

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°13/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trente janvier deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2023-00139 du rôle

Composition:

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

Entre :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Josiane GLODEN de Luxembourg, du 12 décembre 2022,

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

et :

1. la société anonyme 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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit acte GLODEN,

comparaissant par Maître Nicolas BAUER, 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-1341 Luxembourg, 2,
Place Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit acte GLODEN,

comparaissant par Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg,

LA COUR D'APPEL:

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} octobre 2017,
PERSONNE1.) a été engagé comme livreur/homme à tout faire par la
société anonyme SOCIETE2.). Ce contrat a été repris par la société
anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)) suivant
avenant signé le 1^{er} décembre 2017.

Par courrier recommandé du 22 novembre 2019, PERSONNE1.) a été
licencié avec effet immédiat. La lettre de licenciement est libellée
comme suit :

Estimant avoir fait l'objet d'un licenciement abusif, PERSONNE1.) a,
par requête du 14 janvier 2020, fait convoquer la société SOCIETE1.)
devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour la voir condamner,
outre les intérêts légaux, à lui payer 4.234,08 euros au titre d'indemnité
compensatoire de préavis, 12.702,24 euros au titre de réparation du
préjudice matériel et 6.351,12 euros au titre de réparation du préjudice
moral subis suite au licenciement qu'il qualifia d'abusif. Il a requis en
outre une indemnité de procédure de 2.500 euros ainsi que l'exécution
provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience des plaidoiries, la société SOCIETE1.) a contesté les
demandes adverses et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE
LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence
pour le développement de l'emploi (ci-après l'ETAT), exerça un
recours sur base de l'article L. 521-4 du Code du travail et sollicita la
condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser

la somme de 17.583,47 euros du chef des indemnités de chômage versées au requérant pendant la période du 2 décembre 2019 au 31 août 2020.

Par jugement du 7 novembre 2022, le tribunal du travail, après avoir déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 22 novembre 2019, l'a débouté de ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral ainsi qu'en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, a déclaré fondé le recours de l'ETAT et a condamné PERSONNE1.) à lui payer la somme de 17.583,47 euros. Le tribunal du travail a finalement débouté PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure et l'a condamné aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance, après avoir retenu que le premier motif relatif aux « *faits de harcèlement sexuel et d'attouchements* » serait à rejeter pour cause d'imprécision et que les reproches de « *vols domestiques* » du 10 septembre et des 18, 19, 20 et 22 novembre 2019 ont été indiqués avec la précision requise par la loi, a conclu qu'il résulte de l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.) que PERSONNE1.) à au moins deux reprises omis de payer l'intégralité des articles emportés et que ce comportement est à lui seul suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat sans qu'il n'y a lieu d'examiner ni les faits antérieurs au 19 novembre 2019, ni le fait du 22 novembre 2019, ni finalement la question du caractère prétendument illégal de la « *fouille* » effectuée par PERSONNE2.) le jour du licenciement.

Par exploit d'huissier de justice du 12 décembre 2022, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 7 novembre 2022.

PERSONNE1.), demande, par réformation, à voir déclarer le licenciement avec effet immédiat du 22 novembre 2019 abusif et à voir condamner la société SOCIETE1.) au paiement des montants de 4.234,08 euros au titre d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire, 10.000 euros au titre de réparation du préjudice matériel et 5.000 euros au titre de réparation du préjudice moral. Il sollicite encore à être déchargé de sa condamnation au paiement du montant de 17.583,74 euros à l'ETAT, de déclarer « *commun le jugement à intervenir* » à l'ETAT, de condamner la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 4.000 euros ainsi qu'aux frais et dépens des deux instances.

La société SOCIETE1.) conclut, principalement, à la confirmation du jugement déféré et formule, à titre subsidiaire et pour autant que de besoin, une offre de preuve destinée à établir la réalité des faits reprochés à PERSONNE1.) dans la lettre de licenciement.

Elle sollicite la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 4.000 euros ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance d'appel.

L'ETAT réitère sa demande en condamnation de la partie mal fondée au litige au paiement du montant de 17.583,47 euros, correspondant aux indemnités de chômage avancées à PERSONNE1.) pour la période allant du 2 décembre 2019 au 31 août 2020. Déclarant relever appel incident, il conclut, par réformation, à se voir allouer sur le montant lui alloué au principal, les intérêts légaux à partir du 10 octobre 2022 jusqu'à solde, sinon à partir de la demande formulée par conclusion du 20 février 2024. A titre subsidiaire, l'ETAT sollicite la confirmation du jugement entrepris. Il demande finalement la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances.

Quant à la précision des motifs

Discussion

PERSONNE1.) soutient que la société SOCIETE1.) n'aurait dans sa lettre de licenciement, pas « *fait état d'un quelconque vol domestique à cette date [le 18 novembre 2019] et ne donne pas plus de détails quant à un éventuel vol domestique de sorte qu'il y a lieu de rejeter une telle accusation* ». Le motif relatif au vol domestique du 19 novembre 2019 serait imprécis étant donné que le témoin ne mentionnerait pas la marchandise qui aurait été volée.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris « *en ce qu'il a été décidé que les motifs du licenciement avec effet immédiat ont été fournis avec la précision requise* ». Elle estime que les motifs du licenciement ont été indiqués avec suffisamment de précision « *pour permettre à l'employeur de reprocher aujourd'hui devant les juridictions du travail de ne pas avoir commis seulement cinq vols mais au moins quarante-cinq. [...] Ces vols supplémentaires présentent suffisamment de liens avec les cinq autres pour être invoqués à l'appui du licenciement. L'employeur invoquait de toute façon dans la lettre de motifs la possibilité qu'il y ait eu beaucoup plus de vols que ceux qui avaient pu être repérés* ».

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 provoqués 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 prédict 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.

Tel que relevé à juste titre par le tribunal du 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.

Le tribunal a retenu, à bon droit, qu'en se limitant à faire état d'un avertissement du 16 janvier 2018 notifié au salarié pour « *sanctionner des faits de harcèlement sexuel et d'attouchements* », sans préciser les circonstances de faits, de temps et de lieux ayant entouré ces « *faits* », la société SOCIETE1.) n'a pas satisfait au critère de précision requis, de sorte qu'il est à confirmer d'avoir écarté ce motif pour cause d'imprécision.

Concernant les reproches de vols des 18 et 19 novembre 2019, la société SOCIETE1.) a écrit dans la lettre de licenciement que « *depuis lundi 18 novembre 2019, une salariée ayant une faible ancienneté, PERSONNE2.), travaille à Esch. Spontanément ce mardi 19 novembre 2019, elle a informé son employeur que les deux premiers jours de la semaine* », partant les 18 et 19 novembre 2019, « *lors de votre passage dans le magasin de la ADRESSE3.), vous aviez rempli un sac avec diverses marchandises et que vous étiez passé en caisse lui demandant de vous émettre un ticket pour un simple pain à l'eau*

de 450 grammes. Lorsque PERSONNE2.) vous a demandé de pouvoir vérifier le contenu du sac, vous avez refusé, vous vous êtes emporté, vous lui avez expliqué que vous faites toujours ainsi. Impressionnée, elle a fini par faire ce que vous lui demandiez ». Au vu de ce qui précède, PERSONNE1.) n'a pas pu se méprendre quant aux faits lui reprochés en date des 18 et 19 novembre 2019, à savoir d'avoir commis des vols domestiques en ne payant qu'un pain à l'eau malgré le fait qu'il se trouvaient d'autres marchandises dans son sac.

Le tribunal est encore à confirmer en ce qu'il a retenu que les reproches de vols domestiques du 10 septembre et du 20 novembre 2019, ainsi que la tentative de vol du 22 novembre 2019 ont été énoncés avec la précision requise par la loi.

Le tribunal est également à confirmer en ce qu'il a retenu qu'il en va différemment des autres quarante vols que la société SOCIETE1.) reproche actuellement à PERSONNE1.). Le seul fait de marquer dans la lettre de licenciement que « *ce que vous ne saviez pas, c'est qu'entretiens, les jours précédents, PERSONNE3.) avait interrogé d'autres vendeuses du même point de vente qui lui avaient confirmé que vous remplissiez systématiquement votre sac avec plus de marchandises que celles que vous acceptiez de payer* » et de conclure que « *votre employeur vous reproche des faits répétés de vols domestiques à son préjudice depuis au moins le 10 septembre 2019* », sans fournir aucune autre précision ni quant aux circonstances de faits et de temps y relatives, ne permettent pas à PERSONNE1.) de connaître exactement les faits qui lui sont reprochés de ce chef, de sorte que ce motif est à écarter faute de précision.

Quant au délai d'un mois prévu à l'article L.415-10, paragraphe (4), alinéas 2 et 3 du Code du travail

Discussion

PERSONNE1.) conclut à la prescription du motif visant le vol du 10 septembre 2019 pour se situer « *au-delà du délai d'un mois prévu par le Code du travail* ».

La société SOCIETE1.) réfute l'argumentation adverse en soutenant que le vol du 10 septembre 2019 reproché à l'ancien salarié serait à mettre en relation avec les autres vols commis dans les jours précédant le licenciement, en application de l'article L.124-10 (6) du Code du travail.

Appréciation

L'article L.124-10, paragraphe (6), alinéas 1^{er} et 2 du Code de travail dispose que :

« Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute. »

Il résulte de ces dispositions que le salarié ne peut invoquer à la base de sa démission avec effet immédiat des faits ou fautes antérieurs de plus d'un mois au jour où il en a pris connaissance.

Toutefois, en présence de faits ou fautes qui se sont produits dans le mois, le salarié peut invoquer, pour appuyer sa démission, des faits ou fautes qui se sont produits antérieurement.

Dans la mesure où la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir commis des vols domestiques les 18, 19, 20 et 22 novembre 2019, partant dans le mois de la résiliation pour motif grave, la société SOCIETE1.) a pu valablement invoquer, à l'appui du licenciement de PERSONNE1.), le vol du 10 septembre 2019.

Il y a dès lors lieu de dire non fondé l'appel de PERSONNE1.) de ce chef.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu d'analyser le caractère réel et sérieux des motifs concernant les vols domestiques du 10 septembre et des 18, 19, 20 novembre 2019, ainsi que la tentative de vol du 22 novembre 2019.

Le caractère réel et sérieux des motifs

Discussion

PERSONNE1.) conteste avoir commis un quelconque vol domestique en date du 10 septembre 2019. Il fait valoir que le reproche de vol domestique du 19 novembre 2019 resterait à l'état « *de pures allégations* », étant donné qu'PERSONNE2.) ne saurait « *affirmer un vol domestique dans le chef de l'appelant* » faute d'avoir eu « *accès au contenu du sac* » de la partie appelante. Il y aurait dès lors lieu d'écarter l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.) pour être ni pertinente ni concluante.

Concernant le reproche de vol domestique du 20 novembre 2019, PERSONNE1.) conclut au rejet de l'attestation testimoniale

d'PERSONNE2.) pour être contredite par les pièces du dossier et contenir des déclarations mensongères, motif pris qu'PERSONNE2.) écrirait dans son attestation que PERSONNE1.) lui aurait remis 1 euro, tandis qu'il résulterait du ticket de caisse qu'il lui aurait remis une pièce de 2 euros et qu'PERSONNE2.) lui aurait donné la différence correspondant à 0,15 euro. En outre, la société SOCIETE1.) n'établirait pas la matérialité des faits allégués, étant donné qu'elle ne ferait pas état dans le courrier de licenciement d'une différence de caisse imputable à la partie appelante, de sorte que les comptes auraient été « *bons et approuvés par l'intimé* » à la fin de la journée. En tout état de cause, la vente aurait été parfaite, étant donné que les parties auraient été d'accord sur la chose et le prix. La société SOCIETE1.) resterait partant en défaut de prouver « *la matérialité du vol domestique* » lui reproché.

Concernant le reproche de la tentative de vol domestique du 22 novembre 2019, PERSONNE1.) soutient que qu'PERSONNE2.) aurait fouillé son sac à son insu, partant sans son accord et sans l'avoir informé de son droit de s'y opposer. Le sac fouillé aurait été sa propriété, de sorte que le résultat de la fouille serait illégal et devrait être écarté des débats.

PERSONNE1.) conteste encore la gravité des faits au cas où leur matérialité était retenue, motif pris du fait qu'il résulterait de l'article 4 du contrat de travail que la société SOCIETE1.) lui redevait le montant mensuel de 75 euros à titre d'avantage en nature, de sorte que le fait de prendre « *de la marchandise de 2,84 euros ne* » constituerait pas un vol domestique.

PERSONNE1.) conclut partant au caractère abusif du licenciement subi.

La société SOCIETE1.) fait valoir que l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.) serait précise, pertinente et concluante pour permettre d'établir les faits reprochés à PERSONNE1.). Même si PERSONNE2.) ne détaillerait pas les marchandises mis dans le sac par la partie appelante en date du 19 novembre 2019, elle serait formelle pour dire que PERSONNE1.) aurait mis plusieurs produits dans son sac et qu'il les aurait emportés sans les payer. Le témoignage d'PERSONNE2.) serait d'ailleurs corroboré par les tickets de caisse versés par la partie appelante.

Les sacs dans lesquels PERSONNE1.) aurait mis les marchandises en question auraient été des sacs en papier de type « *kraft* » qu'il aurait pris au magasin. La société SOCIETE1.) réfute l'argumentation adverse relative à une fouille illégale du sac, étant donné que le sac aurait appartenu à la société SOCIETE1.) et que PERSONNE1.)

l'aurait abandonné au magasin suite au refus d'PERSONNE2.) de l'encaisser sans vérifier le contenu du sac.

La société SOCIETE1.) conteste encore tout accord entre parties quant à l'objet et le prix des ventes, étant donné que la vendeuse du magasin n'aurait eu aucun pouvoir pour accorder un prix différent de celui affiché en rayon, et que PERSONNE1.) aurait imposé sa « *contre-offre* » par le biais d'actes d'intimidation. Un vol sur étalage, tel le cas en l'espèce, ne serait par définition pas enregistré en caisse et aucun ticket ne serait établie de sorte à ne pas pouvoir être à l'origine d'une différence de caisse. L'argumentation adverse y relative serait donc à rejeter.

La société SOCIETE1.) souligne qu'un employeur ne saurait tolérer aucun agissement frauduleux de la part de ses salariés, de sorte que tout vol domestique, même d'une somme modique constituerait une faute grave de nature à faire perdre immédiatement et de manière irrémédiable la confiance que l'employeur doit avoir en son salarié.

La société SOCIETE1.) conteste finalement que PERSONNE1.) aurait eu le droit de se servir à concurrence de 75 euros par mois au titre d'un avantage en nature. La « *pension partielle de 75 euros* » aurait consisté en principe dans la prestation d'un seul repas journalier fournie par l'employeur.

Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article L.124-10 du Code du travail, est considéré comme motif grave justifiant un licenciement avec effet immédiat, toute 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 doivent tenir compte de son degré d'instruction, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et, en général de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité. Ils doivent également tenir compte des conséquences du licenciement.

La faute reprochée au salarié doit être particulièrement grave de nature à ruiner la confiance de l'employeur dans son salarié et à rendre impossible la continuation des relations de travail. Une faute intentionnelle n'est toutefois pas requise.

Un fait unique peut justifier un renvoi immédiat, s'il est suffisamment grave (Cour d'appel, 28 mars 2024, n° du rôle CAL 2023-00516 du rôle ; Cour d'appel, 21 mars 2019, n°CAL-2018-00425 du rôle).

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

Un vol domestique, est de nature à ébranler définitivement la confiance de l'employeur et à justifier un licenciement avec effet immédiat, et ce même en l'absence d'une plainte pénale par l'employeur et nonobstant le caractère modique de la somme en question, l'employeur ne pouvant en effet tolérer un tel agissement frauduleux de la part d'un de ses salariés (Cour d'appel, 28 avril 2016, n°42012 du rôle).

Il résulte de l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.) qu'en date du 19 novembre 2019 PERSONNE1.) a rempli un sac avec des marchandises tout en affirmant au moment du paiement qu'il n'avait pris qu'un pain à l'eau, seule marchandise qu'il était d'accord à régler et qu'il a effectivement payée.

Il en résulte encore qu'en date du 20 novembre 2019 et alors même qu'PERSONNE2.) a vu PERSONNE1.) remplir un sac d'un pain à l'eau et de six mini-baguettes et qu'elle l'a invité à laisser ces dernières dans le rayon en vue de leur vente aux clients, la partie appelante s'est à nouveau présenté en caisse en ne payant qu'un euro tout en affirmant que « *cela correspondait au contenu de son sac* ».

Le fait de ne pas avoir détaillé pour le reproche du 19 novembre 2019 les marchandises se trouvant dans le sac de PERSONNE1.) n'enlève rien à la crédibilité de l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.), étant donné qu'il en résulte clairement que plusieurs marchandises pris dans le magasin se trouvaient dans le sac de PERSONNE1.), alors qu'il n'en payait uniquement un seul pain à l'eau.

Concernant le reproche du 20 novembre 2019, le fait d'indiquer avoir reçu une pièce de 1 euros alors qu'il ressort du ticket de caisse y afférent que PERSONNE1.) a payé avec une pièce de 2 euros n'affecte pas non plus la crédibilité de l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.), étant donné qu'il en ressort clairement que PERSONNE1.) s'est limité à payer de nouveau le seul pain à l'eau, tel que confirmé par le ticket de caisse du même jour, tout en emportant six mini-baguettes sans les payer.

L'attestation est encore régulière en la forme et PERSONNE2.) n'est pas frappée d'une incapacité aux termes de l'article 405 du NCPC.

Au regard des développements qui précèdent, il n'y a partant pas lieu d'écarter des débats l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.).

Il y a lieu d'écarter l'argumentation de PERSONNE1.) visant à dire que la société SOCIETE1.) n'établirait pas la matérialité des faits allégués, motif pris qu'elle n'aurait pas fait état dans le courrier de licenciement d'une différence de caisse, étant donné que les marchandises volées dans les rayons d'un magasin, ne sont pas encaissées et n'entraînent partant pas, contrairement à de l'argent dérobé directement de la caisse, une différence de caisse.

PERSONNE2.), ayant été salariée de la société SOCIETE1.) sans avoir disposée du moindre pouvoir de décision et d'engagement de cette dernière, n'a pas pu, contrairement à l'argumentation de PERSONNE1.), donner son accord à ce que la partie appelante paie un prix autre que celui affiché en magasin. Dès lors, l'argumentation de PERSONNE1.) consistant à affirmer qu'il y aurait eu un accord entre parties qu'il ne paie que le prix du pain à l'eau pour les différents produits se trouvant dans son sac, est à écarter.

L'article 4 du contrat de travail de PERSONNE1.) stipulant que « *le salarié bénéficiera d'un avantage nature pour pension partielle de 75 euros* » se référant expressément une pension partielle, à savoir un repas par jour de travail offert par l'employeur, ne saurait être interprété en ce sens qu'il aurait été permis aux salariés de se servir à leur guise dans les magasins de la société SOCIETE1.) à concurrence d'un montant de 75 euros. Le seul fait que PERSONNE1.) ait refusé d'ouvrir son sac afin de permettre à la vendeuse d'inspecter les marchandises s'y trouvant et donc leur prix contredit les allégations de PERSONNE1.) de ce chef qui sont donc également à rejeter.

La société SOCIETE1.) a partant établi à l'appui de l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.) que PERSONNE1.) a, à deux reprises, refusé de payer l'intégralité des articles qu'il a pourtant emportés avec lui.

La Cour, à l'instar du tribunal du travail, considère que ces agissements ont définitivement ébranlé la relation de confiance entre parties et ont donc justifié un licenciement avec effet immédiat, sans qu'il ne soit nécessaire d'analyser les autres motifs figurant dans la lettre de licenciement.

C'est partant à bon droit et sans qu'il n'y ait lieu de procéder à une mesure d'instruction supplémentaire que le tribunal a déclaré le licenciement régulier et qu'il a partant débouté PERSONNE1.) de ses demandes à titre d'indemnité compensatoire de préavis et d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

Quant au recours de l'ETAT

C'est à juste titre que le tribunal a condamné PERSONNE1.) à rembourser à l'ETAT, en application de l'article L.521-4 (6) du Code du travail le montant de 17.583,47 euros lui versé par provision au titre d'indemnités de chômage brutes.

La demande de l'ETAT en obtention des intérêts légaux à partir du 10 octobre 2022, jusqu'à solde, n'est pas à qualifier d'appel incident, une telle demande n'ayant pas été formulée « *oralement à la barre* » en première instance.

Cette demande formulée pour la première fois en appel est recevable. Dès lors qu'elle n'est pas autrement contestée, elle est à déclarer fondée, de sorte qu'il y a lieu de majorer le montant de 17.583,47 euros des intérêts au taux légal à partir de la demande en justice du 10 octobre 2022, jusqu'à solde.

Quant aux demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

PERSONNE1.), ayant succombé à ses prétentions, la demande de la société SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est fondée pour la somme de 1.500 euros, étant donné qu'elle a dû recourir aux services rémunérés d'un avocat en appel pour faire valoir ses droits en instance d'appel qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge.

La demande de la société SOCIETE1.) tendant à la distraction des frais et dépens de la première instance au profit de son mandataire, dont la recevabilité n'est pas contestée en appel, est recevable et fondée, de sorte qu'il y a lieu d'y faire droit.

Eu égard à l'issue du litige en appel, il y a encore lieu de condamner PERSONNE1.) à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction aux profits de Maître Nicolas BAUER et de Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocats concluants, sur leurs affirmations de droit.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit l'appel principal,

le dit fondé,

confirme le jugement entrepris, sauf à préciser que le montant de 17.583,47 euros, au paiement duquel PERSONNE1.) a été condamné au profit de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, est à majorer des intérêts au taux légal à partir du 10 octobre 2022 jusqu'à solde, et que PERSONNE1.) doit supporter les frais et dépens de la première instance, avec distraction au profit de Maître Emmanuel REVEILLAUD sur ses affirmations de droit,

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 anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE4.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction aux profits de Maître Nicolas BAUER et de Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocats concluants, sur leurs affirmations de droit.