

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 102/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du six juillet deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2021-00311 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Christine KOVELTER, en remplacement de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg, du 2 mars 2021,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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

intimé aux fins du susdit exploit KOVELTER,

appellant par incident,

comparant par Maître Mathieu GIBELLO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 7 février 2023.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 9 avril 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), devant le tribunal du travail pour s'y entendre condamner à lui payer les montants respectifs de 17.858,19 euros, 5.102,34 euros, 5.102,34 euros, 1.769,60 euros, 235,94 euros et 243,94 euros, soit le montant total de 30.304,35 euros, à titre d'indemnisation de ses dommages matériel et moral, d'indemnité compensatoire de préavis, d'indemnité compensatoire de congé non pris, de deux jours de congé pour jours fériés travaillés et de deux jours de congé pour travail du dimanche non payés.

Le requérant a, en outre, sollicité la condamnation de la partie défenderesse à lui remettre ses fiches de salaire pour les mois de juin à septembre 2018, sous peine d'astreinte, ainsi qu'à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A l'audience des plaidoiries de première instance, le requérant a, sur base d'un décompte actualisé, augmenté sa demande en indemnisation de son préjudice moral au montant de 10.000 euros, sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris au montant de 2.019,88 euros et sa demande en paiement de jours fériés travaillés et non payés au montant de 471,88 euros. Concernant le travail du dimanche, il a déclaré réclamer le montant de 3.400 euros à titre de vingt-neuf dimanches travaillés et non payés.

A l'appui de sa demande, le requérant a exposé avoir été engagé par la partie défenderesse le 16 octobre 2017 en qualité de serveur et avoir démissionné pour fautes graves dans le chef de son employeur, suivant courrier daté du 3 septembre 2018.

Au titre des motifs de sa démission avec effet immédiat, PERSONNE1.) a affirmé, principalement, que la partie employeuse avait procédé à une modification de son contrat de travail sans respecter la procédure prévue à l'article L.121-7 du Code du travail et, subsidiairement, qu'elle ne lui avait pas

remis ses fiches de salaire pour les mois de juin à septembre 2018, qu'elle l'avait soumis à un harcèlement moral constant, en lui faisant subir des brimades, humiliations et insultes, en le rétrogradant et en changeant unilatéralement ses conditions de travail, qu'elle avait procédé à la déduction d'une journée de congé sans justification valable et qu'elle n'avait payé ni les jours de congé, ni les jours fériés travaillés.

La partie défenderesse a conclu à l'irrecevabilité de la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire pour travail dominical, au motif qu'il s'agissait d'une demande nouvelle, ne figurant pas dans la requête.

Elle a ensuite fait valoir qu'à l'exception du motif relatif à la non-communication de la fiche de salaire du mois d'août 2018, les motifs de la démission n'avaient pas été invoqués dans le délai d'un mois prévu par l'article L.124-10 (6) du Code du travail.

Elle a contesté l'ensemble des reproches formulés par le requérant à son égard et a présenté une offre de preuve par l'audition de témoins quant à la remise des fiches de salaire litigieuses en main propre au requérant, respectivement à l'épouse de ce dernier.

Elle a demandé au tribunal d'analyser avec circonspection l'attestation testimoniale de l'épouse du requérant, PERSONNE2.).

Elle a également contesté le bien-fondé des différentes demandes pécuniaires du requérant.

La société SOCIETE1.) a formulé une demande reconventionnelle tendant à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 2.551,17 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis et a réclamé une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Par jugement du 19 janvier 2021, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a :

- donné acte à PERSONNE1.) de l'augmentation et de la modification de ses demandes,
- déclaré la demande de PERSONNE1.) en paiement de vingt-neuf dimanches travaillés irrecevable,
- déclaré sa demande recevable en la forme pour le surplus,

- déclaré la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) recevable en la forme,
- déclaré la démission de PERSONNE1.) fondée et justifiée,
- déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel subi pour le montant de 1.451,07 euros,
- déclaré fondée sa demande en réparation du préjudice moral subi pour le montant de 2.000 euros,
- déclaré fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 5.102,34 euros,
- déclaré fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 1.934,76 euros,
- partant condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 10.488,17 euros, avec les intérêts légaux à partir du 9 avril 2019, jusqu'à solde,
- déclaré non fondée la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.),
- condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.250 euros, à titre d'indemnité de procédure,
- déclaré non fondée la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure,
- condamné la société SOCIETE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Relevant que dans sa requête, PERSONNE1.) avait demandé le paiement de deux jours de congé pour travail du dimanche sur base de l'article L.231-7 du Code du travail, tandis qu'il demandait des arriérés de salaire du chef de dimanches travaillés et non rémunérés à l'audience des plaidoiries, le tribunal du travail a retenu que cette dernière demande était nouvelle de par son objet et partant irrecevable.

Le requérant ayant admis que sur les 21 jours de congé auxquels il pouvait prétendre pour la période du 16 octobre 2017 au 4 septembre 2018, il avait pris 5 jours de congé, la juridiction du premier degré a dit que le concerné avait encore droit à 16 jours de congé au moment de son licenciement et a condamné l'employeur au montant de 5.102,34 euros, de ce chef, ce dernier n'établissant pas avoir accordé ce congé, ni avoir payé une indemnité y afférente au salarié.

Le requérant étant resté en défaut d'établir avoir travaillé les 10 et 21 mai 2017, soit avant la date d'entrée en fonction, sa demande en paiement de jours fériés travaillés a été déclarée non fondée.

La demande tendant à la remise des fiches de salaire a également été déclarée non fondée, étant donné que le requérant avait admis avoir reçu ses fiches de salaire le 21 juillet 2020.

Quant aux motifs invoqués par le requérant à la base de sa démission, le tribunal a dit que, dans la mesure où le reproche tiré de la non-remise de la fiche de salaire du mois d'août 2018 concernait un fait qui datait de moins d'un mois au moment de la démission, des faits plus anciens avaient pu être invoqués à l'appui de celui-ci.

La juridiction du premier degré a ensuite considéré que le salarié n'avait pas établi en quoi le fait de passer de serveur à « *runners barback* » constituait une rétrogradation dans ses fonctions et une modification unilatérale de son contrat de travail en sa défaveur.

Le tribunal a encore dit que le requérant ne prouvait pas avoir fait l'objet d'un harcèlement moral sur son lieu de travail, ni s'être vu déduire une journée de congé sans justification valable, ni avoir travaillé des jours fériés sans être rémunéré.

Le reproche relatif au non-paiement des jours de congé n'a pas été retenu comme étant un motif de démission valable, étant donné que le paiement des jours de congé ne devient exigible qu'à la fin de la relation de travail.

Quant au reproche tiré de la non-remise des fiches de salaire, le tribunal du travail a considéré que l'offre de preuve de la partie défenderesse était d'ores et déjà contredite par l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), aux termes de laquelle le requérant n'avait pas reçu les fiches de salaire litigieuses.

L'employeur n'ayant partant pas prouvé avoir remis les fiches de salaire du mois de juin, juillet et août 2018 au requérant, la démission a été déclarée justifiée.

Eu égard à l'ancienneté de services du salarié, l'indemnité compensatoire de préavis devant lui revenir a été fixée au montant de 5.102,34 euros, correspondant à deux mois de salaire.

Pour évaluer le dommage matériel subi par le salarié, le tribunal a fixé la période de référence à 12 jours, étant donné que le concerné avait retrouvé un nouvel emploi en date du 17 septembre 2018 et que la perte subséquente de son nouvel emploi n'était pas en relation causale avec la démission en cause dans le présent litige.

Le dommage moral a été évalué à 2.000 euros, au vu des soucis que le salarié s'était fait pour son avenir professionnel. Le tribunal a néanmoins donné à considérer que le lien causal entre la démission et la dépression du salarié n'était pas établi.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 22 janvier 2021, la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 2 mars 2021.

L'appelante demande à la Cour de dire, par réformation du jugement entrepris, que la démission avec effet immédiat de PERSONNE1.) était injustifiée, de condamner ce dernier à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 2.551,17 euros et de le débouter de l'ensemble de ses demandes pécuniaires.

L'appelante réclame une indemnité de procédure de 2.500 euros pour chacune des deux instances et conclut à la condamnation de l'intimé aux frais et dépens de l'instance.

La société SOCIETE1.) fait valoir qu'à l'exception du motif tiré de la non-remise des fiches de salaire, les fautes qui lui étaient reprochées par le salarié remontaient à plus d'un mois au moment de la démission, de sorte que celles-ci ne peuvent être prises en considération à titre de motifs de cette démission.

L'appelante fait ensuite grief au tribunal du travail de ne pas avoir fait droit à son offre de preuve, tendant à établir la remise des fiches de salaire litigieuses.

Elle verse trois attestations testimoniales d'anciens salariés qui déclarent que les fiches de salaire étaient remises en mains propres aux salariés au sein de l'entreprise et qu'en été 2018, l'épouse de l'intimé était venue récupérer des documents à la « *période des remises des bulletins* ».

Concernant la demande de l'intimé en paiement d'une indemnité de congé non pris, l'appelante fait valoir que le 3 septembre 2018, PERSONNE1.) n'avait plus droit qu'à 45,50 heures de congé. Le montant de 687,75 euros lui aurait été payé de ce chef, tel qu'il résulterait de la fiche de paie non périodique dressée au moment de son départ.

A titre subsidiaire, pour le cas où il serait retenu que le salarié avait encore droit à 16 jours de congé à la fin des relations de travail, l'appelante demande à voir fixer le montant de l'indemnité compensatoire pour congé non pris à [1.934,76 – 687,75 =] 1.247,01 euros.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré justifiée la démission avec effet immédiat et condamné la société SOCIETE1.) à lui payer les montants respectifs de 5.102,34 euros et 1.934,76 euros, à titre d'indemnité compensatoire de préavis et d'indemnité pour congé non pris, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.250 euros.

Il sollicite le rejet des attestations testimoniales versées par l'appelante.

Tandis que l'attestation établie par PERSONNE3.) serait imprécise, celle établie par PERSONNE4.) serait rédigée en langue anglaise et aucune traduction dans une des trois langues officielles du Grand-Duché de Luxembourg, émanant d'un traducteur assermenté, n'y serait annexée. L'intimé conteste avoir travaillé avec l'auteur de la troisième attestation, PERSONNE5.).

Les déclarations des auteurs des attestations testimoniales seraient, par ailleurs, contredites par l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) et les pièces versées par l'intimé, dont il résulterait que le couple PERSONNE6.) a passé une partie de l'été 2018 en Suisse et en Italie et que PERSONNE2.) n'a donc pas pu se présenter sur le lieu de travail de son époux pour récupérer les fiches de salaire, tel qu'indiqué par PERSONNE3.).

PERSONNE1.) interjette appel incident et demande à la Cour, par réformation du jugement entrepris, d'évaluer le préjudice moral subi par lui au montant de 10.000 euros et le préjudice matériel au montant de 17.858,19 euros, correspondant à 7 mois de salaire.

Il explique qu'en raison du comportement de l'employeur, il a souffert d'une grave dépression. Quand bien même il aurait rapidement retrouvé du travail, son état psychique l'aurait fortement handicapé et ne lui aurait pas permis de conserver un nouvel emploi.

Il réclame, en outre, le montant de 471,88 euros, correspondant à deux jours fériés travaillés, à savoir les 10 et 21 mai 2018. Les dates des 10 et 21 mai 2017, figurant dans sa requête introductive de première instance, relèveraient d'une erreur purement matérielle.

PERSONNE1.) entreprend également le jugement *a quo* en ce qu'il a déclaré irrecevable sa demande en paiement du chef de 29 dimanches prestés et réclame le montant de 3.400 euros, correspondant à une majoration de 170 % de son salaire normal, pour les journées concernées.

Il considère que la demande litigieuse présentait un lien étroit avec la demande en paiement de deux jours de congé pour travail dominical, formulée dans la requête introductive de première instance.

PERSONNE1.) réclame finalement une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La société SOCIETE1.) conclut à l'irrecevabilité de la demande de PERSONNE1.) au paiement du montant de 471,88 euros, du chef des jours fériés des 10 et 21 mai 2018, au motif qu'il s'agit d'une demande nouvelle en instance d'appel.

Elle relève, en outre, qu'en instance d'appel, PERSONNE1.) invoque deux nouveaux motifs à la base de sa démission, à savoir la modification de son contrat de travail sans le respect de la procédure prévue par l'article L.121-7 du Code du travail, ainsi que le non-paiement des dimanches travaillés. Ces motifs ne seraient pas à prendre en considération, pour ne pas avoir figuré dans la requête introductive d'instance.

Elle sollicite ensuite le rejet de l'appel incident.

Elle soutient que les développements de PERSONNE1.) quant au harcèlement moral qu'il aurait subi et quant à la modification du contrat de travail ne sont pas pertinents, son appel incident n'ayant pas visé ces volets du jugement du 19 janvier 2021, qui seraient donc coulés en force de chose jugée en ce que le tribunal aurait retenu que les faits litigieux n'étaient pas établis.

A titre subsidiaire, elle fait valoir que c'est à juste titre que le tribunal a considéré que la réalité desdits reproches laissait d'être prouvée.

Au cas où la démission du salarié serait déclarée justifiée, la société SOCIETE1.) demande à voir confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a limité au montant de 1.451,07 euros, correspondant à 12 jours, l'indemnisation du dommage matériel.

Au cas où la demande de PERSONNE1.) au titre de 29 dimanches travaillés serait déclarée recevable, la société SOCIETE1.) fait valoir que la demande n'est pas fondée, étant donné qu'aux termes de l'article L.231-7, dernier alinéa, du Code du travail, le travail de dimanche dans une entreprise de restauration ou un débit de boisson ouvre droit pour le salarié uniquement à

des jours de congé supplémentaires, sous réserve d'avoir été occupé 20 dimanches sur une année calendaire.

L'appelante ajoute, à toutes fins utiles, que le salarié n'a pu travailler 20 dimanches en 2018, étant donné qu'il a démissionné le 3 septembre 2018 et qu'il a été absent pour cause de maladie pendant près de trois mois.

L'intimé se rapporte à prudence de justice quant à la question de savoir si l'affirmation de la partie appelante, suivant laquelle les volets du jugement relatifs au harcèlement moral et à la modification unilatérale du contrat de travail sont coulés en force de chose jugée, ne sont pas à interpréter comme un aveu judiciaire quant au bien-fondé des reproches adressés par le salarié à l'employeur.

Appréciation de la Cour

Quant à la démission du salarié

Suivant l'article L.124-10 (1) alinéa 1 du Code du travail, « *Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.* »

La démission du salarié pour motif grave n'est soumise à aucune règle de forme et le salarié n'est partant pas obligé de communiquer les motifs de sa démission à l'employeur. Il suffit qu'il les énonce en cas d'action en justice intentée, afin de permettre aux juges d'apprécier si la résiliation immédiate a été occasionnée par une faute de l'employeur donnant lieu à des dommages-intérêts, respectivement si le salarié était autorisé à démissionner sans préavis. Les motifs à la base de la démission avec effet immédiat doivent avoir existé au moment de la démission et, conformément à l'article L.124-10 (6) du Code du travail, ils ne doivent pas être antérieurs de plus d'un mois à la rupture de la relation de travail (cf. en ce sens : Cour d'appel, 19 décembre 2002, n° 26876 du rôle ; 10 décembre 2020, CAL-2018-00114).

En présence de faits ou fautes s'étant produits endéans ce mois, le salarié peut invoquer, à l'appui de sa démission, des faits ou fautes qui se sont produits antérieurement.

C'est, dès lors, à juste titre que le tribunal du travail a dit que, dans la mesure où le motif de démission tiré de la non-remise de la fiche de salaire du mois d'août 2018 avait trait à un fait se situant endéans le délai d'un mois à la date

de la démission, le salarié pouvait invoquer des faits plus anciens à l'appui dudit motif.

Il est rappelé que dans sa requête introductive de première instance, PERSONNE1.) avait reproché à la société SOCIETE1.) d'avoir procédé à une modification unilatérale de son contrat de travail sans respecter la procédure prévue à l'article L.121-7 du Code du travail, de ne pas lui avoir remis ses fiches de salaire pour les mois de juin à septembre 2018, de l'avoir soumis à un harcèlement moral constant, d'avoir procédé à la déduction d'une journée de congé sans justification valable et de n'avoir payé ni les jours de congé, ni les jours fériés travaillés.

Contrairement à ce qui est soutenu par la partie appelante, le motif tiré de la modification unilatérale du contrat de travail en-dehors du respect de l'article L.121-7 du Code du travail avait bien figuré parmi les motifs de démission invoqués par le salarié dans sa requête.

C'est, en revanche, à juste titre que l'appelante relève que tel n'a pas été le cas du motif tiré de la non-rémunération du travail dominical.

Indépendamment du fait que le non-paiement d'heures supplémentaires pour dimanches travaillés n'a été invoqué comme motif de démission pour la première fois qu'en instance d'appel, la Cour retient que ledit motif manque de sérieux, dans la mesure où, aux termes de l'article L.231-7 (2) alinéa 3 du Code du travail, le travail de dimanche dans les restaurants, cantines, débits de boissons et autres établissements où sont servies des consommations, ne donne pas droit à une majoration de rémunération, mais ouvre droit à deux journées de congé payé lorsque le salarié est occupé au moins vingt dimanches au cours de l'année.

A noter, à titre superfétatoire, qu'il résulte d'une fiche de demande de congé (pièce 9 de la partie intimée) que PERSONNE1.) était en congé du 4 au 11 juin 2018 et du relevé de la Caisse nationale de santé du 8 octobre 2019 (pièce 4 de la partie intimée) qu'il était incapable de travailler notamment du 19 juin au 3 septembre 2018, alors qu'il prétend avoir travaillé aux cours des dimanches, 10 juin et 1^{er}, 8 et 15 juillet 2018.

C'est ensuite à tort que l'appelante soutient que les motifs de démission autres que celui tenant à la non-remise des fiches de salaire ne peuvent plus être analysés en instance d'appel, dans la mesure où l'intimé n'aurait pas interjeté appel incident du jugement entrepris en ce le tribunal du travail avait retenu que la réalité desdits motifs laissait d'être établie.

Il est rappelé, à cet égard, que l'appel, qu'il soit principal ou incident, doit toujours être dirigé contre un point tranché au dispositif du jugement entrepris. Une partie n'est pas admise à former appel contre les motifs du jugement en vue d'assurer une substitution de motifs en instance d'appel, faute de lésion de ses droits par la décision attaquée.

Il n'en reste pas moins qu'une partie dont un moyen a été rejeté en premier instance peut reproduire ce même moyen en instance d'appel à l'appui de sa demande initiale ou de sa défense.

Il s'ensuit que PERSONNE1.) ne peut relever appel incident du jugement *a quo* en ce que le tribunal a retenu que la démission était justifiée sur base du seul motif tiré de la non-remise des fiches de salaire des mois de juin à août 2018, mais est en droit de critiquer la motivation du jugement entrepris et de réitérer ses moyens présentés en première instance, en ce qui concerne la réalité des motifs de démission non pris en compte par le tribunal.

Le moyen de la partie appelante, suivant lequel les volets du jugement relatifs au harcèlement moral et à la modification unilatérale du contrat de travail sont coulés en force de chose jugée et ne peuvent plus être remis en cause, n'est partant pas fondé.

Contrairement à l'argumentation de l'intimé, ledit moyen ne saurait cependant être interprété comme un aveu judiciaire de l'appelante quant au bien-fondé des reproches adressés par le salarié à l'employeur.

Concernant le motif de démission tiré d'une modification unilatérale du contrat de travail du salarié, non conforme à l'article L.121-7 du Code du travail, c'est pour de justes motifs, auxquels il est renvoyé, que la juridiction du premier degré a considéré que le salarié n'avait pas établi en quoi le fait de passer de serveur à « *runner barback* » constituait une rétrogradation dans ses fonctions et une modification substantielle de ses conditions de travail en sa défaveur.

La Cour relève, par ailleurs, que les plannings du 25 juin au 12 août 2018, qui prévoient que l'intimé exerce les fonctions de « *runner barback* » ont trait à des périodes au cours desquelles ce dernier était en incapacité de travail prolongée.

C'est encore à bon droit que le tribunal a retenu que le requérant ne prouvait pas avoir fait l'objet d'un harcèlement moral sur son lieu de travail, ni avoir travaillé des jours fériés sans être rémunéré.

Il n'est pas non plus établi que l'employeur ait procédé à une déduction d'une journée de congé sans justification valable, étant noté, par ailleurs, que l'intimé ne fournit aucune précision quant audit reproche dans ses conclusions.

Le reproche relatif au non-paiement des jours de congé a également été rejeté à juste titre, au motif que le paiement des jours de congé ne devient exigible qu'à la fin de la relation de travail.

A l'instar du tribunal, la Cour retient qu'il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas encore avoir remis la fiche de salaire du mois de septembre 2018 au salarié le 3 septembre 2018, date de la notification de la démission.

Concernant la question de la remise des fiches de salaire des mois de juin à août 2018, il appartient à l'employeur d'établir que cette remise a eu lieu.

La société SOCIETE1.) verse plusieurs attestations testimoniales qui ont été établies conformément aux exigences de forme prévues à l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

Elle produit, par ailleurs, une traduction française, émanant d'une traductrice assermentée, de l'attestation testimoniale établie en langue anglaise par PERSONNE4.).

Il résulte des attestations versées en cause qu'il était d'usage que PERSONNE7.), manager, remettait les fiches de salaire en mains propres aux salariés à la fin du mois écoulé, sinon au début du mois suivant.

Le témoin PERSONNE3.) déclare, en outre, se souvenir de ce que l'épouse de l'intimé s'était présentée au restaurant ADRESSE3.) durant l'été pour récupérer des documents, ce « *à la période de la remise des bulletins* » et suppose que le bulletin de paie figurait parmi ces documents.

L'intimé verse une attestation testimoniale établie par PERSONNE2.).

Le fait que PERSONNE2.) est l'épouse de PERSONNE1.) n'implique pas qu'elle soit personnellement partie en cause dans le litige opposant ce dernier à son employeur, même à supposer que les époux soient mariés sous un régime de communauté légale (cf. en ce sens : Cour d'appel, 25 février 2010, n° 34932 du rôle ; 5 novembre 2020, n° 44757 du rôle).

PERSONNE2.) affirme ne pas s'être rendue au restaurant ADRESSE3.) au début des mois de juillet, août et septembre 2018. Elle précise qu'elle était en Suisse et en Italie avec son époux entre le 30 août et le 15 septembre 2018. Par ailleurs, PERSONNE1.) aurait eu une entrevue avec un avocat le 5 juillet 2018

et les époux n'auraient pas pris le risque d'entrer en contact avec la société SOCIETE1.) autrement « *que par écrit et par distance* ».

Au vu des déclarations de l'épouse de l'intimé et du caractère imprécis de l'attestation de PERSONNE3.) quant à la date à laquelle PERSONNE2.) était venue chercher des documents, il faut retenir que l'employeur n'a pas rapporté la preuve de la remise des fiches de salaire des mois de juin, juillet et août 2018 à PERSONNE1.) ou à son épouse.

A admettre que ni le salarié, ni son épouse ne se soient présentés au restaurant pour récupérer les fiches litigieuses, il aurait appartenu à l'employeur d'envoyer les fiches de salaire à PERSONNE1.) par la voie postale.

Or, l'omission de ce faire ne saurait, en l'espèce, être considérée comme une faute grave, de nature à rendre immédiatement impossible le maintien de la relation de travail.

La Cour donne à considérer, à cet égard, que PERSONNE1.) - qui, au vu des pièces figurant au dossier, est d'ailleurs parti en vacances à l'étranger le 30 août 2018, malgré son incapacité de travail - n'établit pas s'être manifesté auprès de l'employeur au sujet de la non-remise des fiches de salaire, avant de démissionner en date du 3 septembre 2018.

Ce n'est, en effet, que dans un courrier de son mandataire du 14 décembre 2018, soit plus de deux mois après la démission, qu'il est question de la non-remise des fiches de salaire litigieuses, dans les termes suivants : « *mon mandant m'informe que manquent à l'appel les fiches de salaire de juin, juillet, août et septembre.* »

Contrairement à ce qui a été retenu par le tribunal du travail, la Cour retient partant que la démission avec effet immédiat de PERSONNE1.) n'était pas justifiée, faute d'être fondée sur des motifs réels et sérieux.

Le jugement entrepris est partant à réformer en ce sens.

Il s'ensuit que les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation de préjudices matériel et moral sont à déclarer non fondées, par réformation du jugement entrepris, et que l'appelante est à décharger de la condamnation aux montants y afférents.

Quant à la demande en paiement d'arriérés de salaire du chef de dimanches travaillés

L'article 53 du Nouveau Code de procédure civile dispose que « *l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties. Ces prétentions*

sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense. Toutefois l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant. »

Tel que l'a relevé la juridiction du premier degré, la demande originaire, tendant au paiement de deux jours de congé pour travail du dimanche, diffère de la demande formulée à l'audience des plaidoiries de première instance, tendant au paiement d'arriérés de salaire du chef de 29 dimanches travaillés et non rémunérés.

Dans la mesure où la demande en paiement d'arriérés de salaire pour dimanches travaillés n'était pas virtuellement comprise dans la demande tendant au paiement de deux jours de congé pour travail dominical, il y a lieu de constater l'absence de lien suffisant entre les deux demandes.

Le jugement entrepris doit donc être confirmé en ce que la juridiction du premier degré a déclaré la demande en paiement d'arriérés de salaire irrecevable, au motif qu'elle constituait une demande nouvelle.

La partie intimée ne réitérant pas sa demande originaire en paiement de deux jours de congé pour travail dominical, cette demande n'est pas à analyser par la Cour.

Quant à l'indemnité compensatoire pour congé non pris

En cas de contestation sur le congé redû au salarié, la charge de la preuve incombe à l'employeur qui peut la fournir par la production du livre de congé légal qu'il est obligé de tenir en vertu des dispositions de l'article L.233-17 du Code du travail, sinon par d'autres moyens de preuve (cf. Cour d'appel, 8 mai 2014, n° 39792 du rôle).

En l'espèce, la partie appelante estime qu'il résulte à suffisance des fiches de salaire versées en cause qu'au jour de sa démission, le salarié avait encore droit à 45,5 heures de congé.

A ce titre, le montant net de 511,84 euros, correspondant au montant brut de 687,75 euros, repris dans la fiche de salaire non périodique du mois de septembre 2018, aurait été réglé au salarié.

La fiche de salaire du mois de janvier 2018 indique que le salarié a droit à 224 heures de congé jusqu'à la fin de l'année et la fiche de salaire du mois de mars 2018 fait état de 16 heures de congé prises au cours du mois écoulé, de sorte que le solde passe à 208 heures de congé.

La fiche de salaire du mois d'avril 2018 indique qu'aucun congé n'a été pris au cours du mois écoulé, tout en renseignant un solde de 192 heures. La fiche de salaire du mois de juin 2018 indique sous le Code B111 que 61 heures de congé ont été prises au cours du mois écoulé, tandis que sous la rubrique « *détail des congés pris* », 64 heures de congé sont mentionnées, de sorte que le solde passe à 112 heures.

Ledit solde est resté inchangé dans les fiches de salaire des mois de juillet et août 2018 et a été réduit à 45,50 heures dans la fiche de salaire du mois de septembre 2018, ce eu égard au fait que la relation de travail a pris fin le 3 septembre 2018.

Eu égard aux incohérences dans les indications figurant dans les fiches de salaire du mois d'avril 2018 et de juin 2018 et au vu des contestations du salarié quant à la réception des fiches de salaire en temps utile, la Cour retient que lesdites fiches ne sont, en l'absence d'extraits du livre des congés ou d'autres pièces permettant de retracer les journées de congé du salarié, pas de nature à établir que ce dernier avait effectivement pris 112 heures de congé légal au cours de l'année 2018.

A l'instar du tribunal du travail, la Cour retient, dès lors, qu'il n'est pas établi que le salarié ait pris plus de congé que les cinq jours renseignés dans la demande de congé remplie par le salarié pour la période du 4 au 11 juin 2018, contresignée par l'employeur (pièce 9 de la partie intimée).

Face aux contestations de l'intimé, l'appelante n'établit, par ailleurs, pas avoir réglé le montant net de 511,84 euros, repris dans la fiche de salaire non périodique du mois de septembre 2018, qui ne constitue pas une preuve de paiement.

C'est partant à juste titre et sur base d'un calcul exact, auquel la Cour se réfère, que le tribunal a retenu que PERSONNE1.) avait droit à $[10 \text{ (mois)} \times 2,08 \text{ (jours)} =] 20,8$, soit 21 jours de congé pour la période du 16 octobre 2017 au 4 septembre 2018 et qu'au vu du fait qu'il avait pris 5 jours de congé, le solde auquel il pouvait prétendre à la fin des relations de travail s'élevait à 16 jours.

Le jugement entrepris est partant à confirmer en ce que le tribunal a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de $[16 \text{ (jours)} \times 8 \text{ (heures)} \times 15,1153 \text{ (salaire horaire)} =] 1.934,76$ euros, outre les intérêts légaux, au titre de l'indemnité compensatoire pour congé non pris.

Quant aux jours fériés

En première instance, PERSONNE1.) avait réclamé le montant de 471,88 euros, au titre de deux jours fériés travaillés et non rémunérés, soit les 10 et 21 mai 2017.

En instance d'appel, il réclame le même montant au titre des jours fériés des 10 et 21 mai 2018, en expliquant que l'indication des dates figurant dans la requête introductive de première instance relève d'une erreur matérielle.

Dans la mesure où PERSONNE1.) n'est entré aux services de la société SOCIETE1.) que le 16 octobre 2017, il faut admettre que l'indication des dates du 10 et 21 mai 2017, qui n'étaient d'ailleurs pas des jours fériés, était le fruit d'une erreur purement matérielle.

La demande tendant au paiement du montant de 471,88 euros pour les journées des 10 et 21 mai 2018 ne constitue partant pas une demande nouvelle en instance d'appel, de sorte que le moyen d'irrecevabilité tiré d'une violation de l'article 592, alinéa 1^{er}, du Nouveau Code de procédure civile, soulevé par la partie appelante, est à rejeter.

La demande laisse cependant d'être fondée, étant donné que PERSONNE1.) n'établit pas avoir travaillé aux cours des deux journées en cause.

Le jugement est partant à confirmer, quoique partiellement pour d'autres motifs, en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de sa demande en paiement du montant de 471,88 euros.

Quant à la demande de la société SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis

Dans la mesure où la démission de PERSONNE1.) n'était pas justifiée sur base des dispositions de l'article L.124-10 du Code du travail, il aurait dû - au vu de son ancienneté de services de moins de cinq ans - respecter un délai de préavis d'un mois, ce en application des articles L.124-3 et L.124-4 du Code du travail.

En vertu de l'article L.124-6, alinéa 1^{er} du Code du travail, la partie qui résilie le contrat de travail sans y être autorisée par l'article L.124-10 du même Code ou sans respecter les délais de préavis applicables, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée de préavis ou le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

La demande de la société SOCIETE1.) est donc à déclarer fondée à concurrence du montant réclamé de 2.551,17 euros, par réformation du jugement entrepris.

A défaut de demande y afférente dans le dispositif de l'acte d'appel du 23 décembre 2014, le prédit montant n'est pas à assortir des intérêts légaux.

Il résulte de ce qui précède que l'appel principal est partiellement fondé, tandis que l'appel incident ne l'est pas.

Quant aux indemnités de procédure et quant aux frais

Aucune des parties ne justifiant de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu à réformation du jugement entrepris en ce que le tribunal a alloué à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.250 euros et à confirmation dudit jugement en ce qu'il a débouté la société SOCIETE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

Les parties sont, par ailleurs, à débouter de leurs demandes respectives en obtention d'indemnités de procédure pour l'instance d'appel.

Eu égard à l'issue du litige, les frais et dépens de la première instance sont à mettre à charge de chacune des parties pour moitié et PERSONNE1.) est à condamner à l'intégralité des frais et dépens de l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit les appels principal et incident en la forme,

rejette le moyen d'irrecevabilité soulevé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en ce qui concerne la demande de PERSONNE1.) du chef de jours fériés travaillés et non rémunérés,

dit non fondé l'appel incident,

dit partiellement fondé l'appel principal,

par réformation :

dit non justifiée la démission avec effet immédiat de PERSONNE1.),

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation de préjudices matériel et moral, en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en obtention d'une indemnité de procédure,

décharge la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) des condamnations y afférentes,

réduit la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à l'égard de PERSONNE1.) au montant de 1.934,76 euros, avec les intérêts légaux à partir du 9 avril 2019, jusqu'à solde,

dit fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant de 2.551,17 euros,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) le montant de 2.551,17 euros,

met les frais de la première instance, pour moitié, à charge de PERSONNE1.) et, pour moitié, à charge de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

déboute les parties de leurs demandes respectives en obtention d'indemnités de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Pierre REUTER, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.