

Texte pseudonymisé

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

## Arrêt N°36/24 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du vingt huit mars deux mille vingt-quatre**

### **Numéro CAL-2022-00948 du rôle**

#### Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,  
Françoise ROSEN, premier conseiller,  
Yola SCHMIT, premier 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 exploit de l'huissier de justice suppléant Laura GEIGER, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 11 juillet 2022,

comparant par Maître Grégori TASTET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**1. PERSONNE1.),** demeurant à L-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparant par Maître Pemy KOUMBA-KOUMBA, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

**2. 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-ADRESSE3.),

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----

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

Suivant contrat de travail à durée indéterminée, signé le 11 mars 1993 avec effet au 15 mars 1993, PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.) en tant que manœuvre.

Par lettre recommandée datée du 30 juin 2021, il a été licencié avec effet immédiat, licenciement contesté par courrier recommandé du 15 juillet 2021.

Estimant avoir fait l'objet d'un licenciement abusif, PERSONNE1.) a, suivant requête du 15 juillet 2021, fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer 29.342,13 € au titre d'indemnité de départ, 19.561,42 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, 19.561,42 €, au titre de préjudice matériel et 13.040,94 € au titre de préjudice moral, soit un total de 81.505,91 €, majoré des intérêts légaux. Il a encore sollicité l'exécution provisoire du jugement à intervenir et l'obtention d'une indemnité de procédure de 2.500 €. A l'audience des plaidoiries, la société SOCIETE1.) a, à son tour, réclamé 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

L'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI (ci-après l'ETAT), a suivant le dernier état de ses conclusions, demandé de réserver le volet relatif à son recours dans la mesure où

PERSONNE1.) aurait introduit une demande tendant à se voir autoriser l'attribution par provision de l'indemnité de chômage complet.

Par jugement du 16 juin 2022, le tribunal du travail de Luxembourg, après avoir déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 30 juin 2021, a rejeté la demande en indemnisation du préjudice matériel de PERSONNE1.) et a condamné la société SOCIETE1.) à lui payer, outre les intérêts légaux, la somme de 51.403,55 € (19.561,42 + 29.342,13 + 2.500) au titre d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité de départ et de dommages et intérêts pour préjudice moral.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail, qualifiant le congédiement intervenu d'acte socialement et économiquement anormal, a estimé que les faits, tels qu'établis, ne revêtent pas le caractère de gravité suffisante pour justifier la rupture avec effet immédiat des relations de travail, privant un salarié âgé de 53 ans, qui a commis une faute isolée et jusque-là sans antécédents disciplinaires et au service de l'employeur depuis vingt-huit années, des indemnités de préavis et de départ.

Le tribunal a encore rejeté les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure, a condamné la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance et a déclaré commun le jugement à l'ETAT.

Suivant exploit d'huissier de justice du 11 juillet 2022, la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 16 juin 2022.

Reprochant au tribunal du travail d'avoir considéré abusif le licenciement d'un salarié ayant délibérément ignoré les ordres de sa hiérarchie et manqué à l'article 6.1. de la convention collective du bâtiment, elle demande par réformation, de déclarer régulier le congédiement du 30 juin 2021, de rejeter les demandes en paiement des indemnités de préavis et de départ ainsi qu'en indemnisation du préjudice moral du salarié et de se voir allouer une indemnité de procédure de 5.000 € pour l'instance d'appel. La société SOCIETE1.) demande encore à voir déclarer le jugement commun à l'ETAT.

Interjetant appel incident, PERSONNE1.) demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité compensatoire de préavis augmentée à 21.978 € ainsi qu'une indemnité de départ augmentée à 32.736,24 €, au regard de sa qualification de chef d'équipe le classant dans la grille de salaire du groupe « G » de la convention collective du bâtiment. Il réclame une indemnité de procédure de 4.000 € pour les deux instances et conclut à la

confirmation du jugement déferé pour le surplus. Il demande à son tour à voir déclarer le jugement commun à l'Etat.

L'ETAT, déclarant ne pas avoir de revendications à formuler, conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il n'a pas réservé son recours.

### *Discussion*

La société SOCIETE1.) soutient que le licenciement avec effet immédiat est justifié en raison du refus de PERSONNE1.) de suivre les instructions de l'employeur dans les circonstances suivantes : Le DATE1.), l'ouvrier intérimaire PERSONNE2.) aurait conduit sans autorisation un véhicule de chargement sur un chantier à ADRESSE4.) et a percuté PERSONNE3.), fille du gérant, en charge du relevé des travaux sur le chantier de ADRESSE4.). Ce chantier était sous la responsabilité de PERSONNE1.), qui malgré instruction et plusieurs rappels à l'ordre par son employeur, n'aurait pas suivi l'instruction d'interdire à Monsieur PERSONNE2.) de conduire l'engin de chantier. Percutée par l'engin à fourches conduit par le salarié intérimaire, la victime qui est tombée dans la fouille, a été grièvement blessée (traumatisme crânien et contusions multiples) et a été en arrêt de maladie jusqu'au 3 décembre 2021.

La société SOCIETE1.) se prévaut des dispositions de la l'article 6.1. du contrat collectif pour le bâtiment permettant la résiliation du contrat de travail sans préavis pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié, notamment « *s'il n'observe pas les précautions de sécurité ou si par suite de malveillance ou malgré un avertissement, il met en danger sa sécurité personnelle ou celle de ses collègues, ou s'il leur cause des dommages corporels et matériels* ».

Elle soutient que l'accident aurait pu être évité si le responsable du chantier avait fait respecter les consignes de sécurité, ce dernier étant responsable du véhicule de chargement qui lui aurait été confié suivant l'article 11.3 de la convention collective du bâtiment. En ne suivant pas les instructions de son employeur, PERSONNE1.) aurait commis un acte d'insubordination caractérisé et serait responsable de l'accident survenu en sa qualité de chef de chantier.

A l'appui de ses affirmations, la société SOCIETE1.) verse des certificats médicaux, des photos des blessures de la victime de l'accident de travail, la déclaration d'accident de travail ainsi que plusieurs attestations testimoniales, dont celle de la victime, destinées à établir que PERSONNE1.) aurait été informé à plusieurs reprises qu'il était interdit à cet ouvrier intérimaire de conduire l'engin de

chantier pour des raisons de sécurité et que le non-respect de cette interdiction serait la cause de l'accident.

PERSONNE1.) ne conteste pas avoir reçu en date du 21 juin 2021 l'instruction de son employeur d'interdire au salarié intérimaire de conduire le véhicule de chargement et affirme en avoir informé ce dernier.

Il estime que la société SOCIETE1.) ne saurait déduire de la désobéissance du salarié intérimaire un manquement à son obligation de se conformer à la directive de son employeur. Il soutient qu'il appartient à la société SOCIETE1.) d'établir qu'il n'aurait pas transmis l'instruction à Monsieur PERSONNE2.).

Il entend se décharger de sa responsabilité par le fait que le gérant de la société SOCIETE1.), recrutant les intérimaires, aurait lui-même pu interdire la conduite de l'engin de chantier à Monsieur PERSONNE2.), d'autant plus que le gérant aurait vu le salarié intérimaire conduire l'engin à fourches. Il résulterait par ailleurs de la lettre de licenciement que l'employeur aurait constaté au moins à deux reprises ( les 18 et DATE1.)) la conduite de l'engin de chantier par le salarié intérimaire sans intervenir lui-même.

PERSONNE1.) soutient encore que l'employeur, supérieur hiérarchique de tous les salariés de la société SOCIETE1.), qui aurait eu connaissance des difficultés de PERSONNE1.) de se faire respecter par les salariés de son équipe, serait également responsable de l'accident en raison de son attitude passive.

Il affirme également avoir manqué de temps en raison des nombreux chantiers à gérer et que l'obligation de relayer l'information en cas d'incident n'aurait pas seulement pesée sur le chef chantier, mais sur toute personne faisant le constat suivant un jugement du tribunal du travail du 7 février 2019.

Il résulterait également d'une attestation testimoniale de PERSONNE4.), versé par la société SOCIETE1.) dans le cadre d'un autre litige entre parties tranché par jugement du tribunal du travail du 13 juillet 2022, qu'en 2019 les salariés de la société SOCIETE1.) n'auraient pas exécuté les consignes de travail données par le chef de chantier PERSONNE1.), de sorte que l'employeur aurait sans succès chargé un coach pour le former en management de ses équipes.

Il estime encore que suivant la jurisprudence de la Cour de cassation française, l'insuffisance managériale ne saurait justifier un licenciement avec effet immédiat.

PERSONNE1.) soutient, qu'en l'absence de faute intentionnelle de sa part, en absence d'intention de nuire à son employeur, et même à admettre l'existence d'une simple omission dans son chef, son comportement ne saurait justifier un licenciement avec effet immédiat au regard de son ancienneté de service et de ses bons antécédents.

Il soutient finalement ne pas être responsable pour l'accident causé par le salarié intérimaire et fait valoir qu'il ne serait pas établi à l'exclusion de tout doute que l'accident aurait pu être évité si PERSONNE1.) avait transmis l'interdiction lui donnée.

Pour le surplus, PERSONNE1.) soutient que le fait que le salarié intérimaire ait provoqué un accident de travail ne lui serait pas imputable et ne constituerait pas une faute grave rendant irrémédiablement impossible le maintien de la relation de travail au vu de son ancienneté de 23 ans durant laquelle son employeur n'a pas eu à se plaindre de ses services.

#### *Appréciation de la Cour*

Le jugement n'est pas critiqué pour avoir retenu que la lettre de licenciement du 30 juin 2021 revêt le caractère de précision requis par la loi.

C'est à bon droit que la juridiction du travail a rappelé les termes de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du travail, permettant à chacune des parties de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation et considérant comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il n'est pas contesté par les parties que la preuve de la matérialité des faits reprochés au salarié appartient à l'employeur conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du travail.

Il découle de l'attestation testimoniale établie par PERSONNE5.), retraité, que « Monsieur PERSONNE6.), gérant la société SOCIETE1.) a informé en ma présence PERSONNE1.), lors d'une réunion au bureau le 18 juin 2021, qu'il devait interdire à M. PERSONNE2.) de rouler avec un engin de chantier (chargeur). Le patron n'avait pas donné l'autorisation de conduire des engins de chantier à Monsieur PERSONNE2.) qui travaillait sur un chantier qui était supervisé par PERSONNE1.). Monsieur PERSONNE6.) a dit à de nombreuses reprises à PERSONNE1.) d'interdire à Monsieur PERSONNE2.) de rouler avec des engins de chantier pendant la

*semaine avant l'accident. Le vendredi DATE1.), le patron a encore une fois rappelé à PERSONNE1.) d'interdire à Monsieur PERSONNE2.) qui travaillait sur un chantier qui était supervisé par PERSONNE1.) de rouler avec des engins de chantier. Ce même jour dans l'après-midi, j'ai appris que PERSONNE7.) avait été heurtée par le chargeur conduit par Monsieur PERSONNE2.) ».*

*PERSONNE8.) déclare dans son attestation testimoniale que « c'est bien Monsieur PERSONNE2.) qui conduisait le chargeur pendant toute la période que j'ai travaillé sur ce chantier et c'était toujours lui qui conduisait le chargeur qui a provoqué l'accident ».*

*Il résulte de l'attestation testimoniale établie par PERSONNE3.), fille du gérant, que le DATE1.) vers 12.30 heures, elle a été victime d'un accident de travail sur l'un des chantiers de la société SOCIETE1.) situé au cimetière de ADRESSE4.), alors qu'elle s'y trouvait en compagnie de PERSONNE1.) pour un relevé de chantier. Elle a « été surprise de voir arriver un de nos ouvriers intérimaires Monsieur PERSONNE2.), conduisant un chargeur à fourches, alors qu'il n'avait aucune autorisation de conduire de la direction lui permettant de le faire. Ceci avait pourtant été clairement et expressément dit, précisé et imposé par Monsieur PERSONNE9.), gérant de la société, à plusieurs reprises, et notamment la veille au soir et le matin même. Monsieur PERSONNE1.) ne pouvait ignorer l'ordre de direction d'interdiction de conduire tout véhicule et engin de chantier à Monsieur PERSONNE2.) sur le chantier de ADRESSE4.), alors même que cela avait été dit oralement plusieurs fois lors des réunions hebdomadaires des chefs d'équipe et responsables des différents chantiers et ce en ma présence. Cet ouvrier intérimaire avait interdiction de conduire des engins de chantier pour des raisons de sécurité et santé et PERSONNE1.), qui avait en charge la responsabilité du chantier, avait reçu pour ordre de faire appliquer cette directive depuis une bonne semaine. Etant devant la fouille afin de dessiner des plans des caveaux à mesurer, j'ai entendu la machine arriver un peu trop vite. Je me suis tournée et en l'espace de quelques secondes, j'ai vu arriver tout droit sur moi les fourches dirigées vers moi. J'ai levé le bras et crié pour lui faire signe de s'arrêter, mais il a continué tout en tournant vers moi ».*

*PERSONNE3.) décrit ensuite comment sa jambe gauche a été prise par la fourche de l'engin de chantier en train de manœuvrer, bloquant son pied et la poussant dans le caveau d'une profondeur de deux mètres avant qu'elle perde momentanément connaissance.*

*Elle précise que PERSONNE1.) quittant le chantier, lui a dit que « c'était sa faute ».*

La déclaration d'accident de travail fait état de plaies, blessures, contusions, traumatisme interne, choc émotionnel, traumatisme crânien cervical, contusion abdomino-pelvienne et d'un saignement du bas-ventre subies par PERSONNE3.). Les certificats médicaux versés par la société SOCIETE1.) attestent d'une incapacité de travail de PERSONNE3.) du 25 juin au 3 décembre 2021.

Il résulte d'un jugement du 13 juillet 2022 versé par le mandataire de PERSONNE1.), que, dans le cadre d'un autre litige entre les parties, le tribunal du travail, après avoir retenu que PERSONNE1.) occupait la fonction de chef d'équipe depuis 5 années au moment de son licenciement, a condamné la société SOCIETE1.), à lui payer, outre les intérêts légaux, la somme de 11.365,25 € au titre de solde d'arriérés de salaire de 2019 à 2021, correspondant à différence du salaire versé à PERSONNE1.) et du salaire qui lui était dû en sa fonction de chef d'équipe suivant la grille tarifaire de la convention collective pour le bâtiment.

Cette qualité de chef de chantier de PERSONNE1.) résulte encore du certificat de travail établi le 7 juillet 2021 par la société SOCIETE1.) ainsi que de la lettre de licenciement du 30 juin 2021.

Au regard des attestations testimoniales ci-avant reproduites, il ne saurait faire de doute que PERSONNE1.), chef d'équipe et responsable du chantier de ADRESSE4.), avait été interpellé à plusieurs reprises entre le 18 et le DATE1.) par le gérant de la société SOCIETE1.) dans le but d'interdire au salarié intérimaire PERSONNE2.) la conduite d'un engin de chantier muni de fourches pour le levage de charges.

Nonobstant ces instructions formelles et précises de l'employeur, le salarié intérimaire a été observé à plusieurs reprises en train de conduire l'engin de chantier litigieux pendant une semaine.

PERSONNE1.), qui admet avoir reçu l'ordre concernant Monsieur PERSONNE2.), ne saurait dès lors se décharger de sa responsabilité en prétextant une simple désobéissance du travailleur intérimaire, en se référant à son manque d'autorité.

Contrairement aux affirmations de PERSONNE1.), il n'appartient pas à l'employeur, qui a établi avoir donné des instructions claires et précises à son chef d'équipe, d'établir que ce dernier n'aurait pas transmis l'ordre d'interdiction de conduire pour le salarié intérimaire.

L'intimé ne saurait dès lors se prévaloir de ce qu'il aurait appartenu au gérant de la société SOCIETE1.), supérieur hiérarchique recrutant les salariés intérimaires, de donner lui-même cette instruction au salarié

intérimaire, ni du fait non autrement développé qu'il gérait 5 chantiers différents.

La jurisprudence relative à la continuation de l'information en cas d'incident ayant eu lieu pendant l'accident citée par PERSONNE1.) n'est pas transposable au présent cas d'espèce, étant donné que la faute reprochée au salarié se situe en amont de l'incident.

PERSONNE1.) ayant été licencié pour insubordination à l'égard de son supérieur hiérarchique, la jurisprudence (française) relative à l'insuffisance managériale est inapplicable.

PERSONNE1.) devant établir que, dans le cadre de sa fonction d'organisation du chantier et de répartition des tâches, a exécuté les instructions formelles de son employeur, ne précise pas si et quand il aurait interdit à Monsieur PERSONNE2.) de conduire l'engin de chantier, qui, selon le témoin PERSONNE8.), conduisait le chargeur en permanence sur le chantier.

A cela s'ajoute que Monsieur PERSONNE2.) a même conduit l'engin de chantier en présence du responsable de chantier le DATE1.), jour de l'accident.

Contrairement au raisonnement du tribunal, la Cour estime que l'employeur a partant rapporté la preuve que PERSONNE1.) n'a pas suivi ses instructions de sécurité de l'employeur dont il avait parfaitement connaissance et a mis ainsi en péril ses collègues de travail sur le chantier.

Si le fait reproché constitue objectivement un manquement au lien de subordination, les juridictions du travail doivent néanmoins encore contrôler si ce fait présente un caractère de gravité suffisante pour justifier la rupture immédiate de la relation de travail. Pour ce faire, elles doivent pouvoir situer le fait précis imputé au salarié plus largement dans son contexte et tenir compte des circonstances dans lesquelles la faute a été commise. Un fait isolé commis par un salarié irréprochable bénéficiant d'une certaine ancienneté peut ainsi être jugé insuffisant pour justifier un licenciement avec effet immédiat tandis que le même fait commis dans un contexte qui dénote une mise en casque délibérée de l'autorité de l'employeur ou qui constitue un manquement répété aux prescriptions de sécurité peut être jugé suffisamment grave pour justifier la rupture immédiate de la relation de travail » (Cour d'appel 10 janvier 2013, n°38181 du rôle).

La jurisprudence retient que nonobstant l'ancienneté de 25 ans du salarié, le comportement irresponsable de ce dernier qui a provoqué un risque important pour la sécurité de ses collègues de travail était de nature à mettre un terme à la confiance qu'un employeur doit avoir

en son salarié et a rendu impossible avec effet immédiat le maintien des relations de travail (Cour d'appel, 3<sup>e</sup>, 26 octobre 2017, 43213 p 1022).

En l'espèce, il résulte des développements qui précèdent que PERSONNE1.), a pendant la période du 19 au DATE1.) fait preuve d'un comportement délibérément fautif, ayant exposé ses collègues de travail à un risque d'une atteinte à leur sécurité en tolérant la conduite d'un engin de chantier par un salarié intérimaire en dépit d'une instruction en sens contraire de son employeur. Cet acte d'insubordination caractérisé constitue un fait d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat, nonobstant l'ancienneté de service de 28 ans du salarié et l'absence d'antécédents disciplinaires.

Ce comportement est également sanctionné par les dispositions de l'article 6.1. du contrat collectif pour le bâtiment permettant la résiliation du contrat de travail sans préavis pour un motif grave procédant de la faute du salarié qui n'observe pas les précautions de sécurité ou si malgré un avertissement, il met en danger sa sécurité personnelle ou celle de ses collègues, ou s'il leur cause des dommages corporels et matériels.

A partir du moment où PERSONNE1.) a fait courir un risque inutile à ses collègues de travail en n'interdisant pas à Monsieur PERSONNE2.) de conduire un engin de chantier, l'absence d'intention de nuire ainsi que la probabilité (ou non) de la survenance de l'accident si l'interdiction de conduire avait été transmise au salarié intérimaire sont sans incidence dans l'appréciation de la gravité de la faute d'omission.

Il n'est pas reproché à PERSONNE1.) d'avoir causé l'accident, mais de ne pas avoir pris les précautions utiles pour l'éviter en ne faisant pas respecter l'ordre formel et répété de son employeur.

Si PERSONNE1.) avait transmis l'interdiction de conduire au salarié intérimaire, ce dernier n'aurait pas eu la possibilité de causer un accident sur le chantier de ADRESSE4.) avec l'engin à fourches.

Il résulte certes de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) que les formations organisées par l'employeur destinées à développer les compétences managériales de PERSONNE1.) en vue de le promouvoir à un poste de chef d'équipe, n'ont pas mené au résultat escompté. Or, PERSONNE1.), dont la fonction de chef d'équipe est établie, ne saurait tirer des conséquences sur son autorité en juin 2021 sur l'avis d'un coach pour des formations ayant eu lieu en automne 2019.

Par réformation du jugement entrepris, la Cour retient que le licenciement avec effet immédiat prononcé le 30 juin 2021 à l'encontre de PERSONNE1.) est fondé et justifié.

Par réformation, les demandes indemnitaires de PERSONNE1.), relatives à une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ, de l'indemnisation de son préjudice matériel et moral, sont à déclarer non fondées et la société SOCIETE1.) est à décharger de ces condamnations.

Les demandes de PERSONNE1.) en obtention des indemnités de préavis et de départ n'étant pas fondées, son appel incident portant sur l'augmentation des sommes allouées au titre de ces demandes indemnitaires est également à rejeter.

A la demande des parties, il y a lieu de déclarer commun le présent arrêt à l'ETAT.

La Cour n'étant pas saisie d'un appel en ce qui concerne le refus de réserver le recours de l'Etat, il n'y a pas lieu de statuer sur ce point.

#### *Les demandes accessoires*

Ayant succombé en appel, les demandes de PERSONNE1.) tendant à se voir allouer une indemnité de procédure pour les deux instances sont à rejeter.

La condition d'iniquité étant remplie dans le chef de la société SOCIETE1.), il y a lieu de lui allouer, par réformation du jugement déféré, une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance.

Etant donné qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de l'employeur les sommes par lui exposées et non comprises dans les dépens, il y a encore lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) doit supporter les frais et dépens des deux instances.

### **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 fondé,

**réformant,**

dit que le licenciement avec effet immédiat intervenu le 30 juin 2021 à l'encontre de PERSONNE1.) est régulier,

partant décharge la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de toutes les condamnations prononcées à son égard par le jugement entrepris du 16 juin 2022,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance,

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

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel,

déclare l'arrêt commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances.