de juin 2020 à juin 2021, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, du 27 septembre 2021, jusqu'à solde.

D) Quant aux demandes accessoires :

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de rejeter la demande d'PERSONNE1.) tendant à se voir allouer, par réformation, une indemnité de procédure pour la première instance. Il y a encore lieu, pour ce même motif, de rejeter sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel est fondée.

Au vu du sort réservé à l'appel d'PERSONNE1.), il y a lieu de condamner ce dernier aux frais et dépens de l'instance d'appel.

**PAR CES MOTIFS**

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

reçoit l'appel,

le dit non fondé ;

**confirme** le jugement entrepris ;

rejette la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) la somme de 1.500 euros au titre d'indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Claudio ORLANDO sur ses affirmations de droit.