

Texte pseudonymisé

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

Arrêt n°123/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-huit décembre deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2024-00131 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Nadine WALCH, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN du 12 janvier 2024,

comparaissant par Maître Jean-François STEICHEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

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 exploit KURDYBAN,

comparaissant par Maître David YURTMAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

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

LA COUR D'APPEL

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 29 août 2012, PERSONNE1.) est entrée au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) à compter du 3 septembre 2012 en qualité de « *secrétaire* ».

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 11 juin 2018, elle a été embauchée par la société anonyme SOCIETE3.) en qualité de « *responsable des ressources humaines* » avec reprise de son ancienneté.

Suivant avenant au contrat de travail précité, elle a été engagée avec effet à partir du 1^{er} février 2019 en qualité de « *directrice des ressources humaines* ».

Suivant les renseignements fournis, la société SOCIETE3.) a changé de dénomination sociale le 16 mai 2019 pour devenir la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)).

Par courrier du 11 novembre 2021, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) son licenciement avec préavis devant expirer le 14 mars 2022.

Par requête déposée au greffe le 30 juin 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir condamner son ancien employeur à lui payer, outre les intérêts légaux, la somme de 93.439,92 € au titre d'indemnisation de son préjudice matériel, et 50.000 € au titre d'indemnisation de son préjudice moral, consécutifs à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif.

Elle a encore réclamé la somme de 455 € au titre d'indemnisation pour privation de la carte d'essence, 7.786,66 € du chef d'irrégularité

formelle du licenciement et 8.000 € au titre de prime « membre du comité exécutif ».

Elle a encore requis une indemnité de procédure de 2.500 € et la condamnation de son adversaire aux frais et dépens de l'instance et l'exécution du jugement à intervenir.

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) a reconnu qu'il y avait lieu de tenir compte des montants qu'elle a perçus à titre d'indemnités de chômage au cours de la période de référence de 12 mois mise en compte dans le cadre de sa demande d'indemnisation du préjudice matériel.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), a déclaré qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et il a conclu, principalement, à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 63.076,67 € correspondant aux indemnités de chômage qu'il dit avoir versées à PERSONNE1.).

Subsidiairement, pour le cas où le tribunal du travail devrait estimer qu'PERSONNE1.) a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat, il y aurait lieu de condamner la partie mal fondée à lui payer ce même montant.

Par jugement du 5 juin 2023, le tribunal du travail a, en application de l'article 403 du NCPC, ordonné l'audition des auteurs des attestations testimoniales produites par la société SOCIETE1.) qui se sont prononcés sur les faits ayant prétendument eu lieu le 9 novembre 2021 à l'occasion d'une réunion entre PERSONNE1.) et son supérieur hiérarchique, PERSONNE2.).

L'enquête a eu lieu le 19 septembre 2023.

Par jugement rendu contradictoirement le 18 décembre 2023, le tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement d'PERSONNE1.) du 11 novembre 2021, a déclaré non fondées les demandes d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement, et a déclaré non fondée la demande de l'ETAT dirigée contre la société SOCIETE1.).

Le tribunal du travail a également rejeté la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice résultant de la désactivation d'une carte d'essence, celle en paiement d'une prime « membre du comité exécutif » et celle en paiement d'une indemnité de procédure et il a laissé les frais et dépens de l'instance à la charge d'PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) a été condamnée de payer à PERSONNE1.) la somme de 7.786,66 € pour irrégularité formelle du licenciement.

Par acte d'huissier de justice du 12 janvier 2024, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement.

Elle a conclu dans son acte d'appel, par réformation, principalement, à voir dire qu'elle a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat.

Subsidiairement, elle a conclu à voir dire, par réformation, qu'elle a fait l'objet d'un licenciement avec préavis, que le licenciement du 11 novembre 2021 est irrégulier, abusif et illégal et a sollicité la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 93.439,92 €, qui correspond à 12 mois de salaire brut avec les intérêts légaux tels que de droit à compter de la fin du préavis le 14 mars 2022, sinon à partir de la « présente demande en justice », jusqu'à solde.

Elle a encore sollicité, par réformation, la condamnation de la société intimée à lui payer, outre les intérêts légaux, 50.000 € au titre d'indemnisation du préjudice moral, 455 € au titre de la privation de la carte d'essence durant la période de préavis, et la somme de 8.000 € au titre de prime « membre comité exécutif ».

Elle a réclamé une indemnité de procédure de 2.500 €, la condamnation de la société intimée aux frais et dépens de l'instance, à voir déclarer commun « le jugement à intervenir » à l'ETAT et à voir ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

PERSONNE1.) a reformulé ces demandes dans le dispositif de ses conclusions de synthèse (*note de la Cour* : erronément intitulées conclusions récapitulatives) déposées à la Cour le 29 octobre 2024.

La société SOCIETE1.) conclut aux termes de ses conclusions « consolidées » à voir dire que la demande d'PERSONNE1.) visant à voir requalifier le licenciement avec préavis en licenciement avec effet immédiat est irrecevable pour se heurter à l'autorité de chose jugée, attachée au jugement du 5 juin 2023.

Quant au licenciement avec préavis, elle sollicite principalement la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal a déclaré justifié ledit licenciement.

Subsidiairement, elle demande à voir rejeter les demandes indemnitaires de l'appelante, sinon à les voir ramener à de plus justes proportions.

Elle sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a rejeté la demande de la salariée relative à la carte d'essence ainsi que celle visant la prime.

Elle réclame une indemnité de procédure de 2.000 € pour la première instance, à laquelle il y aurait lieu d'ajouter 2.000 € pour l'instance d'appel.

I) Quant au licenciement avec effet immédiat

La Cour constate que dans le jugement déféré, le tribunal du travail ne s'est prononcé que sur le bien-fondé du licenciement avec préavis du 11 novembre 2021, sur les demandes indemnitaires formulées par PERSONNE1.) consécutives à ce licenciement, sur la demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement et sur d'autres demandes sans lien avec ledit licenciement.

PERSONNE1.) conclut principalement dans le dispositif de ses conclusions de synthèse à voir dire qu'« *elle a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat* ».

La société SOCIETE1.) conclut dans ses conclusions de synthèse déposées à la Cour le 25 novembre 2024 à l'irrecevabilité de cette demande pour se heurter à l'autorité de chose jugée attachée au jugement rendu par le tribunal du travail le 5 juin 2023, le tribunal du travail ayant retenu qu'il « n'est partant pas établi en cause que la requérante a été licenciée oralement avec effet immédiat ».

L'acte d'appel datant en l'occurrence du 12 janvier 2024, l'affaire est soumise aux règles de procédure telles qu'introduites par la loi du 15 juillet 2021 portant entre autres modifications du Nouveau Code de procédure civile et ayant pour objet le renforcement de l'efficacité de la justice civile et commerciale, entrée en vigueur le 16 septembre 2021.

Aux termes de l'article 586 du Nouveau Code de procédure civile, « *les conclusions d'appel doivent formuler expressément les prétentions de la partie et les moyens sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée.*

Avant la clôture de l'instruction, les parties notifieront des conclusions de synthèse qui reprendront les prétentions et moyens présentés ou invoqués dans leurs conclusions antérieures. A défaut, elles sont réputées les avoir abandonnés et la juridiction ne statue que sur les dernières conclusions notifiées.

(...) ».

Les conclusions de synthèse, anciennement dénommées conclusions récapitulatives, ont pour objet de réunir l'ensemble des moyens et prétentions présentés dans les écritures précédentes, dont notamment l'acte d'appel qui vaut conclusions. Un simple renvoi, même exprès, aux conclusions antérieures est à cet égard insuffisant (Cass. 2^{ème} civ., 10 mai 2001, no 99-19.898 ; Cass. 3^{ème} civ., 16 févr.

2005, no 00-21.245, Bull. civ. III, no 40 ; Cour d'appel, 20 décembre 2017, numéro 41196 du rôle ; Cour d'appel, 7 décembre 2023, numéro du rôle CAL-2021-00451 ; Cour d'appel, 16 octobre 2025, numéro 42121 du rôle ; Cour d'appel 18 novembre 2025, numéro du rôle CAL-2025-00517).

Si PERSONNE1.) a certes conclu dans le dispositif de ses conclusions de synthèse à voir dire qu'elle a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat, elle ne développe dans lesdites conclusions pas le moindre moyen à l'appui de cette prétention, mais se limite dans une partie intitulée « *I. Les faits* », à indiquer « *que la partie appelante ne reviendra pas sur les faits qui ressortent à suffisance de l'acte d'appel* ». La seconde partie desdites conclusions intitulée *II. « En droit »*, est consacrée en substance à l'analyse des attestations testimoniales auxquelles s'est référée la société intimée et à l'appréciation des dépositions des témoins entendus lors de l'enquête en première instance.

Indépendamment de la question de la recevabilité de la demande, les moyens antérieurement développés par PERSONNE1.) étant réputé abandonnés,

à défaut pour l'appelante d'avoir formulé, dans ses conclusions de synthèse, des moyens de fait, respectivement de droit au soutien de la demande tendant à voir requalifier le licenciement avec préavis en licenciement avec effet immédiat, celle-ci est à déclarer non fondée.

II) Quant au licenciement avec préavis

Le tribunal du travail a relevé dans son jugement, que le seul motif de licenciement sur lequel il était amené à se prononcer, et qui faisait l'objet de l'enquête du 19 septembre 2023, avait trait aux faits ayant prétendument eu lieu le 9 novembre 2021 à l'occasion d'une réunion entre PERSONNE1.) et son supérieur hiérarchique, PERSONNE2.), dès lors que tous les autres motifs énoncés dans la lettre de motivation du licenciement avaient été écartés par le tribunal du travail dans son jugement du 5 juin 2023, soit, pour ne pas répondre à l'exigence de précision, soit pour ne pas être établis par les éléments de la cause.

Le tribunal du travail s'est tout d'abord référé aux dépositions des témoins PERSONNE3.) et PERSONNE4.) ainsi qu'à un SMS qu'PERSONNE1.) avait elle-même adressé le 9 novembre 2021 au témoin PERSONNE4.) pour retenir qu' « il est établi qu'au cours de la réunion, PERSONNE2.), qui est le supérieur hiérarchique d'PERSONNE1.) a confronté cette dernière aux plaintes de ses collègues au sujet de son comportement ».

Après avoir analysé les dépositions des témoins PERSONNE5.), PERSONNE3.), PERSONNE4.), PERSONNE6.), PERSONNE7.), et PERSONNE8.) entendus lors de l'enquête, et relevé que ces témoins ont tous confirmé leurs déclarations écrites faites dans les attestations

testimoniales, le tribunal du travail a retenu que le grief reproché à PERSONNE1.) tenant à son comportement irrespectueux à l'égard de son supérieur hiérarchique était établi. Le tribunal du travail a encore retenu, eu égard à la gravité des propos tenus par PERSONNE1.) qu'il n'y a pas lieu de s'attarder sur la question de savoir combien de temps elle a crié. Il a finalement retenu que la réunion qui s'est tenue le 9 novembre 2021 était une réunion professionnelle et que le fait pour un salarié de crier pendant une telle réunion avec son supérieur hiérarchique n'est pas un comportement professionnel, mais dénote un manque de respect. Il a ajouté que dans la mesure où les termes employés par PERSONNE1.) à l'égard de son supérieur hiérarchique ont été entendus par plusieurs salariés de la société SOCIETE1.), une telle situation est de nature à saper l'autorité du supérieur hiérarchique et par voie de conséquence d'ébranler celle de la société employeuse elle-même. Au regard de ces éléments, il a retenu que ce seul motif était suffisant afin de justifier le licenciement avec préavis notifié à PERSONNE1.) le 11 novembre 2021.

L'appelante fait valoir en appel que l'objet de la réunion du 9 novembre 2021, entre elle-même et PERSONNE2.), son supérieur hiérarchique, aurait été le budget de l'année suivante. Elle se réfère à la pièce n° 45 de sa farde de pièces pour soutenir qu'en amont de cette réunion de service, elle avait formulé la proposition consistant en la création de postes de cinq à six personnes qui auraient remplacé les absences temporaires dans les différentes structures. L'appelante conteste formellement avoir manqué de respect à PERSONNE2.), mais reproche à ce dernier d'avoir abordé sur un ton déplacé, des sujets sans lien avec l'objet de la réunion, concernant des absences non-justifiées et un prétendu comportement inapproprié de l'appelante à l'égard de certains collègues. Afin de justifier que la discussion avec PERSONNE2.) lors de la réunion du 9 novembre 2021 aurait dévié de son sujet, l'appelante se réfère à un courriel qu'elle a adressé à son supérieur hiérarchique ainsi qu'à un échange de courriel entre elle-même et Madame PERSONNE9.), versé sous la pièce n° 61 de sa farde de pièces.

L'appelante conteste par ailleurs avoir formulé des propos dénigrants et offensants à l'égard de son supérieur hiérarchique et elle demande à la Cour de constater que « le dossier est truffé d'incohérences et de contrevérités ».

Elle conteste que le témoin PERSONNE4.) ait entendu quoi que ce soit le 9 novembre 2021, étant donné qu'il n'aurait pas été présent au bureau ce jour-là. Elle fait encore valoir que même à admettre qu'elle ait tenu les propos qu'on veut lui prêter, « ils ne viseraient de toute évidence pas Monsieur PERSONNE10.) qui semblait aussi avoir une dent contre le groupe SOCIETE1.) qui ne voulait pas lui verser une partie de sa rémunération variable ». L'appelante soutient ensuite qu'il serait surprenant de constater, concernant les témoignages recueillis, que les témoins dont les bureaux étaient accolés à celui de

PERSONNE2.) ont entendu moins de détails que ceux dont les bureaux étaient situés plus loin et qui étaient séparés par plusieurs couches d'isolation. L'appelante se réfère à un plan retraçant la configuration des bureaux telle qu'elle se présentait en novembre 2021. Se référant ensuite aux déclarations des témoins, l'appelante demande à la Cour de constater qu'à défaut pour les témoins d'avoir connu le contexte dans lequel les propos auraient été utilisés, leurs dépositions manqueraient de précisions.

Les attestations testimoniales des témoins PERSONNE8.), PERSONNE3.) et PERSONNE6.) ne seraient pas cohérentes avec les dépositions que ces témoins ont faites lors de l'enquête.

Il existerait également une contradiction entre les attestations testimoniales des témoins PERSONNE5.) et PERSONNE6.) « avec d'autres faits ». Les déclarations des témoins PERSONNE6.) seraient contredites par la pièce n°56, voire la pièce n°58. L'appelante pointe les termes similaires, voire même identiques employés par les témoins dans leurs attestations testimoniales.

Elle estime, au regard de ces éléments que l'employeur n'a pas rapporté la preuve de la réalité du motif invoqué à l'appui du licenciement.

Elle soutient encore que « l'exigence de précision des motifs n'est pas remplie non plus ».

L'employeur se réfère aux attestations et à l'audition des témoins PERSONNE5.), PERSONNE3.), PERSONNE4.), PERSONNE6.), PERSONNE7.), et PERSONNE8.), afin de justifier qu'PERSONNE1.) a lors d'une réunion du 9 novembre 2021, crié et proféré des insultes tant à l'égard de son employeur, qu'à l'égard de ses collègues de travail et de son supérieur hiérarchique, PERSONNE2.).

Estimant que ce comportement serait inacceptable, la société intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré régulier le licenciement d'PERSONNE1.) du 11 novembre 2021.

Appréciation de la Cour

Dans ses conclusions de synthèse, l'appelante fait valoir que « l'exigence de précision des motifs n'est pas remplie non plus ».

La Cour constate que le moyen tiré de l'imprécision des motifs a été analysé par le tribunal du travail sur quatre pages (p.15 à 19) dans son jugement du 5 juin 2023. Les motifs suivants ont été écartés pour défaut de précision :

- le grief relatif à une attitude inacceptable à l'égard de PERSONNE11.), PERSONNE7.) et PERSONNE12.)
- le grief relatif à la perturbation des collègues de travail du service des ressources humaines,
- le grief d'avoir accordé des traitements de faveur à certains salariés
- le grief relatif au défaut de sanction du non-usage de la badgeuse

D'autres griefs ont été déclarés précis mais ont néanmoins été écartés par le tribunal, motif pris que le caractère réel et sérieux n'a pas été établi. Il s'agit des griefs suivants :

- le grief d'une insuffisance professionnelle dans le cadre du licenciement d'une dénommée PERSONNE13.),
- le grief relatif à des erreurs dans les contrats de travail.

Concernant le grief relatif au comportement d'PERSONNE1.) adopté le 9 novembre 2021, lors d'une réunion avec son supérieur hiérarchique, PERSONNE2.), le tribunal du travail avait, dans la motivation du jugement du 5 juin 2023 retenu le caractère précis de ce grief et ordonné une enquête.

Aux termes de l'article L.124- 5 (2) du Code du travail « l'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux ».

La prescription de précision indiquée à l'article L.124-5 du Code du travail 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 de licenciement.

Le grief relatif au comportement d'PERSONNE1.) au cours de la réunion de service du 9 novembre 2021 est circonscrit dans le temps et l'employeur a dans la lettre de motivation du licenciement précisé la raison pour laquelle l'appelante a été convoquée à ladite réunion. L'employeur a par ailleurs précisé les propos que la salariée aurait tenus et les insultes qu'elle aurait proférées lors de la réunion du 9 novembre 2021 à l'égard de ses collègues de travail, nommément désignés, de son supérieur hiérarchique et de l'employeur.

Le tribunal du travail a par conséquent à juste titre retenu que, par rapport à l'incident du 9 novembre 2021, la lettre de motivation du licenciement remplit le critère de précision requis par la loi et la jurisprudence.

La Cour se prononcera dans les développements qui vont suivre sur le caractère réel et sérieux du motif de licenciement relatif au comportement qu'PERSONNE1.) a adopté au cours de la réunion de service du 9 novembre 2021.

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par le fait concret susceptible d'être prouvé, et un élément psychologique, c'est-à-dire que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture de la relation de travail. La cause sérieuse est celle qui revêt une gravité telle qu'elle rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail. La faute ainsi envisagée est celle qui s'insère entre la faute légère, exclusive de toute rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant un licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve du caractère réel et sérieux du motif invoqué à l'appui du licenciement.

Il n'est pas critiqué qu'en l'occurrence PERSONNE1.) avait été convoquée le 9 novembre 2021 à une réunion de service par son supérieur hiérarchique PERSONNE2.), le CEO de la société SOCIETE1.).

Indépendamment de la question de l'objet de la réunion, le pouvoir de gestion et de direction de l'employeur, respectivement de son supérieur hiérarchique, implique celui de confronter une salariée avec les réclamations formulées à son égard par d'autres salariées de l'entreprise. L'argumentation de l'appelante que l'objet de la réunion aurait été « dévié » par le supérieur hiérarchique lors de l'entretien avec ce dernier est par conséquent à écarter pour défaut de pertinence.

Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, tous les témoins entendus lors de l'enquête sont unanimes pour dire « que le ton est monté », qu'PERSONNE1.) a hurlé, voire crié lors de la réunion du 9 novembre 2021, et qu'ils n'entendaient que la voix d'PERSONNE1.). S'il est vrai que les témoins n'ont entendu que des bribes de conversation, le témoin PERSONNE6.) a déposé avoir entendu PERSONNE1.) dire que « SOCIETE1.) est une boîte de merde » et en parlant de certaines salariées, déclarer « les connasses du Comex ».

Le témoin PERSONNE7.) a indiqué avoir entendu PERSONNE1.) crier « les connasses du Comex ».

PERSONNE1.) met en doute la crédibilité de l'ensemble des témoins.

Les développements de l'appelante relatifs à l'isolation phonique du bureau de PERSONNE2.), et aux couches d'isolation apposées sur les cloisons des bureaux, sont à rejeter. Abstraction faite que tous les témoins ont été entendus sous la foi du serment, et qu'aucune plainte pour faux témoignage n'a été déposée contre eux, l'appelante ne fournit aucun élément de preuve à l'appui de ses affirmations « que les personnes dont le bureau est accolé à celui de Monsieur PERSONNE10.) entendent le moins et celles qui sont les plus éloignées entendent le plus ».

Il convient d'ajouter, pour être complet que le témoin PERSONNE6.) dépose que « *quand elle a entendu le ton monter, elle est sortie de son bureau, et qu'elle s'est rendue dans une espèce de pièce centrale où sont installés des espaces* ». Le fait que le bureau de ce témoin soit le cas échéant pourvu de trois couches d'isolation et partant, en tout état de cause, dépourvu d'intérêt.

S'il est vrai que des propos tenus dans des circonstances particulières leur ôtent le cas échéant tout caractère injurieux, l'affirmation de l'appelante que lors de la réunion de service du 9 novembre 2021, PERSONNE2.) aurait « tout fait pour la blesser », aurait « été volontairement méchant », l'aurait « accusé de choses graves et injustifiées » et qu'il aurait « gueulé » ne trouve aucun appui parmi les pièces versées par l'appelante. Tant le courriel que l'appelante a adressé le 9 novembre 2021 à PERSONNE2.) que le message qu'elle a envoyé ce même jour à PERSONNE4.) ne contredisent les témoignages recueillis et ne sont pas de nature à justifier le comportement qu'PERSONNE1.) a adopté lors de la réunion de service du 9 novembre 2021. Même à admettre que l'appelante ait été confrontée par son supérieur hiérarchique à des réclamations concernant son comportement à l'égard d'autres salariées de la société, respectivement des manquements professionnels de sa part, cela ne justifie nullement le fait de crier ou d'hurler avec son supérieur hiérarchique, de proférer des injures à l'égard d'autres salariés et de dénigrer la société.

Le fait que les témoins ne sont pas unanimes quant à la durée des cris d'PERSONNE1.), ne porte pas à conséquence. Bien que leur déposition sur ce point constitue une appréciation subjective de leur part, elle n'est pas de nature à affecter leur crédibilité quant à la réalité des cris qu'ils déclarent tous avoir entendus.

L'affirmation de l'appelante que les cris que les témoins lui auraient attribués auraient simplement été « ses pleurs lorsqu'elle a été assénée de reproches non-justifiés par Monsieur PERSONNE10.) » est contredite par les témoignages recueillis.

Il est renvoyé notamment à la déposition du témoin PERSONNE14.) qui parle « *d'éclats de voix* ». Les témoins PERSONNE6.) et PERSONNE8.) déposent que « *le ton de PERSONNE1.) est monté* »,

respectivement que le ton de PERSONNE1.) « *est monté assez vite* ». Il importe encore de rappeler que les témoins sont unanimes pour dire qu'PERSONNE1.) « *criait* », respectivement qu'elle « *hurlait* ». Aucun témoin n'a fait état de « *pleurs* ».

L'argumentaire de l'appelante que « de toute évidence, les propos qu'elle a tenus ne visaient pas Monsieur PERSONNE10.) » ne saurait pas non plus tenir, étant donné que le seul fait de crier avec son supérieur hiérarchique n'est pas un comportement adéquat, dénote un manque de respect, et est de nature à saper l'autorité du supérieur hiérarchique de l'entreprise, tel que retenu à juste titre par le tribunal du travail. Les développements de l'appelante concernant « l'opinion de Monsieur PERSONNE10.) sur les membres du Comex », ainsi ceux relatifs à la rémunération que la société SOCIETE1.) devrait encore lui régler sont à écarter pour défaut de pertinence.

Concernant les cris et propos tenus par l'appelante, la Cour relève que si une critique objective à l'égard d'un employeur ou de son représentant est permise, un salarié doit peser ses mots et s'abstenir de faire des remarques désobligeantes. Une critique ne doit pas dégénérer. Si un salarié jouit d'une liberté d'expression, il ne peut abuser de cette liberté en tenant des propos injurieux ou excessifs à l'égard de son employeur.

En l'occurrence, indépendamment de l'objet de la réunion du 9 novembre 2021, le fait pour PERSONNE1.) de crier lors d'un entretien avec son supérieur hiérarchique, en présence d'autres salariés de la société, ensemble les injures proférées à l'égard d'autres salariées, et le dénigrement de la société sont inacceptables et constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement avec préavis.

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, la circonstance que la requérante entretenait, avant l'incident du 9 novembre 2021, des relations cordiales, voire amicales avec PERSONNE2.), et certaines de ses collègues n'est pas non plus de nature à remettre en cause la crédibilité des témoins.

La Cour approuve par conséquent le tribunal du travail en ce qu'il a déclaré le licenciement avec préavis d'PERSONNE1.) régulier et dit non fondées ses demandes indemnitaires.

La société SOCIETE1.) n'a pas entrepris le jugement en ce que le tribunal l'a condamnée à payer la somme de 7.786,66 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement.

III) Quant au recours de l'ETAT

L'article L.521-4 (8) du Code du travail prévoit que « *dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds*

pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt ».

Le licenciement n'ayant pas été déclaré abusif, c'est à juste titre que le tribunal du travail a déclaré non fondée la demande dirigée par l'ETAT contre la société SOCIETE1.).

IV) Quant à la demande d'PERSONNE1.) relative à la privation de la carte d'essence durant la période de préavis

Pour rejeter cette demande, le tribunal du travail a relevé qu'PERSONNE1.) n'a rapporté ni la preuve de la désactivation de la carte d'essence, ni la preuve d'achat de carburant qui permettrait de constater l'existence du préjudice allégué et d'en évaluer l'ampleur.

Si l'appelante conclut dans le dispositif de ses conclusions de synthèse à voir condamner la société intimée à lui payer le montant de 455 € au titre de privation de la carte d'essence durant la période de préavis, elle ne formule aucun moyen à l'appui de cette demande mais se limite à renvoyer à l'acte d'appel.

Il résulte de l'article 586 alinéa 2 du NCPC que les conclusions de synthèse « (...) reprendront les prétentions et moyens présentés ou invoqués dans leurs conclusions antérieures. A défaut, elles sont réputées les avoir abandonnés et la juridiction ne statuera que sur les dernières conclusions notifiées (...) ».

Un simple renvoi, même exprès, aux conclusions antérieures est à cet égard insuffisant.

Aucun moyen n'ayant été formulé par PERSONNE1.) à l'appui de sa demande en condamnation, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris par adoption des motifs en ce qu'il a rejeté la demande de l'appelante quant à ce volet du litige.

V) Quant à la demande relative à une prime

Le tribunal a considéré qu'à défaut pour PERSONNE1.) de faire état d'une obligation contractuelle de payer une prime ou de produire une pièce émanant de la société SOCIETE1.) dans laquelle cette dernière s'engage à payer une prime de 8.000 € à la requérante, l'existence dans le chef de la partie défenderesse d'une obligation de lui payer la somme réclamée laisse d'être établie.

Si l'appelante conclut dans le dispositif de ses conclusions de synthèse à voir, condamner la société intimée à lui payer, outre les intérêts légaux, la somme de 8.000 € au titre de prime « *membre*

comité exécutif », elle ne formule aucun moyen à l'appui de cette demande mais se limite à renvoyer à l'acte d'appel.

En application de l'article 586 alinéa 2 du NCPC, aucun moyen n'ayant été formulé par PERSONNE1.) à l'appui de sa demande en condamnation, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris par adoption des motifs en ce qu'il a rejeté la demande de l'appelante quant à ce volet du litige.

VI) Quant aux demandes accessoires

Au vu de l'issue du litige, c'est à juste titre que le tribunal du travail a rejeté la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure.

La société SOCIETE1.) conclut à se voir allouer une indemnité de procédure de 2.000 € pour la première instance.

La recevabilité de cette demande, qui n'avait pas été formulée en première instance, n'est pas critiquée par PERSONNE1.). La demande est recevable.

Elle est également fondée en son principe, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à charge de la société SOCIETE1.) les frais non compris dans les dépens qu'elle a exposé en première instance pour faire valoir ses droits.

La Cour fixe l'indemnité de procédure devant revenir à la société SOCIETE1.), ex aequo et bono à 1.500 € et il y a lieu de condamner PERSONNE1.) au paiement de cette somme.

Au vu du sort réservé à son appel, PERSONNE1.) est à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel et ne saurait prétendre à l'allocation d'une indemnité de procédure.

La société SOCIETE1.) ayant dû recourir aux services rémunérés d'un avocat pour faire valoir ses droits, il serait inéquitable de laisser à sa charge ces frais non compris dans les dépens.

La Cour lui alloue 2.000 € pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit l'appel,

le dit fondé,

confirme le jugement entrepris,

reçoit la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure,

dit fondée cette demande à concurrence de 1.500 €,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance,

la condamne à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel,

rejette la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, la condamne à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître David YURTMAN, avocat concluant sur ses affirmations de droit.