

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°48/26 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du sept mai deux mille vingt-six

Numéro CAL-2025-00170 du rôle

Composition:

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

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant Max GLODE, en remplacement de l'huissier de justice Geoffrey GALLE de Luxembourg, du 20 décembre 2024,

comparaissant par Maître Géraldine MERSCH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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

intimée aux fins du susdit exploit PERSONNE2.),

comparaissant par Maître Cynthia FAVARI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Par un contrat à durée déterminée du 9 mai 2016, PERSONNE1.) a été engagée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE2.) en qualité d'esthéticienne pour remplacer un congé de maternité.

Aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée du 9 février 2017, PERSONNE1.) a été engagée en qualité d'esthéticienne pour une tâche de 40 heures par semaine.

Les parties ont par la suite signé divers avenants aux termes desquels la durée du temps de travail hebdomadaire a varié entre 25 et NUMERO2.) heures.

Suivant avenant du 1^{er} septembre 2021, le temps de travail a été fixé à NUMERO2.) heures par semaine et le salaire mensuel brut convenu entre parties s'est élevé à 1.981,74 €.

Suivant lettre recommandée avec accusé de réception du 29 juin 2023, la société SOCIETE2.) a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat. La lettre de licenciement est de la teneur suivante :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 18 décembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour le voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants suivants :

- dommage matériel	13.124,58 €
- dommage moral	13.124,58 €
- indemnité compensatoire de préavis	8.749,72 €
- indemnité de départ	2.500,00 €
- indemnité compensatoire pour congés non pris	1.000,00 €

soit en tout le montant de 38.498,88 €, ou tout autre montant même supérieur à évaluer par le tribunal ou à dire d'expert, avec les intérêts légaux à partir du jour du licenciement avec effet immédiat, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, la requérante a encore demandé la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit le jour de la notification du jugement à intervenir.

Elle a demandé à voir enjoindre à la partie défenderesse de verser le livre des congés conformément à ses obligations légales sous peine d'une astreinte de 500 € par jour de retard.

Elle a encore requis la condamnation de la société SOCIETE2.) au paiement du montant de 2.500 € à titre de ses frais d'avocat et l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 €.

Elle a finalement sollicité la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant toute voie de recours et sans caution.

A l'audience des plaidoiries en première instance du 15 octobre 2024, PERSONNE1.) a demandé acte qu'elle réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 7.760,03 €. Elle a réduit le montant réclamé à titre d'indemnité de départ à 2.187,43 €.

Elle a encore requis acte qu'elle demandait le montant de 1.367,20 € à titre d'indemnité compensatoire pour 80 heures de congé non pris et qu'elle réclamait également le montant de 885,95 € à titre des congés auxquels elle aurait eu droit durant le préavis.

Elle a finalement demandé acte qu'elle réclamait le paiement de la somme de 751,96 € à titre de la retenue que la partie défenderesse aurait injustement effectué sur son salaire.

La société SOCIETE2.) a conclu au rejet de l'ensemble des demandes d'PERSONNE1.) et a réclamé l'allocation d'une indemnité de procédure.

Par un jugement rendu le 5 novembre 2014, le tribunal du travail a déclaré le licenciement du 29 juin 2023 abusif et a condamné la société SOCIETE2.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 8.749,72 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et le montant de 7.000 € à titre de préjudice moral, chaque fois avec les intérêts légaux à partir du 18 décembre 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde.

La juridiction de première instance a déclaré la demande en paiement du montant de 751,96 € à titre d'arriérés de salaire pour le mois de juin 2023 irrecevable pour constituer une demande nouvelle.

Les autres chefs de demande d'PERSONNE1.) ont été déclarés recevables, mais non fondés.

La société SOCIETE2.) a été déboutée de sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et elle a été condamnée au paiement d'une indemnité de procédure de 1.250 €, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 20 décembre 2024, la société SOCIETE2.) a relevé appel de ce jugement.

Elle conclut, principalement, à voir dire que les motifs invoqués sont constitutifs d'une faute grave rendant impossible le maintien de la relation de travail et à voir déclarer le licenciement régulier.

Subsidiairement, elle demande, par réformation, à voir réduire le montant alloué à titre d'indemnité compensatoire de préavis à 5.319,12 € et à voir rejeter la demande d'PERSONNE1.) en allocation de dommages et intérêts pour préjudice moral ainsi que la demande en allocation d'une indemnité de procédure. Pour le surplus, elle demande la confirmation du jugement eu 5 novembre 2024.

En tout état de cause, elle demande la condamnation d'PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure globale de 5.000 €.

Déclarant interjeter appel incident, PERSONNE1.) conclut, par réformation, à voir déclarer recevable et fondée sa demande en

allocation du montant de 751,96 € à titre d'arriérés de salaire pour le mois de juin 2023.

Par réformation, elle demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 2.114,36 € à titre d'indemnité de départ, le montant de 7.760,03 € à titre d'indemnisation du préjudice matériel subi en raison du licenciement abusif, et le montant de 1.538,04 € à titre d'indemnité pour congés non pris.

Pour le surplus, elle demande la confirmation du jugement entrepris.

En tout état de cause, elle requiert la condamnation de la société SOCIETE2.) à lui rembourser les frais d'avocat d'un montant évalué provisoirement à 6.084 € pour les deux instances.

Elle sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.500 € pour l'instance d'appel et la condamnation de la société SOCIETE2.) à lui délivrer « un formulaire U1 modifié » dans un délai de huit jours à compter de l'arrêt à intervenir, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard.

Elle demande la condamnation de la partie appelante au principal à tous les frais et dépens de l'instance, avec distraction au profit de son avocat, affirmant en avoir fait l'avance.

Les appels principal et incident sont recevables pour avoir été interjetés dans les formes et délais de la loi.

I. Quant à la régularité du licenciement du 29 juin 2023

Le tribunal du travail a décidé que la salariée n'avait pas satisfait à l'obligation prévue à l'article L.121-6(2) précité, de sorte qu'elle n'a pas bénéficié de la protection spéciale contre le licenciement.

La juridiction de première instance a retenu le caractère précis et réel des motifs du licenciement.

Le congédiement a été déclaré abusif au motif que la société SOCIETE2.) ne saurait légitimement faire valoir qu'elle n'aurait pas pu anticiper la durée de l'absence d'PERSONNE1.), étant donné que cette dernière l'avait informée par SMS du 19 juin 2023 qu'elle serait en congé de maladie jusqu'au 2 juillet 2023.

PERSONNE1.) conteste la régularité du licenciement au motif qu'il aurait été prononcé pendant la période de protection prévue à l'article L.121-6 du Code du travail. Le licenciement serait encore abusif dans la mesure où les motifs gisant à sa base ne seraient pas précis, réels et sérieux.

I.1. Quant à la protection contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du Code du travail

Discussion

Concernant les faits, PERSONNE1.) soutient qu'en date du 7 juin 2023, elle aurait dû arrêter son véhicule en raison d'une forte crise d'angoisse. Ayant été en route pour son travail, elle aurait prévenu PERSONNE3.), à l'époque gérante de la société SOCIETE2.), qu'elle serait dans l'impossibilité de continuer son chemin et qu'elle ne pourrait pas se présenter à son travail.

PERSONNE4.), son beau-père, serait venu la récupérer et l'aurait ramenée auprès de son médecin-traitant, lequel lui aurait délivré un certificat médical couvrant la période du 7 au 18 juin 2023.

PERSONNE4.) aurait, de son côté, également appelé PERSONNE3.) pour l'informer du fait que PERSONNE1.) serait dans l'impossibilité de se présenter à son travail et la gérante de la société SOCIETE2.) lui aurait répondu « qu'PERSONNE5.) se soigne et qu'elle me tienne au courant pour la suite ».

Pour établir le bien-fondé de ces faits, PERSONNE1.) verse une attestation testimoniale de PERSONNE4.) et elle formule une offre de preuve afin qu'il soit auditionné.

Elle en conclut qu'elle aurait valablement informé son employeur dès le premier jour de son incapacité de travail.

Elle soutient avoir remis en date du 8 juin 2023 le certificat de maladie à la poste et ce serait de pure mauvaise foi que la société SOCIETE2.) soutiendrait n'avoir reçu le certificat qu'en date du 13 juin 2023.

PERSONNE1.) affirme avoir informé PERSONNE3.) par SMS du 17 juin 2023 qu'elle devrait se rendre chez le médecin le 19 juin 2023, tout en précisant que son arrêt de travail devrait en principe être prolongé.

Le 19 juin 2023, elle aurait informé ses supérieures hiérarchiques que son incapacité de travail était prorogée jusqu'au 2 juillet 2023. A ce message, il aurait été répondu par « ok merci ».

Elle soutient avoir « remis à la poste dès le 19 juin 2023 son certificat d'incapacité de travail pour la période du 19 juin au 2 juillet 2023, un volet à destination de son employeur et un volet à destination de la CNS ».

Le 26 juin 2023, elle aurait encore envoyé un SMS pour informer son employeur que son incapacité de travail allait certainement être reconduite après le 2 juillet 2023.

Après avoir reçu une lettre d'avertissement datée du 27 juin 2023 comme quoi l'employeur n'aurait pas reçu de certificat pour la période du 19 juin au 2 juillet 2023, PERSONNE1.) affirme avoir vainement essayé de contacter son employeur par téléphone.

Le NUMERO2.) juin 2023, elle lui aurait adressé une lettre d'explication, laquelle se serait croisée avec la lettre de licenciement du 29 juin 2023.

PERSONNE1.) soutient que la preuve que la société SOCIETE2.) aurait reçu son certificat médical couvrant la période du 19 juin au 2 juillet 2023 (ci-après le certificat médical) résulterait de la fiche de salaire établie le 26 juin 2023, de laquelle il résulterait qu'elle était en arrêt de maladie du 7 juin 2023 au 2 juillet 2023.

Une deuxième version de la fiche de salaire du mois de juin 2023, renseignant une absence injustifiée à compter du 19 juin 2023, aurait été établie pour les besoins de la cause. Il ne résulterait d'aucun élément du dossier que le certificat médical ne soit pas arrivé à bon port.

PERSONNE1.) en conclut qu'elle aurait systématiquement informé son employeur de son état de santé et des prorogations de sa maladie. Elle « aurait dûment remis son certificat d'incapacité de travail à la poste et aucune raison ne permet de douter que ce courrier soit arrivé à bon port, dans les trois jours de son absence, étant précisé que la SOCIETE3.) l'a réceptionné ».

La société SOCIETE2.) ne conteste pas avoir été informée de l'incapacité de travailler d'PERSONNE1.), mais elle soutient ne jamais avoir reçu de certificat de maladie. Le document en question lui serait parvenu la première fois dans le cadre de la communication des pièces dans le cadre du présent litige.

Le fait que la fiche de salaire du 26 juin 2023 renseigne un arrêt de maladie à compter du 7 juin 2023 s'expliquerait par la circonstance que la fiduciaire aurait établi la fiche de salaire avant la fin du mois, en partant sur la fausse prémisse qu'PERSONNE1.) allait remettre un certificat de maladie pour la période du 19 juin 2023 au 2 juillet 2023. Tel n'ayant cependant pas été le cas, la fiduciaire aurait été contrainte d'émettre une deuxième fiche de salaire rectificative pour le mois de juin 2023, renseignant une absence injustifiée de 44 heures.

La première fiche de salaire du 26 juin 2023 ne constituerait dès lors pas la preuve de la réception d'un certificat de maladie.

Appréciation

L'article L.121-6 du Code du travail est de la teneur suivante :

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

(...) ».

Pour pouvoir bénéficier de la protection prévue par l'article L.121-6 du Code du travail ci-avant cité, il appartient au salarié de prouver qu'il s'est conformé aux obligations cumulatives y prévues.

Tout comme en première instance, PERSONNE1.) reste en défaut de prouver qu'elle ait fait parvenir à la société SOCIETE2.) un certificat médical attestant son incapacité de travail du 19 juin au 2 juillet 2023.

La Cour approuve la juridiction de première instance en ce qu'elle a retenu que *« la circonstance que la fiduciaire a mis en compte sur la fiche de salaire du mois de juin 2023 la maladie pour la durée du dernier certificat médical ne prouve ainsi pas que la partie défenderesse a reçu ce certificat alors que la requérante a informé son ancien employeur en date du 19 juin 2023 par SMS que son incapacité de travail était prolongée jusqu'au 2 juillet 2023.*

La fiduciaire peut ainsi s'être basée sur cette information pour établir la fiche de salaire de la requérante du mois de juin 2023 ».

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a décidé qu'PERSONNE1.) n'a pas bénéficié de la protection édictée par l'article L.121-6 du Code du travail au moment de son licenciement.

I.2. Quant à la précision des motifs

PERSONNE1.) conteste la précision des motifs énoncés à la lettre de licenciement, au motif qu'elle n'aurait pas travaillé à temps plein et que la société SOCIETE2.) se serait contentée de renseigner une période d'absence, sans préciser les jours qu'elle était censée prêter.

A cela s'ajouterait que la société SOCIETE2.) n'aurait pas fait état d'éventuelles répercussions de son absence sur le fonctionnement de l'entreprise, de sorte qu'il serait malaisé de comprendre l'impact de l'absence.

Elle soutient que si l'employeur a la faculté d'apporter en cours d'instance des précisions supplémentaires, celles-ci ne devraient pas avoir pour but de pallier l'absence de précision originaire.

La société SOCIETE2.) conclut au caractère précis des motifs du licenciement et soutient qu'elle n'aurait pas eu l'obligation de mentionner les jours précis pour lesquels PERSONNE1.) était en absence injustifiée, tout comme elle n'aurait pas été obligée d'énoncer les répercussions de l'absence sur le fonctionnement de l'entreprise.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a décidé que les motifs à la base du licenciement du 29 juin 2023 ont été énoncés avec suffisamment de précision dans la lettre de licenciement, dans la mesure où l'employeur a reproché à la salariée une absence injustifiée du 19 juin au 29 juin 2023 inclus.

En effet, la période d'absence est clairement renseignée et il n'existe aucune obligation à charge de l'employeur de pointer, pour un salarié travaillant à temps partiel, les jours d'absence, tout comme il n'existe pas d'obligation de préciser les éventuelles répercussions d'une absence injustifiée sur le fonctionnement d'une entreprise.

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer en ce qu'il a décidé que les motifs du licenciement sont énoncés de manière précise.

I.3. Quant à la réalité et la gravité des motifs invoqués

Discussion

PERSONNE1.) critique le raisonnement mené par le tribunal du travail et soutient que ce n'est pas parce que le salarié ne bénéficie pas de

la protection de l'article L.121-6 du Code du travail qu'il y aurait *ipso facto* absence injustifiée de son poste de travail.

Elle argue que son absence aurait été justifiée, ce qui serait corroboré par le certificat médical établi par le docteur Nicolas Benoit du 19 juin 2023 couvrant la période du 19 juin 2023 au 2 juillet 2023.

Même à supposer qu'il s'agisse d'une absence injustifiée, le tribunal du travail serait à confirmer en ce qu'il a décidé que la société SOCIETE2.) aurait pu anticiper la durée de l'absence et organiser son entreprise.

La société SOCIETE2.) soutient que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement du 29 juin 2023 seraient bien réels, dans la mesure où PERSONNE1.) ne lui aurait pas remis de certificat médical attestant son incapacité de travail.

Elle soutient qu'elle serait une entreprise de taille moyenne et que l'absence injustifiée d'PERSONNE1.) à compter du 19 juin 2023 jusqu'au jour de son licenciement lui aurait causé de graves problèmes au niveau organisationnel.

Comme la salariée ne lui aurait pas fait parvenir de certificat de maladie, elle lui aurait adressé un courrier en date du 27 juin 2023 pour lui rappeler ses obligations.

La société SOCIETE2.) soutient qu'elle aurait été sans nouvelles d'PERSONNE1.) depuis le SMS du 19 juin 2023.

Elle en déduit que l'absence injustifiée d'PERSONNE1.) et la perte de toute confiance en elle et ses dires auraient été tellement graves, de nature à rendre impossible la continuation de la relation de travail.

Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article L.124-10 du Code du travail, est considéré comme motif grave justifiant un licenciement avec effet immédiat, toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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

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

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

Il est de principe que la présence du salarié à son poste de travail constitue une obligation de résultat.

En l'espèce, il n'est pas contesté que la salariée était absente du 19 juin 2023 jusqu'au jour de son licenciement et que l'employeur n'avait, au 29 juin 2023, toujours pas reçu de certificat médical justifiant son état de maladie.

Au jour de son licenciement, PERSONNE1.) était dès lors en absence injustifiée à compter du 19 juin 2023, de sorte que les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont bien réels.

Force est de constater que la société SOCIETE2.) a encore fait parvenir en date du 27 juin 2023 un courrier à PERSONNE1.) pour lui rappeler qu'elle n'avait toujours pas reçu de certificat de maladie.

L'affirmation de la salariée qu'elle aurait vainement tenté de contacter son employeur par téléphone ne résulte d'aucun élément soumis à l'appréciation de la Cour.

PERSONNE1.) soutient avoir envoyé le certificat de maladie par courriel à la CNS. Se pose dès lors la question de savoir pourquoi elle n'a pas fait pareil pour son employeur, qui l'a expressément rendue attentive au défaut de réception du certificat de maladie. Son explication consistant à dire qu'elle n'aurait plus disposé de copie du certificat de maladie pour avoir remis l'exemplaire de l'employeur à la poste ne tient pas, étant donné qu'elle a gardé une trace du courriel fait à la CNS et qu'elle aurait facilement pu continuer ce mail à son employeur tout en lui expliquant le « problème postal » actuellement allégué.

La société SOCIETE2.) a fait preuve de patience, étant donné qu'elle a attendu le 11^{ième} jour de l'absence d'PERSONNE1.) pour procéder à son licenciement.

Dans les circonstances données, l'absence injustifiée de onze jours d'PERSONNE1.) constitue une faute grave de nature à ruiner la confiance que la société SOCIETE2.) avait en elle et à rendre impossible la continuation des relations de travail.

Il y a lieu d'ajouter que cette absence a nécessairement entraîné une désorganisation du service, étant donné que l'employeur a dû pourvoir au remplacement de la salariée.

L'appel principal est dès lors fondé et il y a lieu, par réformation de la décision entreprise, de déclarer le licenciement du 29 juin 2023 régulier et de débouter PERSONNE1.) de ses demandes en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ, et en indemnisation des préjudices matériel et moral.

Il en résulte que l'appel incident concernant la demande en allocation d'une indemnité de départ et une indemnisation des préjudices matériel et moral, n'est pas fondé.

II. Quant à la demande en paiement d'arriérés de salaire

Le tribunal du travail a déclaré la demande d'PERSONNE1.) en paiement du montant de 751,96 € à titre d'arriérés de salaire du mois de juin 2023 irrecevable pour constituer une demande nouvelle par son objet.

La Cour relève que la demande ne figurait pas dans la requête introductive d'instance, de sorte que c'est à juste titre que la juridiction de première instance a considéré qu'il s'agit d'une demande nouvelle de par son objet.

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer en ce qu'il a déclaré la demande irrecevable.

Ce volet de l'appel incident n'est dès lors pas non plus fondé.

III. Quant à la demande en paiement d'une indemnité pour congés non pris

PERSONNE1.) soutient que son employeur lui aurait injustement décompté 24 heures de congé en janvier 2022 et 66 heures en février 2022.

Elle revendique dès lors 90 heures de congés non pris qu'elle chiffre au montant de 1.538,04 €.

A ce stade, il convient de relever qu'PERSONNE1.) a modifié ses prétentions en instance d'appel quant au nombre d'heures réclamé, qu'elle a augmenté de 80 à 90.

Elle n'a pas relevé appel contre la décision l'ayant débouté de sa demande en paiement du montant de 885,95 € au titre des congés auxquels elle aurait eu droit durant le préavis.

Elle expose que lors de sa grossesse, elle n'aurait pas été apte à travailler. Dans l'attente de sa dispense de travail par la CNS, son employeur l'aurait contrainte « à poser des congés plutôt que de bénéficier d'une incapacité de travail ».

Elle soutient que PERSONNE3.) aurait expressément formulé cette demande le 23 janvier 2022. Pour établir le bien-fondé de son affirmation, elle renvoie à sa pièce numéro NUMERO2.).

Elle argue que « si elle avait sollicité une prolongation de son incapacité de travail, elle aurait pu conserver ses jours de congés jusqu'à la date de reprise au travail ».

La société SOCIETE2.) conteste la demande tant en son principe qu'en son quantum.

Elle verse le livre des congés des années 2022 et 2023 et soutient qu'PERSONNE1.) aurait eu un solde de 60,5 heures de congé au jour de son licenciement, tout en tenant compte du report de congé de 2022. Ce montant serait d'ailleurs renseigné sur la fiche de salaire du mois de juin 2023. Elle verse un avis de débit bancaire du 3 juillet 2023 pour démontrer qu'elle a réglé l'indemnité de congés non pris correspondant à 60,5 heures.

La Cour note que ce fait n'est pas contesté par PERSONNE1.), laquelle se plaint exclusivement du fait que son employeur l'aurait forcée à prendre son congé au lieu de « bénéficier d'une incapacité de travail ».

La pièce à laquelle PERSONNE1.) se réfère pour établir le bien-fondé de son affirmation est un SMS qui lui a été envoyé par PERSONNE3.) en date du 23 janvier 2022, lequel est de la teneur suivante :

*« Bonjour PERSONNE5.),
Tu as bien la gentillesse de nous envoyer ton certificat de grossesse après ta prochaine visite médicale et de ne plus te mettre en arrêt alors on peut d'occuper de ta dispense ».*

Ce message ne corrobore en rien l'affirmation d'PERSONNE1.), étant donné que l'employeur lui a tout simplement demandé de lui remettre son certificat de grossesse afin que la procédure d'une dispense de travail puisse être mise en route.

Les faits à la base de la demande en allocation d'une indemnité de 1.538,04 € pour 90 heures de congés non pris ne sont dès lors pas établis pour ne résulter d'aucun élément soumis à l'appréciation de la Cour.

Ce volet de l'appel incident n'est dès lors pas non plus fondé et le jugement entrepris est à confirmer en ce que la juridiction de première instance a retenu qu'PERSONNE1.) n'a pas rapporté la preuve qu'elle avait encore droit à 80 heures de congé à la fin de la relation de travail, avec la précision, qu'en instance d'appel, elle avait augmenté le nombre d'heures à 90.

L'appel incident consistant à voir condamner la société SOCIETE2.) à délivrer « un formulaire U1 modifié » n'est pas non plus fondé dans la mesure où, en présence d'un licenciement régulier et en l'absence d'erreur sur le nombre d'heures de congés non pris, le certificat délivré par l'employeur ne contient pas d'erreur.

IV. Quant aux demandes accessoires

L'indemnité de procédure ne peut être allouée à la partie succombante. Pour le surplus, l'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cour de cassation 2 juillet 2015, Arrêt N° 60/15, JTL 2015, N° 42, page 166).

Au vu de l'issue du litige, le jugement entrepris est à réformer en ce qu'il a condamné la société SOCIETE2.) au paiement d'une indemnité de procédure et aux frais et dépens de l'instance.

Pour les mêmes motifs, la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure en instance d'appel n'est pas non plus fondée.

Ayant succombé dans ses prétentions, la demande d'PERSONNE1.) tendant à la condamnation de la société SOCIETE2.) à lui rembourser ses frais d'avocat n'est pas non plus fondée.

La demande de la société SOCIETE2.) en allocation d'une indemnité de procédure est fondée pour l'instance d'appel, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens à sa charge. Il y a lieu de lui allouer à ce titre la somme de 2.000 €.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident ;

dit l'appel incident non fondé ;

dit l'appel principal fondé ;

réformant,

dit que le licenciement du 29 juin 2023 est régulier ;

dit non fondées les demandes d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis, en réparation du préjudice moral et en allocation d'une indemnité de procédure ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de la première instance ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel ;

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) tendant au remboursement de ses frais d'avocat ;

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et la condamne à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel.