

Arrêt N° 151/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt décembre deux mille dix-huit.

Numéro CAL-2018-00156 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Marie-Laure MEYER, premier conseiller,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à B-(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Michèle BAUSTERT, en remplacement de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg, du 19 janvier 2018,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Stéphane MEYER, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée S1 LUXEMBOURG s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son/ses gérant(s) actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit BAUSTERT,

appelante par incident,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2763 Luxembourg, 33, rue Sainte Zithe, représentée aux fins de la présente instance par Maître Philippe NEY, avocat à la Cour à Luxembourg

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 6 novembre 2018.

Où le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Aux services de la société S1 LUXEMBOURG sàrl (ci-après la sàrl S1) depuis le 2 juin 2014 en qualité de « *Senior Negotiator Capital Markets* », A a été licenciée le 19 octobre 2016 avec un préavis de deux mois, à partir du 1^{er} novembre 2016.

Suite à la demande de A du 18 novembre 2016, l'employeur a motivé le licenciement par courrier recommandé du 13 décembre 2016 dans les termes suivants :

« Chère Madame A,

Je fais référence à votre lettre reçue le 18 novembre 2016 concernant la demande de motivation de votre licenciement intervenu en date du 19 octobre 2016.

Vous avez été engagée par notre société suivant un contrat de travail signé en date du 2 juin 2014 en tant que « Senior Negotiator Capital Markets ».

En 2015 et encore le 21 janvier 2016, lors d'un entretien d'évaluation entre vous et Mr. B, gérant, et en compagnie de Mr. C, Head of Capital Markets Belgium and Luxembourg, Mr. B vous a clairement expliqué que votre comportement envers différents collègues n'était pas à hauteur de nos attentes, et nous vous avons par exemple demandé de ne plus traiter les collègues de « con » ou « conne ».

Nous attachons au présent courrier les rapports d'évaluation établis après l'entretien du mois de janvier, qui font partie intégrante du présent courrier.

Nous avons dû constater qu'il y avait plusieurs plaintes de la part de certains de vos collègues de travail sur votre façon de collaborer et de vous comporter avec eux.

Le « caractère fort » (lire « manque de respect par le vocabulaire utilisé ») qui est repris à plusieurs reprises verbalement dans les évaluations, et qui a eu comme résultat la notation « needs improvement » en 2015, rendait la collaboration avec plusieurs collègues très difficile.

Lors de la réunion du 21 janvier 2016, nous étions convaincus que vous aviez compris la mise en garde, et sur base de vos résultats, votre ancienneté et vos capacités techniques, vous avez finalement été nommée pour la promotion « Associate » en 2016. Ce titre amène forcément encore plus de responsabilité en termes de comportement vis-à-vis des collègues.

Cependant et contre nos attentes, nous avons dû constater que la situation s'est davantage dégradée.

Le point culminant a été le dîner annuel de S1 qui s'est tenu en date du 15 octobre 2016.

Chaque année, la société organise un dîner pour tous les employés des bureaux belges et luxembourgeois. Pendant cette soirée, vous avez à nouveau traité plusieurs collègues ouvertement de « con » et de « conne » sans raison aucune, et finalement, vous avez physiquement agressé un des Partner du comité de direction Belge, Mr D.

Malgré le fait que celui-ci vous ait demandé à plusieurs reprises d'arrêter « d'embêter les collègues » ainsi que lui-même, et de montrer du respect, vous avez continué de « l'embêter ». Finalement il vous a « repoussée » et vous l'avez de suite pris dans une « prise d'étranglement », que vous avez décrite lors de votre conversation du 19 octobre 2016 « d'un reflex suite à vos nombreuses années de judo à haut niveau ». Plusieurs témoins sont venus exprimer leur étonnement de ce comportement agressif de votre part, le lendemain de la soirée.

Vous comprendrez que dans ce contexte, et malgré l'envoi d'un email à Mr D le lendemain vous excusant de votre comportement envers celui-ci, une collaboration à long terme entre vous et notre société est devenue impossible.

Nous ne pouvons pas tolérer un tel comportement agressif et manque de respect vis-à-vis de vos collègues de travail et de vos supérieurs hiérarchiques.

Le comité de direction, en unanimité, a donc décidé d'arrêter la collaboration et de mettre fin à votre contrat de travail moyennant un préavis de 2 mois.

*Cordialement,
(...). »*

Le 25 janvier 2017, le mandataire de la salariée a contesté les motifs du licenciement pour être ni précis, ni réels, ni sérieux.

Par requête du 21 juin 2017, la salariée a fait convoquer la sàrl S1 à comparaître devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir dire que le licenciement

intervenu est abusif principalement parce que les motifs ne sont pas suffisamment précis, subsidiairement parce qu'ils ne sont ni réels, ni sérieux ; partant l'employeur s'entend condamner à lui payer la somme de 131.333,55 euros, outre les intérêts, à titre :

- d'indemnité pour dommage moral : 35.329,95 euros
- d'indemnité pour dommage matériel : 47.106,60 euros
- d'indemnité compensatrice du bonus 2016 non payé : 48.897,00 euros.

La requérante conclut à la majoration du taux de l'intérêt, à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros, à la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance et à l'exécution provisoire du jugement.

A a, en cours de procédure, réduit sa demande d'indemnisation pour dommage matériel à la somme de 40.792,28, puis de 40.323,68 euros en raison des indemnités de chômage touchées jusqu'en mai 2017.

Elle a également réduit, conformément à un décompte versé en cours de délibéré, sa demande d'indemnisation pour dommage moral à 34.977,90 euros et l'indemnité compensatrice du bonus à 39.789,47 euros.

Par jugement du 11 décembre 2017, le tribunal du travail a :

- reçu la demande,
- déclaré régulier et justifié le licenciement avec préavis intervenu en date du 19 octobre 2016 à l'encontre de A ;
- déclaré non fondées les demandes en indemnisation de son préjudice matériel et moral, ainsi que sa demande en paiement du bonus de l'année 2016,
- débouté A de sa demande basée sur l'article 240 du NCPC ;
- débouté la société S1 Luxembourg sàrl de sa demande basée sur l'article 240 du NCPC ;
- laissé les frais et dépens à charge de A.

Pour statuer ainsi, les juges de première instance ont constaté que les faits reprochés à la salariée dans la lettre de licenciement du 19 octobre 2016, (il y a lieu de lire la lettre de motivation du licenciement du 13 décembre 2016) relatifs à l'agression physique de D en date du 15 octobre 2016, sont indiqués avec la précision requise à l'article L.124-5 du code du travail.

Ils ont retenu, sur base de trois attestations testimoniales versées en cause, que cette agression physique envers un supérieur hiérarchique constitue un comportement intolérable, revêtant un caractère de gravité suffisant pour justifier un licenciement

avec préavis. Le tribunal a partant rejeté comme non fondées les demandes de la requérante en obtention de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Concernant la demande en paiement du bonus de l'année 2016, le tribunal a, en application de l'article 5 du contrat de travail, dit que la gratification est exclue de la rémunération fixe du salarié et constitue une libéralité. Il a constaté qu'en vertu de cet article, le salarié n'a pas droit à la gratification s'il est en préavis ou s'il quitte la société avant son attribution et il a conclu que la salariée n'a donc pas droit au bonus de l'année 2016.

Par exploit d'huissier de justice du 19 janvier 2018, A a relevé appel limité du jugement qui lui avait été notifié en date du 14 décembre 2017.

L'appelante demande à la Cour :

« par réformation du premier jugement, voir déclarer le licenciement intervenu le 19 octobre 2016 comme étant abusif et non justifié en raison de l'imprécision de sa motivation qui ne permet en tout état de cause pas à la partie appelante d'en apprécier le caractère légitime ou non et le cas échéant d'être en situation de rapporter la preuve de la fausseté des motifs avancés ; subsidiairement, voir constater que les attestations testimoniales produites par la partie intimée sont irrégulières tant sur la forme que sur le fond alors qu'elles ne présentent pas les garanties nécessaires quant à l'indépendance de leurs auteurs alors qu'elles se contredisent toutes et qu'elles ne sont pas concluantes, partant voir déclarer le licenciement avec préavis du 19 octobre 2017 comme étant abusif et injustifié alors qu'il est basé sur des attestations testimoniales irrégulières ne permettant pas de prouver le seul fait invoqué dans le courrier de motifs de licenciement, par conséquent, voir condamner la partie intimée à payer à la partie appelante une indemnité compensatrice pour le préjudice matériel et le préjudice moral subi par la partie appelante, voir condamner la partie intimée à payer à la partie appelante la somme de 40.323,68 euros au titre de préjudice matériel subi par la partie appelante, voir condamner la partie intimée à payer à la partie appelante la somme de 34,977,9 euros au titre de préjudice moral subi par la partie appelante, voir constater que la partie intimée est fondée à demander le paiement d'une indemnité compensatoire du bonus 2016 non payé, partant condamner la partie intimée à payer à la partie appelante une indemnité compensatoire du bonus 2016 non payé de 39.789,47 euros, voir condamner la partie intimée à payer à la partie appelante une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du NCPC (...), partant relever la partie appelante de sa condamnation aux frais et dépens de première instance, voir condamner la partie intimée aux frais et dépens des deux instances et en ordonner la distraction au profit de l'avocat à la Cour de la partie appelante qui affirme en avoir fait l'avance. »

Les moyens de la partie appelante

A l'appui de son appel, A expose que le courrier de motivation du 13 décembre 2016 énonce comme motif un « *comportement qui aurait mené à l'agression physique d'un Partner* » et elle affirme que le tribunal aurait à tort décidé que le contexte et le geste qualifié d'agressif étaient suffisamment circonstanciés et détaillés pour justifier un licenciement avec préavis.

Elle soutient que le courrier serait confus et subjectif et qu'il ne satisferait, dans son ensemble, pas aux critères édictés par l'article L.124-5(2) du code du travail et la jurisprudence afférente.

Quant au fond, l'appelante fait valoir que le tribunal se serait basé sur des attestations irrecevables et/ou irrégulières pour asseoir sa décision. Elle rappelle que les attestations testimoniales ne pourraient pas « *justifier un fait ne figurant pas dans le courrier de motifs du licenciement* » et elle précise que les attestations testimoniales soumises en cause ne seraient pas conformes à l'article 402 alinéa 4 du NCPC et à l'article 3 de la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues, étant donné qu'elles seraient rédigées en langue anglaise et non traduites.

Ainsi, l'attestation testimoniale de T1 serait à rejeter comme étant irrégulière pour être rédigée en anglais et non accompagnée d'une traduction en l'une des trois langues officielles du Luxembourg. Elle serait encore irrégulière pour absence de signature de son auteur.

A titre subsidiaire, et au cas où l'attestation de T1 serait recevable en la forme, l'appelante conclut à son rejet en raison du fait que cette attestation ne présente pas les garanties nécessaires quant à l'indépendance de son auteur et quant à l'exactitude des faits relatés.

Le même argument est développé par l'appelante quant aux attestations testimoniales de T2 et de D.

L'attestation de ce dernier serait d'ailleurs à rejeter au vu du fait que son auteur est Partner dans la société intimée et qu'il n'a donc pas les qualités requises pour être témoin.

A titre encore plus subsidiaire, l'appelante affirme que l'ensemble des attestations serait à rejeter alors qu'elles seraient contradictoires et imprécises. Elle explique que T1 a déclaré avoir vu l'actuelle appelante prendre subitement D par la gorge de manière agressive ; que T2 par contre a déclaré avoir vu l'appelante prendre D par la nuque et que ce dernier a attesté que l'appelante l'a pris par le cou et l'a étranglé.

L'appelante conclut qu'on ne pourrait donc pas déterminer le déroulement exact des faits alors que les versions (cou, nuque et gorge) seraient incompatibles.

Dans ses dernières conclusions, l'appelante affirme que « *toutes les personnes présentes ... à cette fête ... étaient fortement alcoolisées* » de sorte que les faits tels que rapportés auraient été racontés en souvenir d'une fête lors de laquelle, la perception de tous les participants était altérée.

L'appelante fait encore grief aux juges de première instance de ne pas avoir tranché la question de l'étranglement. Elle souligne que seul D a parlé d'étranglement ; qu'il n'avait toutefois aucun hématome et qu'il n'a versé aucun certificat médical. Elle relève que D fait plus de deux mètres tandis qu'elle n'a que 1,65 mètres.

Finalement, l'appelante reproche au tribunal de ne pas avoir pris position quant au fait de savoir si une faute d'un salarié est à apprécier avec autant de sévérité à près d'une heure du matin dans un « Night Club » où l'employeur a tout mis en œuvre pour que les salariés s'alcoolisent au-delà du raisonnable.

Dans ses conclusions du 9 juillet 2018, A explique que D, en la poussant, aurait été à l'origine de la démarche agressive et qu'elle n'aurait que réagi à ce geste. Sans en mentionner les termes, elle demande à voir admettre qu'elle aurait, le cas échéant, agi en état de légitime défense.

L'appelante soutient que son email d'excuse du 17 octobre 2016 serait totalement imprécis, de sorte qu'il serait impossible de savoir à quel comportement elle aurait fait référence.

Elle estime que les motifs du licenciement, même à les supposer suffisamment précis, ne revêtiraient pas un caractère de gravité suffisant pour fonder un licenciement.

A réclame à titre d'indemnisation de son préjudice matériel, suite à son licenciement abusif, la somme de 40.323,68 euros, représentant la différence entre le salaire intégral qu'elle touchait auprès de son employeur et les indemnités de chômage perçues suite au licenciement.

Elle déclare avoir perçu une rémunération brute mensuelle, bonus et treizième mois inclus, de 11.659,50 euros ; avoir été indemnisée en chômage complet en Belgique dès la fin de son préavis (31 décembre 2016) jusqu'au 1^{er} mai 2017 et avoir retrouvé du travail après 4 mois de recherches (le 2 mai 2017), de sorte que la période de référence hors préavis serait à fixer à 4 mois.

Elle affirme qu'il y aurait lieu de prendre en compte tant le salaire de base que le 13^e mois et le bonus et elle renvoie à ce sujet à l'article R.1234-4 du code du travail français selon lequel il y a lieu de prendre en compte le salaire de référence le plus favorable à l'employé.

A titre d'indemnisation de son dommage moral résultant de ce licenciement surprenant, intervenu dans un contexte « vexatoire » et ayant entraîné un épisode dépressif, elle réclame trois mois de salaire brut soit (3 x 11.659,30 =) 34.977,90 euros.

Finalement, en ce qui concerne sa demande en paiement du bonus pour l'année 2016, l'appelante expose que son bonus annuel moyen se chiffre à 39.789,47 euros et elle explique que sa rémunération de base n'est qu'anecdotique par rapport aux bonus espérés et perçus. Comme le bonus n'aurait en l'espèce aucun caractère exceptionnel, il serait incohérent de permettre à l'employeur d'échapper à son obligation de le payer.

Par conclusions du 9 juillet 2018, l'appelante affirme pour la première fois que le code du travail ne serait pas applicable en l'espèce, les faits allégués ayant eu lieu en dehors des heures de travail de sorte que seul le droit commun serait applicable. Elle précise qu'elle n'a en l'occurrence pas pu commettre une faute au sens du droit du travail.

L'appelante, intimée sur incident, conclut encore à la confirmation du jugement en ce qu'il a retenu que la première partie de la lettre de motivation n'a pas la précision requise par la loi et elle demande à la Cour de rejeter, par adoption de ces motifs, l'appel incident de la sàrl S1.

Les développements de la partie intimée

La sàrl S1 interjette appel incident limité et demande à la Cour, par réformation du jugement, de dire que « *les premiers motifs de la lettre de motivation du 13 décembre 2016* » sont suffisamment précis. Elle soutient que cette lettre expose clairement et précisément comment le comportement violent et intolérable (i.e. injurieux) de l'actuelle appelante a rendu impossible la poursuite des relations de travail et que cette lettre rappelle que A a, plusieurs fois au cours de ses entretiens d'évaluation, été mise en garde au sujet de son comportement.

A titre subsidiaire, l'intimée conclut à la confirmation du jugement. Elle expose que la lettre de motivation reprend en détail les circonstances de fait et de temps concernant l'attitude violente et menaçante de l'appelante envers D au courant de la nuit du 14 au 15 octobre 2016.

Elle fait valoir que l'article L.124-5 (2) du code du travail exige, dans le cadre d'un licenciement avec préavis, non pas un motif grave mais un ou plusieurs motifs sérieux et réels et elle explique que le comportement violent de l'appelante lors du dîner annuel du 14 octobre 2016 envers D constitue à lui seul déjà un motif sérieux et réel, suffisant pour justifier un licenciement avec préavis.

A titre subsidiaire, l'intimée estime qu'il y a lieu de regarder les motifs invoqués dans leur ensemble et non de se concentrer sur un seul des motifs.

La sàrl S1 souligne que l'appelante a reconnu le caractère inacceptable de son comportement, alors que le lundi 17 octobre 2016, elle a envoyé un email d'excuses à D. L'intimée insiste sur le fait que sauf à admettre que l'appelante ait eu différents comportements déplacés et inappropriés envers D, il serait établi que son ancienne salariée fasse référence à celui du 14 au 15 octobre 2016. La soirée s'étant déroulée du vendredi au samedi et l'appelante ayant envoyé son email d'excuses le lundi suivant, il faudrait admettre qu'elle a ainsi reconnu avoir eu un comportement agressif, inapproprié envers D.

Quant aux affirmations de la salariée qu'elle n'aurait pas pu agresser D en raison de leurs différences de taille, l'intimée réplique que A aurait été à même de maîtriser une personne d'un autre gabarit qu'elle, en raison du fait qu'elle a pratiqué du judo de haut niveau pendant de nombreuses années.

En ce qui concerne les attestations testimoniales, dont le rejet est demandé par l'appelante, la sàrl S1 affirme d'une part que l'article 402 du NCPC n'exigerait pas que les attestations soient rédigées dans une des langues officielles de l'État et, d'autre part que l'article 3 de la loi du 24 février 1984 ne serait pas applicable aux pièces et attestations testimoniales.

Elle relève que la loi n'aurait pas prévu de sanction en cas de non-respect d'une attestation en la forme, de sorte que l'attestation pourrait être prise en considération en tant qu'élément de conviction.

La partie intimée a versé une traduction en langue française de l'attestation testimoniale de T1 et fait valoir que l'absence de copie de la carte d'identité était due à une simple omission de sa part. Elle insiste que la copie de la carte d'identité avait été jointe à l'attestation testimoniale de T1 en première instance.

La sàrl S1 réitère son moyen que l'attestation de D serait recevable alors qu'il ne saurait être assimilé à une partie au litige.

La partie intimée conteste encore que les attestations testimoniales versées seraient imprécises et qu'elles se contrediraient en raison des différents termes employés par

leurs auteurs respectifs (cou, gorge et nuque) et conclut à la confirmation du jugement par adoption des motifs des juges de première instance.

A titre encore plus subsidiaire, elle formule une offre de preuve par l'audition de témoins afin d'établir sa version des faits suivante :

« Chaque année, la société S1 organise un dîner pour tous les employés des bureaux belges et luxembourgeois. Pour l'année 2016, cette soirée s'est déroulée à Bruxelles, laquelle a débuté le 14 octobre 2016 pour se terminer dans la nuit du 15 octobre 2016.

Pendant cette soirée, où A était présente, celle-ci n'a pas manqué de traité à nouveau plusieurs collègues de « con » et de « conne » sans raison aucune.

Durant cette même soirée, elle a également physiquement agressé un des Partner du comité de direction Belge, Monsieur D. Malgré le fait que celui ait demandé à plusieurs reprises à Madame A d'arrêter « d'embêter ses collègues » ainsi que lui-même, et de montrer du respect envers les différents membres de la société, cette dernière n'a pas cessé de « l'embêter ». Trouvant dès lors le comportement de Mme A inapproprié, M. D l'a finalement « repoussée ».

C'est alors que Mme A a effectué à l'égard de M. D une « prise d'étranglement », qu'elle a décrite par la suite lors d'une conversation du 19 octobre 2016 avec ses supérieurs hiérarchiques, M. B comme « d'un reflex suite à ses nombreuses années de judo à haut niveau ».

Plusieurs témoins, dont M. T1, Mme T2 et Mme T3 sont venus exprimer leur étonnement de ce comportement agressif de Mme A, le lendemain de la soirée s'étant déroulée en partie durant la nuit du 14 au 15 octobre 2016. »

Au cas où le licenciement serait néanmoins qualifié d'abusif, l'intimée conclut principalement au débouté des demandes adverses en indemnisation alors que A resterait en défaut d'établir un préjudice.

A titre subsidiaire, il y aurait lieu à réduction des montants demandés à de plus justes proportions. L'intimée souligne qu'il n'y aurait ainsi pas lieu de tenir compte d'une partie proportionnelle du bonus annuel non payée de l'année 2016 dans l'évaluation des montants des préjudices matériel et moral et qu'il y aurait tout au plus lieu de prendre en considération le salaire mensuel global de 7.701,90 euros tel qu'indiqué sur les fiches de salaire ; qu'il y aurait également lieu de déduire les indemnités de chômage et de dire, en application de l'article 5 du contrat de travail, qu'au vu du fait que l'appelante n'était plus employée par l'intimée au moment de l'octroi, respectivement du paiement du bonus pour l'année 2016, elle ne saurait se prévaloir d'un tel bonus.

La sàrl S1 soulève l'irrecevabilité de la demande en paiement d'un treizième mois pour être nouvelle alors qu'une telle demande ne figurerait pas dans l'acte d'appel.

L'intimée expose encore que l'appelante ne verse ni lettre de candidature, ni lettre de réponse et que le tableau versé en cause, document unilatéral émanant de l'appelante, ne permettrait pas de vérifier la réalité des recherches d'emploi effectuées par la salariée.

L'employeur conteste tout préjudice moral dans le chef de son ancienne salariée qui ne prouverait pas qu'elle s'est effectivement fait des soucis quant à son avenir professionnel. Si une indemnisation devait être accordée de ce chef à l'appelante, l'intimée soutient qu'elle ne pourrait comprendre le treizième mois et le bonus pour 2016.

La sàrl S1 conclut (sur base des articles 5 du contrat de travail et 1315 alinéa 1 du code civil) à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a rejeté la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de bonus pour l'année 2016.

Finalement, l'intimée sollicite, par réformation du jugement, une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et elle réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

Appréciation

Les appels, principal et incident, interjetés dans les forme et délai de la loi sont recevables.

Dès l'ingrès, il y a lieu de rejeter comme ni pertinentes et ni concluantes, faute de preuve, les affirmations répétitives de la partie appelante que le dîner annuel organisé par son employeur n'avait d'autre but que d'enivrer les salariés (cf. les faits allégués « *ont eu lieu à Bruxelles dans une boîte de nuit dont une partie avait été privatisée par l'employeur avec un bar d'alcool fort, censé abreuver l'ensemble des salariés participants jusqu'à survenance de l'ivresse* », qu'il s'agissait d'une « *beuverie* » et que des chambres d'hôtel avaient été réservées pour que « *les salariés qui devaient être nécessairement tous alcoolisés n'aient pas la tentation de prendre le volant* »).

L'appelante allègue encore de façon répétitive que l'alcoolisation générale des participants, y compris la sienne, « *n'était pas la résultante d'un dérapage mais bien la réalisation d'une volonté organisée en amont par l'employeur* ».

Dans la mesure où la salariée est seule maître de ses faits et gestes, elle doit également en assumer les conséquences.

Il n'y a donc pas lieu de tenir compte de ses développements quant à une préméditation de son ancien employeur en vue de l'enivrer.

- **quant à l'application du code du travail**

L'appelante conteste, pour la première fois en cours d'instance d'appel, l'applicabilité du code du travail, au motif que les faits lui reprochés auraient eu lieu en dehors des heures de bureau.

S'il est exact que certains des faits indiqués comme motifs du licenciement, à savoir l'agression physique de D et les injures proférées à l'encontre de collègues de travail lors du dîner annuel, ont - selon l'employeur - eu lieu dans la nuit du 14 au 15 octobre 2016, lors d'une fête d'entreprise, il n'en reste pas moins, que ces faits - à les supposer établis - se sont produits à l'occasion du dîner annuel organisé par l'employeur, dans un cercle fermé où seul les salariés de S1 (Belgique et Luxembourg) étaient admis, partant à l'occasion de relations de travail.

Par ailleurs, au cas où ces faits seraient établis, ils constitueraient des actes volontaires, susceptibles d'une qualification pénale et ils présenteraient une gravité particulière, ayant un impact certain sur les relations de travail entre l'employeur et la salariée (cf. Jean-Luc PUTZ, Comprendre et appliquer le droit du travail, 4^e éd., n° 551, p. 381). Même si ces faits s'étaient passés en dehors des heures de travail, ils seraient - en raison de leur gravité - de nature à avoir une incidence directe sur les relations de travail des parties, de sorte que le code du travail trouve à s'appliquer.

Le moyen soulevé, qui laisse d'être fondé, est à rejeter.

Il convient encore de rappeler que l'article R.1234-4 du code du travail français, invoqué par l'appelante, n'est pas applicable au présent litige.

- **quant à la régularité du licenciement au regard de l'article L.124-5 (2) du code du travail**

A demande à voir dire que les motifs indiqués dans le courrier du 13 décembre 2016 ne présentent pas la précision requise par l'article L.124-5 (2) du code du travail et qu'ils ne sont par ailleurs ni réels, ni sérieux.

La sàrl S1 demande, par réformation du jugement, à voir dire que la première partie de la lettre de motivation est suffisamment précise pour justifier un licenciement. Elle interjette appel incident sur ce point.

La précision des motifs invoqués à l'appui d'un licenciement doit d'une part permettre au salarié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés ;

d'autre part empêcher l'auteur de la résiliation de faire à posteriori état de motifs différents et permettre 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.

L'employeur indique dans la première partie de la lettre de motivation du 13 décembre 2016 que le comportement de la salariée envers ses collègues n'était pas à la hauteur de ses attentes et qu'il lui avait demandé de ne plus traiter les collègues de « *con* » ou de « *conne* ». Il a annexé audit courrier les rapports d'évaluation de janvier 2016 et relevé que déjà en 2015, la notation de la salariée faisait état qu'elle devait améliorer son comportement (« *needs improvement* »).

Les évaluations de la salariée de 2015 et 2016, dont A n'a pas contestée qu'elles étaient annexées à la lettre de motivation, font partie intégrante de celle-ci. Ces évaluations ne permettent toutefois pas d'établir l'existence d'injures que la salariée aurait proférées à l'encontre de ses collègues. La seule indication « *needs improvement* » n'implique pas que cette remarque visait les relations collégiales.

Toutefois, il n'en reste pas moins que l'employeur reproche à la salariée d'avoir, depuis 2015 à d'itératives reprises et malgré un avertissement, traité des collègues de « *con* » et de « *conne* ». La salariée n'a pas vraiment contesté avoir été mise en garde oralement lors des entretiens d'évaluation qu'elle devait modifier son comportement à ce sujet.

Le fait que la lettre de motivation n'indique pas le nom des collègues insultés, ni les dates de ces insultes, n'enlève par pour autant le caractère de précision.

Au vu de ce qui précède, la lettre de motivation du 13 décembre 2016 répond donc (dans sa première partie) aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence en ce qu'elle a permis à la partie requérante de comprendre les motifs à la base de la résiliation de son contrat de travail et aux juges de 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.

Contrairement à la décision du tribunal du travail, la Cour retient que cette motivation (de la première partie de la lettre de motivation) de l'employeur suffit aux exigences de précision requises.

L'appel incident est donc fondé sur ce point.

En ce qui concerne la deuxième partie de la lettre qui a trait aux faits qui se sont déroulés lors du dîner annuel en date du vendredi 14 au samedi 15 octobre 2016, le déroulement des faits est précisé suffisamment, de sorte que tant l'actuelle appelante, que la Cour sont à même de comprendre ce qui est reprochée à A, à

savoir des insultes réitérées envers des collègues et un comportement agressif envers un de ses supérieurs hiérarchiques, qui s'est terminé par une prise d'étranglement.

C'est donc à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte, que le tribunal a retenu que « *le contexte et le geste qualifié d'agressif sont indiqués de façon suffisamment circonstanciée et détaillés pour pouvoir retenir que ce dernier fait est indiqué avec une précision telle qu'exigée par la loi et la jurisprudence.* »

L'appel principal n'est donc pas fondé sur ce point.

Il convient ensuite d'analyser si les motifs invoqués sont réels et sérieux.

A l'appui de sa version des faits, l'employeur a versé des attestations testimoniales.

En première instance, l'attestation de T3 avait été rejetée en raison de l'absence d'une copie de la carte d'identité.

A demande, par réformation du jugement entrepris, à voir constater que les attestations produites sont irrégulières en la forme et au fond alors qu'elles ne présentent pas les garanties nécessaires quant à l'indépendance de leurs auteurs, qu'elles se contredisent et qu'elles ne sont pas concluantes.

La sàrl S1 demande à la Cour de dire que les attestations de T1, de D, de T3 et de T2 sont recevables, pertinentes et non contradictoires.

La Cour constate que les attestations versées en cause sont actuellement recevables en la forme ; elles sont conformes à l'article 402 du NCPC et à l'article 3 de la loi de 1984 ; elles sont rédigées, sinon traduites en français, datées et signées de la main de leur auteur et une copie de la carte d'identité est annexée.

Les juges de première instance ont déclaré que l'attestation testimoniale de D n'était pas à rejeter alors que malgré le fait que « *D fait partie du conseil d'administration, mais n'a pas aucun pouvoir de représenter seul la société* ».

Ils en ont déduit que Jean D ne se confond pas avec la partie défenderesse.

Cette motivation est erronée en droit alors que la partie intimée est une sàrl qui n'a pas de conseil d'administration. Toutefois, il est exact que D n'a pas le droit d'agir seul au nom de la sàrl S1 et qu'il ne se confond pas avec cette société.

C'est donc à bon droit que son témoignage a pu être pris en considération.

Contrairement aux affirmations de A, le seul fait que les auteurs des attestations versées en cause, sont au service de l'employeur ne rend pas irrecevables leurs attestations ceci d'autant plus qu'aucun élément du dossier ne permet de retenir que les déclarations sont empruntées de partialité.

La Cour se réfère en plus à la motivation exhaustive du tribunal pour rejeter le moyen de la contradiction et elle constate que les attestations sont précises et pertinentes.

Contrairement aux affirmations de A, ces attestations ne sont pas de nature à apporter des modifications substantielles ou des faits nouveaux sortant du cadre des faits reprochés à la salariée dans la lettre de motivation. Les témoins ne font rien d'autre que d'exprimer avec leurs mots ce qu'ils ont vu et constaté.

Elles sont donc recevables.

Par réformation du jugement entrepris, il n'y a pas lieu de rejeter l'attestation testimoniale de T3.

L'appel incident est donc fondé sur ce point.

L'appel principal est à déclarer non fondé sur ce point.

L'agression physique de D par A ressort à suffisance de droit des attestations versées en cause (cf. *« j'ai soudainement vu A qui attrapait Jean avec agressivité par la gorge » ; « j'ai remarqué que A tenait Jean au niveau de la nuque et qu'il essayait de se libérer. Elle le tenait tellement fort, qu'il a dû la bousculer à travers la salle afin de pouvoir se libérer » ; « elle m'a saisi par le cou et a commencé à m'étrangler à un point tel que je ne savais plus respirer. Elle a pratiqué le judo à un haut niveau et elle a délibérément utilisé cette technique dans un contexte professionnel. Heureusement, j'ai pu me dégager de sa prise violente et étranglante » ; « A a démontré une attitude très agressive et non appropriée envers D. J'ai constaté qu'elle s'approchait fort de lui (d'un air menaçant) et lui parlait fortement et agressivement ».)*

Contrairement aux affirmations de A, la crédibilité de D - dont l'attestation se trouve corroborée par les autres attestations testimoniales - n'est pas à mettre en cause. Le fait que les trois témoins parlent de cou, nuque ou gorge, donc des parties du corps situées entre la tête et le tronc ne les rend pas contradictoires. Même si les auteurs des attestations ont utilisé des termes différents, ils ont décrit la même chose, à savoir l'agression physique de D par A. Leurs versions coïncident de manière à ce que le déroulement de cette agression soit établi à suffisance de droit.

Au vu de ce qui précède, les développements de A au sujet d'une légitime défense dans son chef n'emportent pas la conviction de la Cour.

Il convient d'ailleurs de rappeler, que par un courriel du lundi 17 octobre 2016, la salariée s'est excusée auprès de D. Ce mail se lit comme suit :

« *Bonjour D,*

Je tenais à te présenter mes excuses pour mon comportement vendredi. Cela ne justifie pas mon attitude, mais je n'avais rien mangé et aurais donc dû éviter le peu de verres que j'ai bus.

Bât,

A. »

Au vu de ce qui précède, l'employeur a établi la réalité des griefs invoqués à l'appui du licenciement de A.

Concernant ensuite la gravité des fautes commises, qui est contestée par A, il y a lieu de retenir que le comportement violent, déplacé et injurieux de la salariée vis-à-vis de ses collègues de travail est non seulement totalement inadapté et l'expression profonde de mépris des autres, mais encore d'une gravité suffisante pour anéantir définitivement la confiance indispensable que l'employeur doit avoir en sa salariée et donc pour justifier un licenciement avec préavis.

La jurisprudence constante retient même qu'« *un comportement agressif et insolent envers des collègues de travail ou l'employeur est inadmissible et peut constituer, malgré l'ancienneté du salarié, à lui seul une faute grave justifiant le licenciement avec effet immédiat* ».

Il s'ensuit que l'appelante a, à juste titre, été déboutée de ses demandes en obtention de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Le jugement est donc à confirmer sur ce point.

La demande de A en paiement du bonus de l'année 2016 a, également à bon droit, été rejetée par les juges de première instance dans la mesure où l'actuelle appelante n'était plus employée auprès de la sàrl S1 au moment de l'octroi, respectivement du paiement du bonus pour l'année 2016, qui est à considérer comme une libéralité, elle ne saurait s'en prévaloir conformément aux dispositions de l'article 5 de son contrat de travail.

- **quant aux demandes sur base de l'article 240 du NCPC**

Au vu du sort réservé à son appel et du fait que A est à condamner aux frais et dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

Comme la sàrl S1 reste en défaut d'établir la condition d'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, ses demandes en obtention d'une indemnité de procédure pour chacune des deux instances requièrent un rejet.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit les appels, principal et incident, en la forme ;

dit que le code du travail est applicable,

dit non fondé l'appel principal,

déclare partiellement fondé l'appel incident,

par réformation du jugement entrepris,

déclare suffisamment précis la première partie de la lettre de motivation du 13 décembre 2016 ;

déclare recevable l'attestation testimoniale de T3 ;

confirme pour le surplus ;

rejette les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du NCPC,

condamne A aux frais et dépens avec distraction au profit de la société KLEYR GRASSO s.e.c.s. sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.

