

**Audience publique du trente juin deux mille vingt-deux**

Numéro CAL-2021-00354 du rôle.

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre;  
Marianne EICHER, premier conseiller;  
Yola SCHMIT, premier conseiller ;  
André WEBER, greffier.

E n t r e :

**A.**, demeurant à L-(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Nadine dite Nanou TAPPELLA d'Esch/Alzette en date du 24 février 2021,

comparant par Maître Filipe VALENTE, avocat à la Cour, demeurant à Esch/Alzette,

e t :

**B.**, demeurant à F-(...),

intimée aux fins du susdit exploit TAPPELLA du 24 février 2021,

comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour, demeurant à Esch/Alzette.

---

**LA COUR D'APPEL :**

Suivant contrat de travail à durée déterminée du 25 septembre 2019, prenant effet le même jour, B., ci-après B., a été engagée par A.. Le contrat précise qu'il est conclu « pour une durée déterminée prenant effet au 25

septembre 2019 au 25 décembre 2019 » et que la salariée est engagée en tant que «assistante-dentaire/polyvalente ».

Un deuxième contrat de travail a été conclu entre parties le 21 décembre 2019 « pour une durée déterminée prenant effet au 28 décembre 2019 au 28 décembre 2020 », B. ayant été engagée en tant que « assistante-dentaire/polyvalente ».

Par lettre du 14 février 2020, B. a démissionné de son poste occupé auprès d'A..

Par requête déposée au greffe le 24 avril 2020, B. a fait convoquer A. devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins de voir requalifier la relation de travail suivant contrats des 25 septembre et 21 décembre 2019 en relation de travail à durée indéterminée, de voir déclarer justifiée sa démission notifiée à A. le 14 février 2020, et de voir condamner son ancien employeur à lui payer les montants chiffrés au jour de l'audience des plaidoiries comme suit :

- 664,75 euros au titre d'arriérés de salaire,
- 859,15 euros au titre d'indemnité compensatoire de congés non pris,
- 4.284,- euros au titre d'une indemnité compensatoire de préavis,
- 20.000,- euros au titre de préjudice matériel,
- 5.000,- euros au titre de préjudice moral, et
- 2.500,- euros au titre d'une indemnité de procédure, B. ayant renoncé à sa demande en délivrance des fiches de salaires.

En ordre subsidiaire, en cas de non requalification de la relation de travail en relation de travail à durée indéterminée, B. a conclu à la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants de 21.240 euros au titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel et 5.000 euros pour préjudice moral.

Suivant demande reconventionnelle, A. a sollicité la condamnation de B. à lui payer le montant de 2.141 euros en application de l'article L.124-6 du Code du travail, ainsi que le montant de 1.000 euros au titre d'une indemnité de procédure.

Par jugement du 19 janvier 2021, le tribunal du travail a dit que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée dès le 25 septembre 2019, a déclaré justifiée la résiliation du contrat de travail par B. intervenue le 14 février 2020 en raison des fautes graves de l'employeur, a condamné A. à payer à B. le montant de 4.284 euros, outre les intérêts, au titre d'une indemnité compensatoire de préavis, et le montant de 300 euros, outre les intérêts, au titre d'indemnisation de son préjudice moral, a déclaré non fondées les demandes de B. en indemnisation d'un préjudice matériel et en allocation d'une indemnité pour jours de congés non pris, a admis, avant tout autre progrès en cause, B. à son offre de preuve par témoins en relation

avec sa demande en paiement des arriérés de salaire portant sur le reliquat de salaire du mois de février 2020 (6 au 14 février), et a réservé le surplus ainsi que les frais.

Suivant exploit d'huissier de justice du 24 février 2021, A. a régulièrement relevé appel de ce jugement.

A. critique le tribunal en ce qu'il a retenu comme date de la démission de B. le 14 février 2020, arguant que cette dernière aurait déjà démissionné oralement le 25 janvier 2020, B. ayant clairement exprimé son intention de ne plus travailler pour A.. Cette démission aurait été réitérée fin janvier sinon début février 2020, dont témoigneraient tant les propos sur WhatsApp que les attestations testimoniales versées en cause.

L'appelante désapprouve par ailleurs le tribunal en ce qu'il a déclaré justifiée la démission de B. pour faute grave dans le chef de l'employeur, et en ce qu'il l'a déboutée de sa demande reconventionnelle en paiement du montant de 2.141 euros, étant donné qu'à la date de la démission de B. aucun salaire ne serait resté impayé et que les fiches de salaires auraient été remises régulièrement chaque mois à la salariée.

A. fait encore valoir que depuis le 6 février 2020, B. ne se serait plus présentée au travail, de sorte qu'elle aurait cru « n'avoir plus de salariée du fait de la démission de cette dernière ». Elle estime encore que, même à admettre comme date de la démission le 14 février 2020, le non-paiement du salaire d'un seul mois ne constituerait pas un motif grave rendant immédiatement impossible le maintien de la relation de travail, de sorte que la démission de l'intimée serait encore injustifiée.

Elle affirme en outre que l'intimée aurait déjà exercé une activité professionnelle dès le 1<sup>er</sup> février 2020, ce qui constituerait d'ailleurs la raison de sa démission en date du 25 janvier 2020, les copies des pages facebook, versées en pièce 4, établiraient l'exercice de cette nouvelle activité par B..

Ainsi, B., qui aurait résilié le contrat de travail sans y être autorisée, lui serait redevable d'une indemnité compensatoire correspondant à la durée du préavis à prester, soit le montant de 2.141,99 euros, outre les intérêts.

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis réclamée par B., l'appelante fait valoir que B. manquerait de transparence en ce qu'elle ne fournirait aucune pièce relative aux indemnités de chômage, le cas échéant allouées, voire relative à une reprise d'une activité professionnelle. Elle-même ne serait pas en mesure de rapporter la preuve négative à ce sujet. A cet effet, elle entend voir enjoindre à l'intimée « à verser tout document permettant de connaître sa situation salariale à compter du mois de février 2020 (attestation du Centre commun de la sécurité sociale, le tout sous la réserve expresse et formelle de tout autre document) ».

L'appelante conclut, par réformation du jugement entrepris, en ordre principal, à voir déclarer injustifiée la démission de B. et à voir condamner cette dernière, en application de l'article L.124-6 du Code du travail, à lui payer le montant de 2.141,99 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du dépôt de la requête en première instance avec majoration du taux de l'intérêt légal à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification (à comprendre la signification) de la décision à intervenir.

En ordre subsidiaire, pour autant que la démission de B. soit déclarée justifiée, elle conclut à voir débouter cette dernière de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en dommages et intérêts pour préjudice moral, à défaut de preuve de l'existence d'un dommage subi, B. ayant dès son départ repris une autre activité professionnelle.

A. sollicite encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros « pour les deux instances » et conclut à la condamnation de l'intimée aux frais et dépens des deux instances.

B. conclut à la confirmation du jugement déféré en ce qu'il a retenu le caractère justifié de sa démission notifiée à A. le 14 février 2020 pour faute grave dans le chef de cette dernière.

Quant à la prétendue démission orale, B. conteste avoir démissionné verbalement le 25 janvier 2020, voire fin janvier ou encore début février 2020, tel que soutenu à tort par l'appelante.

L'échange de messages entre le 25 janvier et le 5 février 2020 ainsi que l'envoi des certificats médicaux couvrant la période du 27 janvier au 6 février 2020, confirmeraient la continuité de la relation de travail entre parties et démentiraient la prétendue démission orale de sa part. Ce serait A. qui, suivant échange de sms en date du 26 janvier 2020 lui aurait enjoint de rester à la maison « la semaine prochaine ».

B. estime en outre que la pièce numéro 2 versée par l'appelante, et devant reproduire selon cette dernière un message en date du 25 janvier 2020 sur WhatsApp, serait à rejeter. La seule traduction libre de cette pièce, rédigée en langue portugaise, n'établirait pas son adéquation au texte original. Même à admettre le contenu tel que relaté dans la traduction libre, les propos y relevés seraient dépourvus de toute force probante.

Les attestations testimoniales, manquant de précisions et de pertinence, ne seraient pas susceptibles non plus d'établir la démission verbale alléguée.

Quant aux fiches de salaires et le défaut de paiement du salaire, B. donne à considérer que lors de l'audience devant le juge des référés en mai

2020, A. aurait admis ne pas avoir remis les fiches de salaire des mois de septembre à décembre 2019, les fiches de salaire de janvier et février 2020 (jusqu'au 5 février) n'ayant été versées qu'au courant du mois de mai 2020, et ce ne serait que suite à l'ordonnance rendue par le juge des référés, qu'A. aurait payé, en mai et juin 2020, les salaires des mois de janvier et février 2020 (jusqu'au 5 février).

Ayant constaté le non-paiement de son salaire du mois de janvier 2020, B. aurait, en date du 14 février 2020, résilié le contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave dans le chef de l'employeur, les motifs graves ayant consisté dans le non-paiement du salaire du mois de janvier 2020, le fait de l'employeur de ne plus lui avoir donné de travail dès la fin de son arrêt de maladie, le 6 février 2020, et le défaut de l'employeur de lui avoir remis les fiches de salaires depuis le début de son engagement.

B., en interjetant appel incident, conclut, par réformation du jugement déféré, à voir condamner A. au paiement du montant de 3.000 euros au titre de préjudice moral, du montant de 859,15 euros au titre d'indemnité pour congés non pris et du montant de 3.000 euros au titre d'une indemnité de procédure pour la première instance.

Elle conclut encore, « par évocation », à voir condamner A. à lui payer le montant de 664,75 euros au titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 6 au 14 février 2020. Ce serait à tort que le tribunal a fait droit à l'offre de preuve présentée par A., alors que cette dernière ne lui aurait pas fourni de travail et que les faits offerts en preuve seraient mensongers.

B. demande finalement l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

A. conclut à l'irrecevabilité de l'appel incident en ce qu'il porte sur les arriérés de salaire et à son non-fondé pour le surplus.

### **Appréciation de la Cour**

Il y a lieu de préciser d'emblée que le jugement déféré n'est pas entrepris en ce qu'il a requalifié la relation de travail ayant existé entre parties en relation de travail à durée indéterminée.

- Quant au caractère justifié de la résiliation du contrat de travail pour faute grave dans le chef de l'employeur

Concernant d'abord la date de la démission, l'appelante fait plaider que B. aurait démissionné verbalement le 25 janvier 2020, sinon fin janvier 2020, sinon le 6 février 2020, et n'aurait, depuis lors, plus repris son travail. Cette démission serait à qualifier d'abusive.

Tel que l'a rappelé à bon escient la juridiction de première instance, pour qu'il y ait démission valable, il faut que le salarié exprime clairement et d'une façon réfléchie son intention de quitter définitivement son employeur.

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 orale aurait été exprimée doivent être examinées.

Afin d'établir la démission verbale alléguée, A. verse en instance d'appel deux attestations testimoniales et une « copie d'un message WhatsApp ».

Au vu des contestations de B. quant à la valeur probante de la pièce 2, rédigée en langue portugaise, la seule traduction libre de ce document ne saurait servir d'élément de preuve de la volonté de B. de démissionner de son poste occupé auprès d'A., étant donné que la langue portugaise ne constitue pas une langue officielle au Grand-Duché de Luxembourg applicable en matière administrative et judiciaire.

S'agissant des attestations testimoniales rédigées en juillet respectivement septembre 2021, elles manquent de précisions en ce qui concerne les propos qui auraient été échangés entre parties.

Ainsi, le témoin C., patient du docteur A., outre qu'elle reste imprécise concernant la date de la rencontre qui aurait eu lieu au cabinet dentaire d'A., fin janvier ou début février 2020, se réfère dans son attestation succincte à une dame aux cheveux noirs que le docteur A. aurait appelé par le prénom Lucia et qui aurait dit au docteur « qu'elle voulait annuler son contrat de travail car elle ne voulait plus travailler dans les cabinets dentaires du docteur A. », et qui aurait « rendu des clés au docteur A. ».

Outre que l'identité de la dame aux cheveux noirs et de prénom Lucia n'est pas établie, les propos y tenus ne sont pas susceptibles, à eux seuls, d'établir une volonté réelle et réfléchie de B. de résilier le contrat de travail ayant lié les parties.

Le témoin Maria Antonieta Marques Bispo, assistante dentaire et ancienne collègue de travail de l'intimée, a déclaré dans son attestation

testimoniale que le 6 février 2020, B. serait venue au cabinet dentaire de Differdange, en disant qu'elle « ne continuerait pas à travailler dans les cabinets dentaires et a demandé comment ils pouvaient résoudre la situation », et qu'A. lui aurait répondu de « reprendre le travail » et « qu'elle avait des jours de congés à récupérer et après enverrait la lettre de licenciement ».

Ces propos ne permettent pas non plus d'établir une volonté non équivoque de B. de mettre définitivement fin à la relation de travail qui la liait à son ancien employeur.

Les déclarations de ces témoins ne reflètent partant pas une intention claire et réfléchie de B., que ce soit le 25 janvier 2020, ou toute autre date en janvier 2020, ou encore le 6 février 2020, de quitter définitivement son emploi auprès d'A..

Ni les attestations testimoniales ni les échanges de courriels entre parties, au contenu incohérent, ne sont de nature à établir une démission verbale de B., qui remplisse les conditions d'une volonté claire et nette, sans ambiguïté, de ne pas poursuivre la relation de travail.

Le fait d'avoir fait parvenir à A. des certificats de maladie attestant de son incapacité de travail, ayant couvert la période du 27 janvier au 6 février 2020, non discuté en tant que tel par A., corrobore par ailleurs l'analyse faite de l'absence de volonté, claire et nette, dans le chef de B. de démissionner de son poste de travail fin janvier ou début février 2020.

Il n'est dès lors pas établi que le contrat de travail ait été rompu par une démission verbale de B. et c'est à juste titre que le tribunal a retenu que B. a démissionné par écrit en date du 14 février 2020.

Concernant le caractère justifié de la démission de B., il convient de rappeler que l'article L.221-1 du Code du travail dispose que le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier. L'obligation de payer au salarié la rémunération en contrepartie du travail effectué constitue en effet l'obligation principale de tout employeur et il appartient à ce dernier, en cas de contestations de la part du salarié, de prouver le paiement de ce même salaire.

Conformément à l'article L.125-7 du Code du travail, l'employeur est en outre obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire.

Tel que l'a relevé à juste titre la juridiction de première instance, le non-paiement du salaire qui revêt pour le salarié un caractère alimentaire et vital constitue dans le chef de l'employeur une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de

travail au sens de l'article L.124-10 (1) du Code du travail et justifie la démission avec effet immédiat du salarié, et que la non-remise répétée des fiches de salaire constitue également un motif grave justifiant la démission du salarié.

Il résulte en effet de l'ordonnance des référés rendue le 26 mai 2020 que le salaire du mois de janvier 2020 restait toujours impayé et que les fiches de salaire pour la période de septembre à décembre 2020 n'ont pas été remises à B., ces fiches n'ayant été fournies que postérieurement à ladite ordonnance.

Notons encore que l'appelante a évoqué dans son acte d'appel que « par courrier du 14 février 2020, B. a réitéré sa démission par écrit, sans indication de motifs », sans pour autant tirer une conséquence juridique de ce constat.

A ce sujet, l'intimée s'est référée à un arrêt de la Cour d'appel du 21 janvier 2010, n° 34382 du rôle, qui a retenu que « en cas de démission de la salariée avec effet immédiat, aucune disposition légale ne requiert qu'elle indique dans la lettre de démission les motifs graves imputables à l'employeur qui ont motivé sa démission. Les motifs justifiant cette démission avec effet immédiat pour motifs graves peuvent être fournis par la salariée à tout moment postérieurement à l'envoi de la lettre de démission ».

En l'espèce, B. ayant invoqué devant les juridictions du travail comme motif de sa démission avec effet immédiat le défaut de paiement de son salaire et le défaut de remise par l'employeur des fiches de salaire, le moyen évoqué par A. tiré de l'absence d'indication des motifs dans la lettre de démission est inopérant.

La Cour rejoint dès lors la juridiction de première instance en ce qu'elle a retenu que la résiliation du contrat de travail par B. le 14 février 2020, pour fautes graves dans le chef d'A., - non-paiement du salaire et non-remise des fiches de salaire -, est justifiée, et qu'en conséquence, la demande reconventionnelle formulée par A. tendant à la condamnation de B. au paiement du montant de 2.141 euros, sur base de l'article L.124-6 du Code du travail, a été rejetée.

L'appel d'A. n'est partant pas fondé quant à ces points.

- Les demandes indemnitaires

o Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

L'article L.124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L.124-4 et L.124-5, doit payer à l'autre partie

une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis

A. s'oppose à cette demande au motif que l'intimée serait restée en défaut de fournir des indications sur les revenus ou les indemnités de chômage touchées suite à sa démission. Dans la mesure où les indemnités de chômage et les revenus éventuellement perçus devraient être déduits de l'indemnité compensatoire de préavis, B. ne saurait prétendre au montant de 4.284 euros, et il y aurait lieu de lui enjoindre de fournir des renseignements à ce sujet.

B. se prévaut du caractère forfaitaire de cette indemnité et affirme ne pas avoir touché des indemnités de chômage, ni de la part de l'Adem, ni de la part du Pôle Emploi en France. Elle n'aurait pas non plus perçu de revenus provenant d'une autre activité et conteste être l'auteur des publications facebook (pièces 5 et 6 versées par A.).

C'est à bon escient que le tribunal a relevé que d'après la décision de la Cour constitutionnelle du 8 juillet 2016, le salarié, qui a résilié de manière justifiée son contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur, se trouve dans une situation comparable au salarié dont le licenciement avec effet immédiat par l'employeur est déclaré abusif et qui bénéficie de plein droit de l'indemnité compensatoire de préavis.

Quant à des revenus éventuels perçus par B., il a été retenu que l'indemnité compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire et qu'elle est due par l'employeur fautif, quels que soient les revenus perçus par le salarié pendant la période couverte par cette indemnité » (Cour d'appel, 31 janvier 2008, rôle n° 32012, Cour d'appel, 15 janvier 2009, rôle n° 33359, Cour d'appel, 18 février 2019, rôle n° 36.591).

Il s'ensuit que l'argumentation d'A. tendant à voir déduire de l'indemnité compensatoire de préavis des revenus éventuellement perçus par B. est vaine, et la demande en production forcée de pièces, en ce qu'elle concerne la demande d'A. à voir enjoindre à B. de verser une attestation du centre commun de la sécurité sociale, est à déclarer non fondée.

Il devient partant oiseux d'analyser la valeur probante des pièces 5 et 6 versées par A., copies de pages facebook, qui établiraient selon cette dernière la perception de revenus par B., étant observé au demeurant que ces pièces sont rédigées, en partie, en langue portugaise, et se réfèrent, en majeure partie, à des périodes postérieures à la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Quant à des indemnités de chômage attribuées, le cas échéant, à B., il convient de relever que s'il a été décidé à plusieurs reprises que l'indemnité compensatoire de préavis redue par l'employeur au salarié suite à un licenciement avec effet immédiat déclaré abusif présente un caractère

forfaitaire et qu'elle est due sans considération du préjudice réellement subi du fait de la brusque rupture, et constitue partant un substitut de salaire qui ne peut être réduit ou supprimé, force est de constater qu'il en va autrement lorsque le salarié perçoit des indemnités de chômage pendant la période censée couverte par l'indemnité de préavis. Dans cette hypothèse et par application des articles L.521-4 et suivants du Code du travail, les indemnités de chômage sont déduites de l'indemnité compensatoire de préavis (en ce sens, Cour d'appel, 15 décembre 2011, n° 36.591 du rôle).

Dans la mesure où l'indemnité compensatoire de préavis redue par l'employeur au salarié suite à un licenciement avec effet immédiat déclaré abusif constitue un substitut de salaire qui ne peut être réduit ou supprimé, il appartient à l'employeur qui entend se voir décharger du paiement de ce substitut de salaire, d'apporter la preuve positive que B. a touché des indemnités de chômage.

A l'instar de la juridiction de première instance, la Cour constate qu'il ne ressort d'aucun élément soumis que B. ait touché des indemnités de chômage suite à sa démission.

Contrairement à l'argumentation d'A., cette dernière est en mesure de connaître l'existence ou non d'avances attribuées au Luxembourg à B. au titre d'indemnités de chômage, par une mise en intervention de l'Etat pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, étant observé que si l'attribution à B. d'indemnités de chômage était avérée, A. se verrait confrontée à une demande de l'Etat en remboursement des avances accordées à la salariée.

Il s'y ajoute, pour être complet, que l'article L. 521-4, paragraphe 5, alinéa 2, du Code du travail qui prévoit que le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est déduit des salaires et indemnités que l'employeur est condamné à payer au salarié, ne s'applique pas aux indemnités de chômage que l'employeur n'est pas condamné à rembourser, étant donné qu'elles ne sont pas versées par le Fonds pour l'emploi, mais, le cas échéant, par le Pôle Emploi français, tel qu'évoqué par A..

Même à supposer que B. ait touché des indemnités de chômage versées par le Pôle Emploi français, l'indemnité compensatoire de préavis serait due dans son intégralité, sans déduction de telles indemnités (dans le même sens, Cour d'appel, 18 février 2016, n° 41056 du rôle).

Il s'ensuit que la demande subsidiaire d'A. en production de « tout document permettant de connaître la situation salariale de B. à compter du mois de février 2020 », outre qu'elle manque de précisions en ce qui concerne la détermination des pièces requises, est encore à rejeter.

En l'absence de contestations quant au mode de calcul de l'indemnité compensatoire du préavis, c'est encore à raison que le tribunal a déclaré fondée cette demande pour le montant réclamé de 4.284 euros.

L'appel d'A. n'est partant pas fondé non plus quant à ce volet.

- Quant à l'indemnité compensatoire de congés non pris

S'agissant de l'indemnité compensatoire de congés non pris, le tribunal a relevé que « dans la mesure où la requérante est restée en défaut de préciser à quelle période la demande se réfère exactement et en quoi la dernière fiche de salaire du mois de février 2020 indiquant qu'elle a droit à 17 heures de congé, payées entretemps, est erronée, la demande de ce chef est à rejeter ».

B., en interjetant appel incident, estime que le tribunal l'a déboutée à tort de sa demande en condamnation d'A. à lui payer une indemnité compensatoire de congés non pris. Elle fait plaider que « la période allant du 25 septembre 2019 au 14 février 2020 représente l'intégralité de la relation de travail pendant laquelle la salariée n'a pas pris de congé », et que « sur le montant de 1.069,63 euros bruts, l'employeur a seulement réglé un montant de 210,48 euros ( voir fiche de salaire février 2020) », et qu'elle aurait droit à la différence, soit au montant de ( 1.069,63 – 210,48 ) 859,15 euros.

Force est de constater qu'aucune fiche de salaire n'est versée en cause, de sorte que la Cour n'est pas en mesure de vérifier et d'examiner les indications y figurant.

Il s'ensuit que l'appel incident quant à ce point est à déclarer non fondé.

- Quant au préjudice moral

B. estime que le montant lui alloué au titre de préjudice moral est insuffisant.

Le comportement de son employeur, - ayant consisté à l'engager à tort par contrats à durée déterminée, à omettre de lui remettre des fiches de salaire et à la priver de travail pour justifier le non-paiement du salaire - , l'aurait contrainte à démissionner au tout début de la crise sanitaire. Elle se serait faite beaucoup de soucis pour son avenir professionnel.

A. conteste l'existence d'un préjudice dans le chef de B..

La Cour constate que dans la mesure où Lucia A. ne réclame pas de préjudice matériel et ne rapporte pas la preuve d'avoir activement recherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, l'existence d'un préjudice relatif aux prétendus soucis quant à son avenir professionnel n'est pas établie.

C'est néanmoins à juste titre, et par une motivation que la Cour fait sienne, que la juridiction de première instance a retenu que B. a subi un préjudice moral du fait de la démission pour faute grave de son employeur, par l'atteinte portée à sa dignité de salariée.

Eu égard à la courte durée des relations de travail entre parties et des circonstances dans lesquelles la résiliation du contrat s'est opérée, le montant alloué au titre de dommage moral est adéquat.

L'appel incident n'est partant pas fondé.

- Quant aux arriérés de salaire

B. estime que la juridiction de première instance aurait admis à tort la partie adverse à son offre de preuve, qui manquerait d'être concluante pour la solution du litige, et demande, « par évocation », à condamner A. à lui payer le solde des arriérés de salaire à hauteur de 664,75 euros bruts.

A. soulève l'irrecevabilité de l'appel en ce qui concerne ce poste.

Il y a lieu de relever qu'aux termes de l'article 579 du Nouveau Code de procédure civile, « les jugements qui tranchent dans leur dispositif une partie du principal et ordonnent une mesure d'instruction ou une mesure provisoire peuvent être immédiatement frappés d'appel comme les jugements qui tranchent tout le principal.

Il en est de même lorsque le jugement qui statue sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident, met fin à l'instance ».

La juridiction de première instance, dans le cadre de la demande de B. en paiement d'arriérés de salaire, s'étant limitée, dans le dispositif du jugement attaqué, à ordonner une enquête et une contre-enquête sans avoir tranché une partie du principal de cette demande, l'appel pour autant qu'il concerne le volet du jugement entrepris relatif à la demande en paiement d'arriérés de salaire est irrecevable, la question d'une évocation ne se posant pas, les conditions posées par l'article 597 du Nouveau Code de procédure civile qui dispose que « lorsqu'il y aura appel d'un jugement avant dire droit, si le jugement est infirmé et que la matière soit disposée à recevoir une décision définitive, les cours et autres tribunaux d'appel pourront statuer en même temps sur le fond définitivement, par un seul et même jugement » n'étant pas remplies.

- Quant à la demande additionnelle de B. en majoration du taux de l'intérêt légal

B. réclame en outre la majoration de trois points du taux de l'intérêt légal à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification du jugement (à lire de l'arrêt) à intervenir. A. ne prend pas position à cet égard, ayant au demeurant elle-même sollicité la majoration du taux de l'intérêt légal dans le cadre de sa demande reconventionnelle.

En application des articles 15-1 et 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et intérêts de retard, il y a lieu de faire droit à cette demande.

- Quant aux indemnités de procédure

Le tribunal ayant réservé les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure, les appels y afférents sont irrecevables.

Succombant en appel, A. est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

En revanche, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de B. les sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens, il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros 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 irrecevable l'appel incident en ce qu'il porte sur la demande de B. en paiement d'arriérés de salaire,

dit les appels principal et incident recevables pour le surplus,

les dit non fondés,

**confirme** le jugement entrepris, sauf à ajouter, en ce qui concerne les condamnations d'A. à payer à B. les montants de 4.284 euros et 300 euros avec les intérêts au taux légal à compter du 24 avril 2020, jour de la demande en justice, jusqu'à solde, que le taux de l'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la signification du présent arrêt,

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

condamne A. à payer à B. le montant de 1.500 euros au titre d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Nicolas Bauer, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.