

**Arrêt N° 105/21 - VIII – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du dix-huit novembre deux mille vingt-et-un.**

Numéro CAL-2021-00075 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,  
Marianne EICHER, premier conseiller,  
Yola SCHMIT, premier conseiller;  
Marcel SCHWARTZ, greffier en chef adjoint.

Entre :

**la société à responsabilité limitée M.**, établie et ayant son siège social à L-XXX, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B XXX, représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 20 octobre 2020,

intimée sur appel incident,

comparant par la société à responsabilité limitée INTERDROIT, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-4120 Esch/Alzette, 40, rue de la Libération, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Dogan DEMIRCAN, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et :

S., demeurant à F-XXX,

intimé aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

appelant par incident,

comparant par Maître Stéphane BOHR, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

**LA COUR D'APPEL:**

Suivant contrat signé le 4 mars 2019, S. est entré aux services de la société à responsabilité limitée M. (ci-après la société M.).

Par requête déposée le 4 février 2020, S. a fait convoquer son ancien employeur, la société M., devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre condamner à lui payer les montants de 3.101,83 euros, 3.337,17 euros et 462,96 euros au titre d'arriérés de salaire des mois de mars à mai 2019, et le montant de 487,66 euros au titre d'indemnité compensatoire de congés non pris, outre les intérêts, ainsi que le montant de 2.000 euros du chef de préjudice moral. S. a demandé par ailleurs à se voir délivrer une fiche de salaire rectifiée concernant le mois d'avril et une fiche de salaire concernant le mois de mai 2019, sous peine d'astreinte.

Par jugement du 5 octobre 2020, le tribunal du travail a déclaré fondée la demande de S. à titre d'arriérés de salaire des mois de mars, avril et mai 2019 pour le montant brut de 6.901,96 euros, déclaré fondée la demande de S. à titre d'indemnité pour congés non pris pour le montant de 487,66 euros, et, en conséquence, condamné la société M. à payer à S. la somme de 7.389,62 euros avec les intérêts légaux à compter du 4 février 2020 jusqu'à solde. Le tribunal a encore condamné la société M. à remettre à S. une fiche de salaire rectifiée pour le mois d'avril 2020 et une fiche de salaire pour le mois de mai 2019, ce endéans la quinzaine à partir de la notification du jugement, sous peine d'une astreinte de 50 euros par document et par jour de retard, l'astreinte ayant été plafonnée à 1.500 euros, la demande de S. en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral ayant été déclarée non fondée.

Par exploit d'huissier de justice du 20 octobre 2020, la société M. a relevé appel de ce jugement.

La société M. fait grief au tribunal de ne pas avoir admis la démission de S. en date du 4 avril 2019 et d'avoir retenu que les parties étaient encore liées par un contrat de travail entre le 5 avril et le 3 mai 2019.

L'appelante explique que le 4 avril 2019, lors d'un chantier en cours, S. aurait tenté de lui imposer un nouveau mode de calcul de son salaire. Face au refus de se voir accorder une augmentation de son salaire, S. aurait déclaré à Y., gérant de la société M., qu'il mettrait un terme immédiat à son contrat de travail. S. et Y. se seraient ensuite rendus au bureau de l'entreprise où S. aurait consenti à la résiliation du contrat de travail d'un commun accord entre parties. Sur ce, la société M. aurait désaffilié l'intimé auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (ci-après le CCSS). Le 10 avril 2019, elle aurait reçu un certificat de maladie daté au 5 avril 2019 attestant à S. une incapacité de travail pour la période du 5 au 8 avril 2019. Par la suite, le même médecin aurait encore attesté des incapacités de travail de l'intimé jusqu'au 3 mai 2019.

La société M. estime que S., en ayant déclaré, le 4 avril 2019, de manière non ambiguë, que si aucune suite favorable n'était donnée à ses revendications en augmentation de son salaire, la relation de travail ne ferait plus aucun sens pour lui,

aurait rompu la relation de travail ayant existé entre parties. Sur ces paroles, S. aurait quitté son poste de travail.

La société M. considère que par ces déclarations et par ce comportement, l'intimé aurait verbalement et de manière non équivoque mis fin à la relation de travail ayant lié les parties, les attestations testimoniales produites en instance d'appel en témoigneraient.

A titre subsidiaire, la société M. offre en preuve sa version des faits par l'audition de plusieurs témoins, dont les auteurs des deux attestations testimoniales.

La société M. conclut, par réformation du jugement entrepris, à voir dire que le contrat de travail conclu entre parties le 4 mars 2019 est venu à son terme en date du 4 avril 2019 par l'effet de la démission de l'intimé, et, en conséquence, à se voir décharger de toutes les condamnations prononcées à son encontre, sinon à voir réduire les condamnations à un montant de 2.160 euros.

Elle conclut à la confirmation du jugement déféré, par adoption de ses motifs, en ce que le tribunal a débouté S. de sa demande en indemnisation d'un préjudice moral.

La société M. sollicite finalement l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

S. invoque in limine litis l'irrecevabilité de l'appel au motif que l'acte d'appel ne lui aurait pas été signifié en conformité du Règlement CE n° 1393/2007 du 13 novembre 2007 du Parlement européen et du Conseil, relatif à la signification et à la notification dans les Etats membres des actes judiciaires et extrajudiciaires en matière civile et commerciale (ci-après le Règlement CE n°1393/2007).

Quant au fond, S. conclut à la confirmation du jugement déféré, sauf à interjeter appel incident en ce qui concerne sa demande en indemnisation de son préjudice moral, dont le tribunal l'aurait à tort déboutée. Il demande en outre à voir préciser que la condamnation de la société M. à lui délivrer une fiche de salaire rectifiée viserait le mois d'avril 2019 et non pas le mois d'avril 2020 tel qu'indiqué de manière incorrecte au dispositif du jugement entrepris.

S. expose avoir travaillé pour le compte de la société M. du 6 mars au 4 avril 2019. A l'issue de la journée du 4 avril 2019, l'appelante lui aurait demandé de signer une résiliation d'un commun accord du contrat de travail ayant lié les parties, ce qu'il aurait refusé de faire. Par la suite, il aurait été en arrêt de travail pour raison de santé, tel que documenté par les certificats médicaux remis à la société M., laquelle aurait néanmoins procédé à sa désaffiliation auprès du CCSS au 4 avril 2019.

Face à ses réclamations, notamment suivant courrier du 10 avril 2019, quant au non-paiement de son salaire du mois de mars 2019 et sa demande en ré-affiliation auprès du CCSS, la société M. aurait exercé du « chantage » en tentant de conditionner le paiement du salaire du mois de mars 2019 à la signature d'une résiliation d'un commun accord du contrat de travail conclu entre parties.

S. approuve le tribunal en ce qu'il a retenu qu'il n'est pas établi que le contrat de travail a été rompu par une démission de sa part et qu'une résiliation d'un commun accord entre parties n'est pas intervenue non plus. Ce serait à bon droit que le tribunal a fait droit à ses revendications en paiement des arriérés de salaire des mois de mars à mai 2019 et d'une indemnité compensatoire pour congés non pris ainsi qu'en injonction à la société M. de lui remettre les fiches de salaires réclamées, sous réserve de la précision concernant la fiche de salaire rectifiée qui concernerait le mois de mois d'avril 2019.

S. estime en outre que les attestations testimoniales, versées en instance d'appel, seraient irrecevables pour être imprécises et incohérentes. L'offre de preuve tendant à l'audition des témoins serait également à rejeter pour défaut de précisions et de pertinence, les faits offerts en preuve n'étant pas susceptible de démontrer une volonté claire et nette de la part de S. de mettre fin à la relation de travail qui le liait à la société M..

La société M. réplique que la signification de son acte d'appel serait régulière, ayant d'ailleurs été faite à l'adresse indiquée par S. lui-même, qui aurait négligé d'aviser tant la société M. que le tribunal de son changement d'adresse survenu en juin 2019 déjà, soit bien avant les plaidoiries et le prononcé du jugement de première instance.

Elle fait valoir par ailleurs que la date de la signification à prendre en compte pour tout acte qui, conformément à la législation d'un Etat membre doit être signifié ou notifié dans un délai déterminé, serait la date fixée par la législation de cet Etat membre et se réfère à cet égard en outre à l'article 156 (2) du Nouveau Code de procédure civile. L'intimé n'aurait de surcroît subi aucun préjudice, ne faisant même pas valoir un quelconque dommage suite à la prétendue signification irrégulière.

La société M. conclut par ailleurs à l'irrecevabilité de l'appel incident, sinon à son non-fondé.

#### *Appréciation de la Cour*

##### - Quant à la recevabilité de l'appel principal

S. se prévaut de l'article 7, second alinéa, du Règlement CE n°1393/2007 et explique qu'à l'époque de l'introduction de sa requête devant la juridiction de première instance, il aurait résidé en France, à XXX et que le 13 juin 2020, il aurait déménagé à XXX en mettant en place un transfert postal de sa correspondance avec effet jusqu'au 31 décembre 2020. Le jugement de première instance du 5 octobre 2020 lui serait parvenu par ce biais. S. estime qu'il aurait appartenu à l'huissier de justice français de faire les diligences nécessaires afin de lui signifier l'acte d'appel à sa nouvelle adresse à XXX, affirmant n'avoir eu connaissance de l'acte d'appel que par un échange de correspondance entre mandataires.

Il résulte du certificat de notification, dressé par le greffe du tribunal du travail de Luxembourg, que le jugement du 5 octobre 2020 a été notifié à la société M. le 8 octobre 2020 et à S. le 12 octobre 2020.

Par acte d'huissier de justice du 20 octobre 2020, la société M. a relevé appel contre ce jugement.

Dans la mesure où l'intimé réside en France, il y a lieu de vérifier la date de la signification de l'acte d'appel du 20 octobre 2020 à S., en application tant des articles 156 (2) et 571, alinéa 1, du Nouveau Code de procédure civile que du Règlement CE n°1393/2007.

Aux termes de l'article 571, alinéa 1, du Nouveau Code de procédure civile, « *le délai pour interjeter appel sera de quarante jours : il courra, pour les jugements contradictoires, du jour de la signification à personne ou domicile* ».

L'article 9, paragraphe 2, du Règlement CE n°1393/2007 dispose que « *lorsqu'un acte doit être signifié ou notifié dans un délai déterminé, dans le cadre d'une procédure à introduire ou en cours dans l'Etat membre d'origine, la date à prendre en considération à l'égard du requérant est celle fixée par la législation de cet Etat membre* ».

En vertu de l'article 156 (2) du même Code, la signification est réputée faite à la date à laquelle l'huissier de justice luxembourgeois a remis copie de l'acte à la poste, pour transmission à l'entité requise à l'étranger chargée d'assurer la remise au destinataire.

L'article 7, second alinéa, du Règlement CE 1393/2007, invoqué par S., dispose que « *l'entité requise procède ou fait procéder à la signification ou à la notification de l'acte soit conformément à la législation de l'Etat membre requis, soit selon le mode particulier demandé par l'entité d'origine, sauf si ce mode est incompatible avec la loi de cet Etat membre. L'entité requise prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la signification ou la notification de l'acte dans les meilleurs délais et, en tout état de cause, dans un délai d'un mois à compter de la réception.*

*S'il n'a pas été possible de procéder à la signification ou à la notification dans un délai d'un mois à compter de la réception, l'entité requise*

- a) en informe immédiatement l'entité d'origine au moyen de l'attestation dont le formulaire type figure à l'annexe I, qui doit être établie conformément aux conditions visées à l'article 10, paragraphe 2; et*
- b) continue à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la signification ou la notification de l'acte, sauf indication contraire de l'entité d'origine, lorsque la signification ou la notification semble possible dans un délai raisonnable ».*

A l'égard de cet article, il a été retenu, notamment, que « *l'objectif de toute signification ne peut être autre que celui de porter un acte à la connaissance du destinataire de l'acte et de garantir son information effective et réelle concernant la procédure engagée à son égard* » (Cour d'appel, 15 février 2017, Pas. p. 391).

En l'occurrence, la Cour constate qu'il résulte des éléments soumis que l'huissier de justice luxembourgeois Patrick Kurdyban a transmis l'acte d'appel par la voie postale en date du 20 octobre 2020 à destination de son homologue, huissier de justice français, aux fins de signification à l'intimé. Par courrier du 9 novembre 2020, l'huissier de justice français a informé son homologue luxembourgeois que « l'intéressé est inconnu à l'adresse indiquée » et il s'est enquis s'il y a lieu de procéder suivant l'article 659 du Nouveau Code de procédure civile. Selon l'attestation d'accomplissement ou de non-accomplissement de la signification des actes datée du 5 janvier 2021, l'acte d'appel a été « *signifié par procès-verbal de recherches infructueuses, article 659 du Nouveau Code de procédure civile* ».

L'intimé n'allègue pas et a fortiori n'établit pas que ce mode de transmission par l'huissier de justice français ne soit pas conforme à la législation de l'État membre requis, soit au droit français.

L'article 7, second alinéa, du Règlement CE 1393/2007, contrairement à ce que semble estimer S., n'impose pas une remise de l'acte d'appel par voie postale et l'huissier de justice français a procédé aux diligences nécessaires endéans un délai raisonnable.

Par ailleurs, l'intimé n'invoque aucun préjudice qu'il aurait subi en raison de la prétendue signification irrégulière, ne précisant au demeurant pas la date à laquelle il a pris effectivement connaissance de l'acte d'appel.

Il y a, partant, lieu de retenir que l'acte d'appel a été dûment signifié à S. en date du 20 octobre 2020, de sorte que l'argumentation de S. tenant à une signification irrégulière de l'acte d'appel devant entraîner comme sanction l'irrecevabilité de l'appel est vaine.

Il s'y ajoute qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier que S. ait avisé la société M. ou le tribunal de son déménagement le 13 juin 2020, date précédant les plaidoiries et le prononcé du jugement de première instance renseignant une adresse pour être le lieu de résidence de S. qui à cette époque ne correspondait déjà plus à la réalité. La société M., ayant ignoré l'adresse correcte de S. au moment de la signification de l'acte d'appel, a dès lors dû y mentionner la dernière résidence connue de l'intimé, les difficultés de remise subséquentes ayant été générées par l'intimé lui-même.

Le moyen d'irrecevabilité soulevé par l'intimé n'est partant pas fondé et l'appel est à déclarer recevable.

- Quant à la recevabilité de l'appel incident

L'appelante ne faisant valoir aucun moyen d'irrecevabilité de l'appel incident, cet appel est également à déclarer recevable.

- Quant au fond
- Appel principal

Concernant l'existence d'une relation de travail entre le 5 avril et le 3 mai 2019, c'est à bon droit que le tribunal a rappelé les dispositions de l'article L. 124-4. alinéa 1, du Code du travail qui dispose que « *le salarié doit résilier le contrat de travail par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par l'employeur sur le double de la lettre de démission vaut accusé de réception de la notification* ».

Le tribunal, se référant à un arrêt de la Cour d'appel du 19 décembre 2019, n° CAL-2018-00416 du rôle, a relevé à bon escient que la démission du salarié peut être donnée verbalement, à condition que le salarié exprime clairement et d'une façon réfléchie son intention de quitter définitivement l'entreprise. La démission peut en outre résulter du comportement du salarié, dès lors que ce comportement révèle sans ambiguïté une volonté libre du salarié de mettre fin à la relation de travail.

L'employeur, dans la mesure où il fait état d'une démission doit en établir la réalité en cas de contestation. La démission ne se présumant pas, il faut que le salarié exprime l'intention claire et nette de vouloir mettre un terme à la relation de travail, de sorte que les circonstances dans lesquelles la prétendue démission aurait été exprimée doivent être examinées.

Afin d'établir la démission alléguée, la société M. verse en instance d'appel deux attestations testimoniales.

Dans son attestation testimoniale dressée le 18 mai 2021, G., secrétaire auprès de la société M., explique tout d'abord que le gérant de la société M., Y., parle l'allemand tandis que S. parle le français, de sorte qu'elle aurait souvent servi d'interprète entre les deux.

En ce qui concerne la journée du 4 avril 2019, le témoin G. déclare que, vers l'après-midi de ce jour, Y. et S. ainsi qu'un autre salarié seraient venus au bureau de l'entreprise. S. et l'autre salarié auraient dit qu'ils ne seraient plus disposés à travailler pour un salaire horaire net de 15 euros, sur quoi Y. aurait répondu qu'il n'était pas disposé à procéder à une augmentation de salaire. Sur ces paroles, S. et Y. auraient convenu de résilier d'un commun accord la relation de travail qui les liait et elle aurait préparé un document consignait cet accord.

Si le témoin G. déclare certes que les parties se sont accordées à vouloir résilier le contrat de travail d'un commun accord, ce témoin précise néanmoins qu'après préparation du document y afférent, S. n'aurait pas signé le document préparé, ayant souhaité l'emmener chez lui pour l'analyser à tête reposée.

Les déclarations de ce témoin ne reflètent, partant, pas une intention claire et réfléchie de S., en date du 4 avril 2019, de quitter définitivement l'entreprise, au

contraire, S. ayant précisément voulu y réfléchir posément en emmenant chez lui le document préparé.

Cette attestation n'est partant pas de nature à établir une démission verbale de S., qui remplit les conditions d'une volonté claire et nette, sans ambiguïté, de ne pas poursuivre la relation de travail.

Dans son attestation testimoniale établie le 19 mai 2021, le témoin T., salarié auprès de la société M., relate également que S. aurait été insatisfait de son salaire et qu'au regard au refus de la société M. de procéder à une augmentation de salaire, S. aurait eu l'intention de démissionner.

Cette déclaration, succincte et imprécise, ne permet pas non plus d'établir une volonté non équivoque de S., prétendument exprimée sur le chantier préalablement à l'entrevue au bureau, dont question ci-avant, de mettre définitivement fin à la relation de travail qui le liait à son ex-employeur. Ce témoin, tout en mentionnant qu'il ne maîtrise pas la langue française, seule langue étrangère parlée par S., n'a pas indiqué l'identité de la personne ayant fait fonction d'interprète afin qu'il ait pu comprendre les propos tenus par S.. Ce témoin n'était en outre pas présent lors de l'entrevue ultérieure au bureau de l'entreprise.

L'attestation testimoniale émanant de T. n'est partant pas susceptible non plus d'établir une démission verbale de S..

A titre subsidiaire, la société M. offre de prouver, par l'audition de ces mêmes témoins ainsi que E., les faits libellés comme suit :

*« Monsieur S. a en date du 4 avril 2019 vers midi, sans préjudice quant à la date et l'heure exacte, sollicité une adaptation de son contrat de travail.*

*Suite au refus de la société M., S. a déclaré qu'en pareilles circonstances, la continuation de la relation de travail ne faisait aucun sens pour lui et a sur le champ quitté son poste de travail.*

*Monsieur S. a en date du 4 avril 2019 vers midi quitté son poste de travail en dépit de ce qu'il n'avait pas presté ses heures de travail hebdomadaires ».*

Au vu des développements qui précèdent, dont l'examen des attestations testimoniales, cette offre de preuve est à rejeter pour être ni pertinente ni concluante, les faits y libellés, à les supposer établis, n'étant pas susceptibles d'établir une volonté claire et non équivoque de S. de mettre fin à la relation de travail qui le liait à la société M..

Tel que relevé encore à bon escient par le tribunal, le fait par S. d'avoir fait parvenir à la société M. des certificats de maladie attestant de son incapacité de travail, corrobore l'analyse faite de l'absence de volonté, claire et nette, dans son chef de démissionner de son poste de travail.

C'est partant à bon droit que le tribunal a retenu qu'il n'est pas établi que le contrat de travail a été rompu par la démission du salarié, qu'une résiliation d'un commun accord des parties n'a pas été signée par S., qu'aucun licenciement n'a été notifié à S., et qu'au contraire, la société M. a continué à exiger, au-delà du 4 avril 2019, que S. signe la résiliation d'un commun accord sous peine de refuser de lui régler le salaire du mois de mars 2019.

Le contrat de travail n'a donc pas été valablement rompu à la date du 4 avril 2019, nonobstant la désaffiliation du CCSS à compter de cette date, le fait pour l'employeur d'avoir désaffilié le salarié n'étant pas de nature à établir l'existence d'une démission du salarié.

Le jugement entrepris est, partant, à confirmer sur ce point.

Concernant la demande en paiement d'arriérés de salaire et en indemnité pour congés non pris, l'appelante conclut, à titre subsidiaire, à voir ramener sa condamnation au montant de 2.160 euros, en tenant compte, d'une part, d'un salaire horaire de 15 euros bruts et non de 19,29 euros bruts, tel que retenu par le tribunal, arguant que le salaire horaire « augmenté » serait uniquement dû en cas de prestations d'enduit-plâtrier réalisées, et en tenant compte, d'autre part, des heures de congé imputées sur la journée du 4 avril 2019, arguant à ce sujet que S. aurait intempestivement abandonné, vers midi de cette journée, son poste de travail, fait que la société M. offre également en preuve par voie de témoignage.

Il découle des développements qui précèdent que la demande de S. en paiement d'arriérés de salaire est à déclarer fondée en son principe jusqu'au 3 mai 2019 inclus, S. reconnaissant qu'à l'issue de son arrêt de travail pour raison de santé, il n'a plus repris son poste de travail auprès de la société M., mais a recherché un autre emploi.

Il y a lieu de confirmer le tribunal en ce qu'il a condamné la société M. à payer à S. les montants de 3.101,83 euros, 3.337,17 euros et 462,96 euros au titre d'arriérés de salaire des mois de mars à mai 2019, conformément aux indications du salaire horaire brut, tels que figurant aux fiches de salaire des mois de mars et d'avril produites en cause.

A cet égard, la Cour constate que la société M. n'explicite pas dans quelle mesure le montant de 15 euros qu'elle entend mettre en compte au titre de salaire horaire brut devrait correspondre aux stipulations contractuelles, énoncées au point 6. du contrat de travail comme suit : « *Das Bruttoanfangsgehalt für Stundenlohnarbeiten wird auf 15 EUR/ Netto pro Stunde festgesetzt. Bei Akkordarbeiten für Gipsputz wird ein Quadratmeterpreis von 3,80 euros/pro m2 festgesetzt. Es wird am Anfang des Folgemonats ausgezahlt unter Einbehaltung der durch das Gesetz vorgesehenen sozialen und steuerlichen Abgaben* ».

Ainsi, c'est à bon droit que le tribunal s'est référé au montant du salaire horaire brut tel qu'il figure aux fiches de salaire établies par l'employeur et qu'il a condamné la société M. au paiement des montants réclamés au titre d'arriérés de salaire, étant observé que la société M. s'est d'ailleurs prévalu elle-même en première instance, suivant le libellé de son offre de preuve, d'un salaire horaire s'élevant à 19,29 euros brut.

Concernant la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris, l'argumentation de la société M. tenant à voir imputer deux heures de congés concernant la journée du 4 avril 2019, au motif que S. aurait, vers midi, quitté intempestivement son poste de travail, ne saurait pas valoir non plus

Il résulte en effet des déclarations du témoin G. que l'entrevue du 4 avril 2019 entre Y. et S. dans le bureau de l'entreprise a eu lieu « *gegen Nachmittag* », donc pas vers midi. Dans la mesure où le témoin T. n'était pas présent lors de l'entrevue au bureau et qu'il n'est pas affirmé que l'autre témoin proposé, E., y aurait participé, ces témoins ne sauraient préciser l'heure à laquelle S. a quitté l'entreprise.

Il s'ensuit que l'offre de preuve tendant à l'audition des témoins G., T. et E. est à rejeter pour être imprécise, voire d'ores et déjà contredite par les déclarations du témoin G..

Compte tenu de ce qui précède et à défaut par la société M. d'établir que S. ait pris 8 heures de congé en date du 1<sup>er</sup> avril 2019, le jugement entrepris est encore à confirmer en ce qu'il a déclaré fondée la demande de l'intimé pour le montant de 487,66 euros au titre d'indemnité compensatoire de congés non pris.

Concernant la demande de S. à se voir remettre par son ex-employeur une fiche de salaire rectifiée pour le mois d'avril et une fiche de salaire pour le mois de mai 2019, sous peine d'astreinte, le jugement entrepris est encore à confirmer, compte tenu des développements qui précèdent, sauf à préciser que la fiche de salaire rectifiée concerne le mois d'avril 2019 et que ces documents sont à remettre endéans la quinzaine à partir de la *signification* du présent *arrêt* sous peine d'une astreinte de 50 euros par document et par jour de retard, l'astreinte étant plafonnée à 1.500 euros.

Au vu des considérations qui précèdent, l'appel principal n'est pas fondé.

- Appel incident

Tout comme en première instance, S. reste en défaut d'établir tant l'existence que l'envergure d'un préjudice moral, de sorte qu'il a été débouté à juste titre de sa demande en indemnisation y relatif.

L'appel incident n'est, dès lors, pas fondé non plus.

La condition d'iniquité n'étant pas remplie, les parties sont à débouter de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

**PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, par application de l'article 2 de la loi modifiée du 19 décembre 2020 portant adaptation temporaire de certaines modalités procédurales en matière civile et commerciale,

déclare les appels principal et incident recevables,

les dit non fondés,

**confirme** le jugement entrepris, sauf à préciser que la société à responsabilité limitée M. est condamnée à remettre à S. une fiche de salaire rectifié pour le mois le mois d'avril 2019 et une fiche de salaire pour le mois de mai 2019, endéans la quinzaine à partir de la *signification* du présent *arrêt* sous peine d'une astreinte de 50 euros par document et par jour de retard, l'astreinte étant plafonnée à 1.500 euros,

dit non fondées les demandes des parties respectives en octroi d'une indemnité de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée M. aux frais et dépens de l'instance d'appel.