

La procédure de l'article L.121-7 ne vise que les modifications défavorables au salarié. Réservée à l'employeur, elle permet à ce dernier de modifier unilatéralement le contrat de travail et constitue une alternative à un licenciement : au lieu de licencier le salarié, que ce soit pour des motifs économiques ou disciplinaires, l'employeur maintient la relation de travail mais à des conditions moins favorables pour le salarié (réduction de salaire, suppression d'avantages, rétrogradation de fonctions, conditions de travail plus pénibles etc...). Aucune procédure n'est prévue en cas de modification du contrat de travail favorable au salarié (promotion, augmentation de salaire etc..). Dans une telle hypothèse, le salarié peut marquer son opposition et l'employeur n'a aucun moyen d'imposer le changement qu'il estime favorable. La charge de la preuve d'une modification unilatérale substantielle défavorable au salarié incombe à ce dernier. Il ne suffit pas que le salarié ressente subjectivement le changement opéré comme préjudiciable mais il faut qu'un désavantage objectif résulte de la modification. Le moyen de forclusion nécessite donc d'examiner s'il y a eu modification substantielle du contrat de travail défavorable au salarié.

Arrêt de la Cour d'Appel du 15/10/2020. Arrêt N° 110/20 - VIII - Travail. Exempt – appel en matière de droit du travail. Numéro CAL-2019-00889 du rôle.

Audience publique du quinze octobre deux mille vingt

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre ;

Monique HENTGEN, premier conseiller ;

Jeanne GUILLAUME, premier conseiller ;

Brigitte COLLING, greffier.

Entre:

A), née (...), demeurant à F-(...),

appellante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 25 juillet 2019, comparant par Maître Patrice R. MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOC. 1), établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit acte CALVO,

comparant par Maître Maria Ana REAL GERALDO DIAS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par exploit d'huissier de justice du 25 juillet 2019, A), qui est domiciliée en France, (ci-après « la salariée ») a régulièrement relevé appel d'un jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 21 mai 2019, notifié le 1^{er} juin 2019, qui lui a donné acte de la diminution de ses demandes en réparation du préjudice matériel et en paiement d'arriérés de salaire ainsi que de sa renonciation à sa demande en versement d'un certificat

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

de travail, a dit que la société anonyme SOC. 1) (ci-après « l'employeur ») ne l'a pas licenciée par courrier du 13 décembre 2016, a dit non fondées la demande en indemnisation pour licenciement abusif ainsi que les demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité compensatoire pour congé non pris et de frais de transport, a condamné l'employeur à lui payer le montant de 1.047,51 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période du 22 au 31 mars 2017 et du 24 au 28 avril 2017, avec les intérêts au taux légal à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde, majorés en cas de non-paiement endéans un délai de trois mois à partir de la notification du jugement, a dit non fondées les demandes en correction de la fiche de salaire du mois de mai 2017 et en établissement d'une fiche de salaire pour les mois de juin et juillet 2017 et a condamné l'employeur à remettre à la salariée des fiches de salaire rectifiées pour les mois de mars et avril 2017, endéans la quinzaine de la notification du jugement, sous peine d'une astreinte de 25 euros par jour de retard, plafonnée au montant de 500 euros. Le jugement a été déclaré commun à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, l'affaire a été refixée pour continuation des débats en ce qui concerne le volet de la demande relatif à la rectification de la déclaration de sortie auprès du Centre commun de la sécurité sociale et les indemnités de procédure ont été réservées.

La salariée conclut à la réformation du jugement.

Elle reproche au tribunal de ne pas avoir considéré que son refus d'accepter la modification unilatérale substantielle défavorable du contrat de travail, annoncée par l'employeur par courrier du 13 décembre 2016 et l'informant de l'augmentation de son temps de travail de 24 heures à 40 heures par semaine à partir du 1^{er} mars 2017, vaut licenciement.

A cet effet, elle expose que suivant contrat de travail du 13 février 2014, elle a été embauchée comme comptable à raison de 24 heures par semaine, réparties sur trois jours, à concurrence de huit heures par jour. La durée du temps de travail aurait été un élément essentiel lors de la conclusion du contrat de travail, compte tenu de la nécessité pour elle de pouvoir disposer de temps pour s'occuper de ses trois enfants, dont une enfant de quatre ans. La salariée n'aurait eu ni permis de conduire ni véhicule personnel, de sorte que la durée quotidienne des trajets entre son domicile et son lieu de travail aurait été de trois heures, ceci la mettant dans l'impossibilité de travailler à temps plein.

La modification en question ne constituerait pas un simple changement d'horaire mais une augmentation du temps de travail presque au double du temps de travail initial, qu'elle n'aurait donc pas pu accepter.

Cette modification lui étant défavorable et portant sur un élément essentiel du contrat de travail, elle l'aurait refusée par courrier du 14 mars 2017.

Les courriers de l'employeur des 7 et 19 avril 2017 auraient manqué de clarté et fait état dans le chef de la salariée d'une absence injustifiée à partir du 3 avril 2017 et d'un abandon de poste, d'où, afin d'éclaircir la situation, la démission formelle de la salariée par courrier de son mandataire du 5 mai 2017 avec préavis du 15 mai 2017 au 14 juillet 2017. Cette démission équivaldrait à un licenciement.

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

En droit, la modification du contrat de travail, obligeant la salariée à démissionner, serait intervenue pendant la période d'incapacité de travail de la salariée du 6 octobre 2016 au 21 mars 2017, en violation de la protection spéciale contre le licenciement en période de maladie instaurée par l'[article L.121-6](#) du Code du travail, qui aurait été étendue par la jurisprudence à la modification substantielle du contrat de travail. A ce titre, cette modification unilatérale serait constitutive d'un licenciement abusif.

Subsidiairement, la salariée expose que vu le caractère sommaire et vague des termes du courrier du 13 décembre 2016 lui notifiant le changement du contrat, elle a demandé à l'employeur par courrier du 13 janvier 2017 les motifs de cette modification. Aucune réponse n'aurait été donnée, l'employeur violant ainsi l'[article L.121-7](#) alinéa 1^{er} du Code du travail, qui renvoie à l'[article L. 124-5](#) du même code relatif à l'obligation de motivation de l'employeur. Cette omission de l'employeur conférerait à la modification du contrat de travail en question le caractère d'un licenciement abusif, conformément à l'article L.124-5(2) du Code du travail.

Selon le dispositif de son acte d'appel, la salariée conclut dès lors à l'admission de sa demande en paiement d'une indemnité de préavis de 2.755,20 euros équivalant à deux mois de salaire, du montant de 5.694,08 euros brut à titre de dommage matériel et du montant de 5.510,40 euros à titre de dommage moral équivalant à quatre mois de salaire.

Concernant les arriérés de salaire, elle sollicite la confirmation du jugement en ce que celui-ci lui a octroyé le montant de 1.047,51 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période du 22 au 31 mars 2017 et du 24 au 28 avril 2017, mais demande, par réformation, le paiement du montant de (26 jours x 8 heures x 14,7078 euros) 3.059,22 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période du 1^{er} au 21 avril 2017 et du 1^{er} au 15 mai 2017, date du point de départ du préavis.

Elle sollicite encore, par réformation du jugement, l'admission de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris. La dernière fiche de salaire du mois de mai 2017 ferait mention d'un solde de congé non pris s'élevant à 142,74 heures, correspondant au montant de (142,74 x 14,7087) 2.099,51 euros. L'employeur s'étant acquitté du montant de 1.529,71 euros, il subsisterait un solde impayé de 569,80 euros brut.

Il y aurait lieu de condamner l'employeur également au paiement des jours de congé dus jusqu'à l'expiration du préavis, correspondant au montant de (2/12 x 116 x 14,7087) 284,36 euros. Le montant total de 854,16 euros serait donc dû.

La demande de paiement du montant de 400 euros à titre de frais de transport serait à admettre, par réformation du jugement. La salariée réitère sa demande basée sur l'[article 288](#) du Nouveau code de procédure civile et tendant à enjoindre à l'employeur de produire ses comptes de l'année 2016 afin d'établir que celui-ci s'est engagé à prendre en charge ces frais de déplacement.

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

Il y aurait également lieu de condamner l'employeur à corriger et remettre à la salariée la fiche de salaire relative au mois de mai 2017 et à établir et remettre une fiche de salaire pour les mois de juin et juillet 2017, par réformation du jugement.

La salariée réclame enfin une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

L'employeur expose qu'en raison de la hausse de son activité, il a informé la salariée en date du 13 décembre 2016 du remplacement de son poste à temps partiel de comptable par un poste à temps plein à partir du 1^{er} mars 2017 et de la modification du contrat de travail en découlant. La salariée aurait demandé les motifs précis de cette modification en date du 13 janvier 2017 et l'aurait informé le 14 mars 2017 qu'elle la refusait. Le 17 mars 2017, elle aurait indiqué à l'employeur que son incapacité de travail prenait fin le 21 mars 2017 et qu'elle prendrait congé en date des 23, 27, 28 et 30 mars 2017. Le 3 avril 2017, elle aurait demandé la délivrance d'un certificat de travail afin de pouvoir effectuer des démarches auprès de l'ADEM. Le 7 avril 2017, l'employeur, précisant ne pas avoir eu l'intention de licencier la salariée, aurait relevé l'absence injustifiée de cette dernière de son poste de travail depuis le 3 avril 2017 et lui aurait proposé une entrevue en date du 13 avril 2017 pour clarifier la situation. En l'absence d'une réponse de la salariée, l'employeur lui aurait proposé en date du 19 avril 2017 une nouvelle entrevue le 24 avril 2017, rappelant à nouveau l'abandon de poste depuis le 3 avril 2017. Par un courriel du 24 avril 2017, la salariée aurait informé l'employeur qu'elle était malade et elle lui aurait transmis un certificat médical portant sur la période du 24 au 28 avril 2017. Par un courrier de son mandataire du 5 mai 2017, la salariée aurait démissionné, affirmant que cette démission était à requalifier en licenciement avec préavis en date du 4 mai 2017 et annonçant qu'elle allait introduire une action en justice pour modification abusive du contrat de travail. Le 7 août 2017, la salariée aurait réitéré son courrier du 5 mai 2017.

L'employeur relève appel incident et réitère son moyen de forclusion et d'irrecevabilité de la demande en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail et en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Il soutient qu'en vertu de l'[article L.124-11\(2\)](#) du Code du travail, l'action en réparation pour résiliation abusive du contrat de travail est à introduire dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement. En l'espèce, ce délai aurait couru à partir du moment où le délai de l'employeur d'un mois pour fournir les motifs expirait, soit en l'espèce le 13 février 2017, et il aurait expiré en principe le 15 mai 2017, mais aurait été interrompu par le courrier de réclamation du 5 mai 2017, faisant ainsi courir un nouveau délai d'un an venant à expiration le 5 mai 2018. La requête, introduite le 5 juillet 2018, serait postérieure.

La salariée réplique sur ce point que la résiliation du contrat de travail est intervenue le 5 mai 2017, vu sa démission basée sur son refus d'accepter la modification du contrat de travail. Ce serait cette date qui constitue le point de départ du délai de trois mois prévu à l'article L-124-11(2) du Code du travail. Ce

délai, ayant expiré le 5 août 2017, c'est-à-dire un samedi, aurait été prorogé jusqu'au 7 août 2017. Une réclamation écrite du 7 août 2017 aurait fait courir un nouveau délai d'un an, si bien que la requête introductive d'instance aurait été déposée dans le délai légal.

Subsidiairement et quant au fond, l'employeur estime que la modification du contrat de travail annoncée relève de son pouvoir de direction et il conteste que l'article L.121-7 du Code du travail soit en l'espèce applicable. Le changement d'horaire ne serait pas considéré comme une modification substantielle du contrat de travail lorsque celui-ci prévoit comme en l'espèce que l'horaire de travail est mobile. De plus, la modification de la durée du travail en question ne serait pas défavorable à la salariée puisqu'elle aurait une répercussion positive sur sa rémunération. Par ailleurs, la salariée aurait accepté d'occuper un nouvel emploi à temps plein à partir du 20 septembre 2020 de sorte qu'il ne serait pas établi que la durée du travail à temps partiel ait constitué une clause essentielle lors de la conclusion du contrat de travail.

La démission de la salariée ne vaudrait donc pas licenciement et la salariée ne serait pas fondée à réclamer une quelconque indemnisation du chef de licenciement intervenu en période de maladie ou dépourvu de tout motif précis, réel et sérieux.

La salariée serait à débouter de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'indemnisation du chef de licenciement qu'elle qualifie d'abusif, par confirmation du jugement.

Concernant les arriérés de salaire, l'employeur reconnaît que la salariée a droit au montant de 459,20 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période du 22 au 31 mars 2017. En revanche, elle n'aurait pas droit à une rémunération, vu son abandon de poste pendant la période du 3 au 21 avril 2017 et du 1^{er} au 15 mai 2017, étant précisé que pour la période du 24 au 28 avril 2017, elle aurait fourni à l'employeur un certificat médical d'incapacité de travail. Aussi l'employeur est-il d'accord à rémunérer la salariée pour ladite période du 24 au 28 avril 2017 à concurrence du montant de (14,7078 x 5 jours x 8 heures) 588,31 euros.

Le jugement serait dès lors à confirmer en ce qu'il l'a condamné au paiement du montant de 1.047,51 euros à titre d'arriérés de salaire.

Pour ce qui concerne l'indemnité pour congés non pris, le jugement serait à confirmer en ce qu'il a rejeté la demande de la salariée pour les motifs y étant repris. La salariée ne justifierait pas à quelle date elle aurait eu droit à 142,74 heures de congé, respectivement que tel aurait été le cas à la date de sa démission, et elle ne verserait pas la fiche de salaire du mois de mai 2017 dont elle se prévaut.

Par confirmation du jugement et de sa motivation, la demande tendant au paiement du montant de 400 euros à titre de frais de transport serait à rejeter étant donné que la salariée ne justifierait pas en quoi l'employeur serait tenu au paiement de ce montant.

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

Concernant la demande de rectification et de communication de fiches de salaire, une éventuelle rectification de la fiche de salaire du mois de mai 2017 serait impossible à apprécier en l'absence de cette fiche. Aucune fiche de salaire ne serait à établir pour le mois de juin 2017 parce que la salariée n'aurait pas presté de travail ce mois-là. Au vu de la démission du 5 mai 2017, la demande d'établissement d'une fiche de salaire pour le mois de juillet 2017 serait à rejeter.

L'employeur réclame enfin une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

L'appel incident de l'employeur est irrecevable, faute que celui-ci ait un intérêt à interjeter appel, cet intérêt s'appréciant uniquement par rapport au dispositif de la décision entreprise, à l'exclusion des motifs. Or, l'employeur a en l'espèce obtenu gain de cause en première instance et n'entend critiquer que la motivation du jugement déféré.

Ceci dit, l'intimé dont un moyen a été rejeté en première instance peut reproduire ce même moyen en instance d'appel en tant que moyen de défense.

Concernant le moyen de l'employeur tiré de la forclusion à agir, l'article L.121-7 du Code du travail prévoit, en cas de modification unilatérale en défaveur du salarié d'une clause essentielle du contrat de travail et en cas de résiliation du contrat de travail par le refus du salarié d'accepter cette modification, la possibilité d'une action en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail suivant l'article L.124-11 dudit code.

C'est à juste titre que le jugement retient que l'article L.124-11 du Code du travail n'est applicable que si l'article L.121-7 l'est également.

Or, celui-ci ne s'applique pas en l'espèce.

En effet, la procédure de l'article L.121-7 du Code du travail ne vise que les modifications défavorables au salarié. Réservée à l'employeur, elle permet à ce dernier de modifier unilatéralement le contrat de travail et constitue une alternative à un licenciement : au lieu de licencier le salarié, que ce soit pour des motifs économiques ou disciplinaires, l'employeur maintient la relation de travail mais à des conditions moins favorables pour le salarié (réduction de salaire, suppression d'avantages, rétrogradation de fonctions, conditions de travail plus pénibles etc...).

Aucune procédure n'est prévue en cas de modification du contrat de travail favorable au salarié (promotion, augmentation de salaire etc..). Dans une telle hypothèse, le salarié peut marquer son opposition et l'employeur n'a aucun moyen d'imposer le changement qu'il estime favorable.

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

La charge de la preuve d'une modification unilatérale substantielle défavorable au salarié incombe à ce dernier. Il ne suffit pas que le salarié ressente subjectivement le changement opéré comme préjudiciable mais il faut qu'un désavantage objectif résulte de la modification.

Le moyen de forclusion nécessite donc d'examiner s'il y a eu modification substantielle du contrat de travail défavorable à la salariée.

Contrairement à l'argumentation de l'employeur, la modification projetée ne se résume pas à un simple changement d'horaire de travail mais constitue une augmentation du temps de travail, susceptible d'avoir une répercussion positive sur la rémunération de la salariée.

Il ne découle pas des termes du courrier de l'employeur du 13 décembre 2016, respectivement des autres éléments du dossier, que l'augmentation du temps de travail annoncée n'aurait pas été accompagnée d'une hausse de salaire et que proportionnellement parlant, la salariée se serait vu imposer une baisse de rémunération, c'est-à-dire des conditions de travail plus défavorables.

La modification du contrat de travail annoncée par l'employeur par courrier du 13 décembre 2016 ne saurait donc être considérée comme étant une modification défavorable au sens de l'article L.121-7 du Code du travail.

Par conséquent, l'article L.124-11 dudit code ne s'applique pas non plus et la salariée n'est pas forclosée à agir. Aussi sa demande est-elle recevable.

Le moyen tiré de la forclusion de la demande est donc à rejeter.

Quant au fond, il est un fait que la salariée a pris la décision de refuser la modification du contrat de travail lui ayant été notifiée le 13 décembre 2016. Toutefois, il résulte de ce qui précède qu'en l'absence d'une modification unilatérale substantielle défavorable du contrat de travail, la résiliation du contrat de travail découlant de ce refus ne vaut pas licenciement.

Il s'ensuit tout d'abord que l'argumentation de la salariée quant à un licenciement abusif pour cause de modification substantielle défavorable opérée pendant la période d'incapacité de travail de la salariée tombe à faux. De même, il ne saurait pas être question d'un licenciement abusif pour cause d'omission par l'employeur de communication des motifs de la modification en litige.

La salariée est donc à débouter de sa demande tendant à voir requalifier la résiliation du contrat de travail en licenciement. Dans ces circonstances, c'est à bon droit que le tribunal a débouté la salariée de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation basées sur un licenciement abusif. Le jugement est à confirmer sur ces points.

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

Quant à la demande en paiement d'arriérés de salaire, l'employeur reconnaît redevoir à la salariée le montant de 459,20 euros au titre des arriérés de salaire échus du 22 au 31 mars 2017. Ce montant est donc à allouer à la salariée, par confirmation du jugement.

Concernant les salaires réclamés pour la période du 1^{er} avril au 15 mai 2017, la salariée, après avoir refusé le 14 mars 2017 la modification du contrat de travail (« J'ai le regret de vous informer que je ne peux pas accepter le nouveau poste à temps plein que vous me proposez et je vous remercie de la confiance témoignée. Je dois comprendre que je serai donc licenciée à la fin de mon préavis dès la reprise ») et avoir demandé le 17 mars 2017 quatre jours de congé pour la période du 22 au 31 mars 2017 (au moyen des termes « cela évitera à l'entreprise de me payer ces congés non pris avec le solde de tout compte »), écrit le 3 avril 2017 à l'employeur :

« Suite à la fin de la relation de travail au 31 mars 2017, je m'adresse à vous pour vous demander de me délivrer au plus vite le certificat de travail afin que je puisse faire les démarches nécessaires auprès de l'ADEM et auprès de Pôle Emploi... ».

Parallèlement, la salariée a formellement démissionné de son poste par un courrier de son mandataire du 5 mai 2017, affirmant avoir droit à un préavis du 15 mai 2017 au 14 juillet 2017.

Il n'est pas contesté qu'à partir du 1^{er} avril 2017, la salariée ne s'est plus présentée à son poste de travail et qu'elle n'a plus presté de travail pour l'employeur.

C'est donc à bon droit que le tribunal a considéré que 1) soit la salariée a démissionné avec effet au 31 mars 2017, auquel cas elle n'a pas droit à un salaire dès le 1^{er} avril 2017 en raison de la fin de la relation de travail, 2) soit elle a démissionné le 5 mai 2017, auquel cas elle n'a pas droit à un salaire pour la période concernée étant donné qu'elle n'a plus travaillé après le 31 mars 2017 et que le salaire constitue la contrepartie d'une prestation de travail.

Toutefois, l'employeur est d'accord à payer à la salariée le montant de 588,31 euros (le montant de 558,31 euros indiqué dans le jugement procède d'une erreur matérielle), sur base du certificat médical de la salariée couvrant la période du 24 au 28 avril 2017.

Par conséquent, le jugement est à confirmer en ce qu'il a accueilli la demande de paiement d'arriérés de salaire à concurrence du montant de (588,31 + 459,20) 1.047,51 euros, avec les intérêts au taux légal, tels que spécifiés au dispositif du jugement.

Pour ce qui concerne la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris, la salariée se fonde sur la fiche de salaire du mois de mai 2017 qui ferait état d'un solde de congé non pris de

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

142,74 heures, mais elle sollicite en même temps la rectification de cette même fiche au motif qu'elle serait erronée. Dans de telles circonstances, il ne saurait être accordé de force probante à cette fiche de salaire.

Au vu des éléments du dossier, la salariée n'établit pas à quelle date elle aurait encore eu droit à 142,74 heures de congé, respectivement qu'elle aurait encore eu droit à 142,74 heures de congé à la date de la fin de la relation de travail. Elle est donc à débouter de sa demande en paiement du montant de 569,80 euros, par confirmation du jugement.

Le jugement est encore à confirmer en ce qu'il énonce que le congé est en principe un repos en contrepartie du travail fourni par le salarié et qu'il ne naît que pour autant que le salarié a travaillé. La salariée ayant pris l'initiative de ne pas travailler pendant la période du 15 mai au 14 juillet 2017, elle est à débouter de sa demande en paiement du montant de 284,36 euros.

C'est donc à bon droit que le tribunal a rejeté l'intégralité de la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris.

Quant aux frais de transport, la salariée, qui demande à voir enjoindre à l'employeur de produire ses comptes de l'année 2016, reste en défaut de préciser quelle pièce devrait être produite par l'employeur. Ainsi est-ce à juste titre que le tribunal n'a pas fait droit à cette demande d'injonction.

La salariée ne justifiant pas que l'employeur se serait engagé à lui rembourser les frais de transport, c'est à bon droit que le tribunal a rejeté la demande de paiement du montant de 400 euros.

Concernant la demande de correction et de remise des fiches de salaire, la salariée ne précise pas à quel titre la fiche de salaire du mois de mai 2017 serait à rectifier, si bien que ce volet de la demande est à rejeter, par confirmation du jugement.

Toujours par confirmation du jugement, il n'y a pas lieu de condamner l'employeur à établir une fiche de salaire pour les mois de juin 2017, respectivement de juillet 2017 étant donné que la salariée n'a pas travaillé ni en juin 2017 ni en juillet 2017.

Il découle de ce qui précède que l'appel principal est non fondé.

Vu l'issue de l'instance d'appel, il n'y a pas lieu d'accorder d'indemnité de procédure à la salariée, qui ne justifie pas que les conditions d'application de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile sont établies.

En revanche, il serait inéquitable de laisser à charge de l'employeur l'intégralité des frais qu'il a exposés pour sa défense contre un appel injustifié et il convient de lui accorder une indemnité de procédure, chiffrée ex aequo et bono, à 1.000 euros.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, en application de l'article 2 de la loi du 20 juin 2020 portant prorogation de mesures concernant la tenue d'audiences publiques pendant l'état de crise devant les juridictions dans les affaires soumises à la procédure écrite,

reçoit l'appel principal en la forme,

dit l'appel incident irrecevable,

dit l'appel principal non fondé,

confirme le jugement entrepris,

déboute A) de sa demande d'allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne A) à payer à la société anonyme SOC. 1) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne A) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence du greffier Brigitte COLLING.

Fourni par Legitech. Tous droits réservés

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.