

Texte pseudonymisé

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

## **Arrêt N°20/23 - VIII - TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail

**Audience publique du vingt-six janvier deux mille vingt-trois**

### **Numéro CAL-2020-00856 du rôle**

#### **Composition:**

MAGISTRAT1.), président de chambre,  
MAGISTRAT2.), premier conseiller,  
MAGISTRAT3.), premier conseiller,  
GREFFIER1.), greffier.

#### **Entre :**

**SOCIETE1.)**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.),  
inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous  
le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration  
actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice HUISSIER  
DE JUSTICE1.), d'Esch-sur-Alzette du 4 septembre 2020,

comparant par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant à  
Luxembourg,

#### **et :**

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

intimée aux fins du susdit exploit HUISSIER DE JUSTICE1.),

comparant par la société en commandite simple SOCIETE2.), inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour,

**2. l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit HUISSIER DE JUSTICE1.),

comparant par Maître AVOCAT3.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----

### LA COUR D'APPEL:

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 10 octobre 2014, PERSONNE1.) a été engagée à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014 par la société SOCIETE1.) en qualité d' « *analyst* » et elle a ensuite été affectée au poste « *d'executive assistant* » avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2015 et au poste « *d'office manager* » avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2018.

Par courrier recommandé du 20 avril 2020, elle a démissionné avec effet immédiat de ses fonctions pour faute grave dans le chef de l'employeur.

Par requête du 12 mai 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de se voir allouer suivant le dernier état de ses conclusions en première instance, les montants suivants :

- |  |             |
|--|-------------|
| - indemnité compensatoire de préavis             | 20.500,00 € |
| - indemnité de départ                            | 5.125,00 €  |
| - préjudice matériel ( 8 mois)                   | 41.000,00 € |
| - préjudice moral                                | 20.000,00 € |
| - arriérés de salaire                            | 10.959,36 € |
| - indemnité compensatoire pour congés non pris : | 1.026,19 €  |

et une indemnité de procédure de 2.500 €.

Elle a encore demandé à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui communiquer la fiche de salaire non périodique tenant compte du solde de congés non pris et le certificat de travail, dans un délai de huit

jours à partir de la notification du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 150 € par document manquant et par jour de retard.

Par jugement du 28 juillet 2020, le tribunal du travail a, en substance, déclaré justifiée la démission avec effet immédiat du 20 avril 2020, dit fondée la demande de la salariée à titre d'arriérés de salaire pour la somme de 10.959,36 €, celle en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis pour 20.500 €, celle en allocation d'une indemnité de départ pour 5.125 €, celle en paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris pour 1.026,19 € et celle en paiement d'une indemnité pour préjudice moral pour 4.000 €. Le tribunal a d'ores et déjà condamné l'employeur à payer à PERSONNE1.) la somme de 41.610,55 € avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde. Il a ordonné l'exécution provisoire du jugement quant à la condamnation au titre d'arriérés de salaire et au titre d'indemnité compensatoire de congés non pris et en condamnation de l'employeur à communiquer à PERSONNE1.) la fiche de salaire non périodique tenant compte du solde de congés non pris et le certificat de travail.

Il a donné acte à PERSONNE1.) qu'elle demande à voir réserver sa demande à titre de préjudice matériel, a réservé les droits de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT) ainsi que la demande de la salariée en allocation d'une indemnité de procédure et les frais.

Pour statuer ainsi, après avoir constaté que l'employeur a reconnu ne pas avoir réglé de salaire à PERSONNE1.) depuis le 12 décembre 2019, le tribunal a relevé que l'employeur a l'obligation première de payer l'intégralité des salaires et que le non-paiement systématique, persistant et répété par l'employeur des salaires constitue une faute grave dans son chef rendant la démission du salarié avec effet immédiat justifiée.

Au vu de son ancienneté de service de cinq ans et demi auprès de la société SOCIETE1.), la demande de PERSONNE2.) en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis a été déclarée fondée pour la somme de 20.500 € ( 4 x 5.125 €) en application des articles L.124-3(2) et L.124-6 du Code du travail. Conformément à l'article L.124-7 du Code du travail, sa demande en allocation d'une indemnité de départ a été déclarée fondée pour la somme de 5.125 €, correspondant à un mois de salaire. Au vu des circonstances de la démission, de l'ancienneté de services de la salariée auprès de la société SOCIETE1.) et des contestations insensées de la part de l'employeur, le tribunal a alloué à la salariée la somme de 4.000 € à titre de préjudice moral.

La demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris a été déclarée fondée pour la somme de 1.026,19 € en application des articles L.233-12 et L.233-14 du Code du travail, le tribunal ayant relevé la durée hebdomadaire de travail de 20 heures de PERSONNE1.).

La demande en paiement d'arriérés de salaire a été déclarée fondée pour le montant de 10.959,36 € euros, au titre des mois de décembre 2019 à avril 2020, le montant réclamé étant justifié au vu des fiches de salaire versées.

Par acte d'huissier de justice du 4 septembre 2020, la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 21 août 2020.

Elle réclame, par réformation, principalement, à se voir décharger de toute condamnation relative aux indemnités allouées à l'intimée et réclame la condamnation de cette dernière à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 10.250 € avec les intérêts légaux à partir de la date de la signification de l'arrêt.

Subsidiairement, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis ne serait fondée qu'à concurrence de 10.250 €, étant donné que PERSONNE1.) aurait bénéficié d'un congé parental à mi-temps de sorte qu'elle ne pourrait se voir accorder qu'une indemnité de préavis pour son mi-temps auprès de son employeur. A défaut d'avoir rapporté la preuve d'un préjudice en relation causale avec la démission, la demande de la salariée en paiement d'une indemnité pour préjudice moral serait à rejeter.

L'appelante fait ensuite valoir qu'elle aurait entretemps payé les salaires des mois de décembre 2019, janvier, février, et mars 2019, jusqu'au 20 avril 2020 à PERSONNE1.). Il en serait de même pour la somme de 1.026,19 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris. Il y aurait dès lors lieu, par réformation du jugement entrepris, de déclarer non fondées ces demandes.

La demande de l'intimée relative à la communication sous peine d'astreinte des copies des fiches de salaire pour les mois de décembre 2019, et janvier à avril 2020 et des fiches relatives aux congés non pris serait à rejeter, étant donné que toutes ces pièces auraient été remises à l'intimée. Les conditions de l'astreinte ne seraient pas remplies, de sorte qu'il y aurait lieu, par réformation, de déclarer l'astreinte en relation avec la production desdites pièces comme obsolète et de la refuser. L'appelante réclame en outre en appel le remboursement de la somme de 30.000 € qu'elle dit avoir versée au titre d'astreinte, par rapport aux condamnations précitées.

L'appelante réclame une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) conclut en ordre principal à l'irrecevabilité de l'appel, étant donné que le jugement entrepris ne serait pas à qualifier de jugement mixte au sens de l'article 579 du NCPC, mais de jugement avant-dire droit.

En ordre subsidiaire, PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré justifié sa démission du 20 avril 2020 pour faute grave dans le chef de la société SOCIETE1.) et en ce qu'il a condamné l'employeur à lui payer la somme de 20.500 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et de 5.125 € à titre d'indemnité de départ.

Concernant la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement des arriérés de salaire pour les mois de décembre, janvier, février mars et avril 2020, l'intimée admet que ces montants lui ont entretemps été réglés. Elle demande à voir confirmer le jugement entrepris sur ce point.

Elle conclut aux termes d'un appel incident à se voir allouer, par réformation, la somme de 20.000 € au titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral subi.

Concernant la remise des fiches de salaire ainsi que la remise de la fiche pour l'indemnité de congé non pris sous peine d'astreinte, l'intimée demande à voir constater qu'elle avait renoncé en première instance à la demande en communication relative à ces pièces. La demande de l'appelante serait en conséquence irrecevable, sinon dénuée de tout fondement. L'intimée sollicite en revanche la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a condamné son ancien employeur à lui remettre la fiche de salaire non-périodique tenant compte du solde de congés non pris et du certificat de travail sous peine d'astreinte.

L'intimée conclut, en ordre principal, à l'irrecevabilité de la demande de la société SOCIETE1.) tendant à la voir condamner au paiement de la somme de 10.250 € au titre d'une indemnité compensatoire de préavis comme étant une demande nouvelle prohibée en appel. En ordre subsidiaire, elle déclare se rapporter à la sagesse de la Cour quant au bien-fondé de cette demande.

PERSONNE1.) réclame en tout état de cause une indemnité de procédure de 5.000 € pour l'instance d'appel.

L'ETAT fait plaider que dans la mesure où ces droits ont été réservés par le tribunal dans son jugement du 28 juillet 2020, il n'aurait pas de revendications à faire valoir au stade actuel de la procédure.

## Discussion

### l) Quant à la recevabilité de l'appel

Aux termes des articles 355, 579 et 580 du NCPC, dans leur version telle qu'applicable avant l'entrée en vigueur de la loi du 15 juillet 2021 portant modification : 1° du Nouveau Code de procédure civile (...); , seuls peuvent être immédiatement frappés d'appels les jugements qui, dans leur dispositif, tranchent une partie du principal et ordonnent une mesure d'instruction ou une mesure provisoire, tout comme les jugements qui tranchent tout le principal. Il en est de même des jugements qui statuent sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident de procédure, mettant fin à l'instance. Les autres jugements et notamment ceux qui ordonnent ou refusent une mesure d'instruction, ne peuvent être frappés d'appel indépendamment des jugements sur le fond que dans les cas spécifiés par la loi.

La règle selon laquelle, sauf jugement mixte, l'appel contre le jugement avant dire droit ou d'incident est retardé jusqu'à l'appel contre le jugement rendu ultérieurement sur le fond est d'ordre public et l'irrecevabilité peut être soulevée d'office par les juges (Cour d'appel, 27 novembre 2014, n° 38753 du rôle). Le principal s'entend des prétentions respectives qui fixent l'objet du litige. Il en suit qu'un jugement qui statue sur une partie du principal et ordonne pour le surplus une mesure d'instruction ou une surséance n'est pas nécessairement mixte ; il ne le sera que si les deux chefs de la décision sont liés à la même demande. Si tel n'est pas le cas, pour la recevabilité de l'appel, on doit estimer qu'il existe deux décisions l'une, qui tranche le principal et l'autre qui est purement avant dire droit (Jcl procédure civile, Fasc. 900-60 : Appel.- Jugements susceptibles ou non d'appel, édition numérique 12 avril 2022 n° 30 et suiv. Cour d'appel, 25 novembre 2009, n° 32932 et 33936 du rôle ; 26 octobre 2011, n° 35280 du rôle ; Cour d'appel, 27 novembre 2014, n° 38398 du rôle).

Le critère pour savoir si un jugement a tranché dans son dispositif une partie du principal étant purement formel, il n'y a pas lieu de tenir compte des motifs de la décision, ni des dispositions non contenues expressis verbis dans le dispositif.

En l'occurrence, le jugement déféré a dans son dispositif, déclaré justifiée la démission de la salariée et tranché définitivement la plupart des demandes de l'intimée en les ayant déclarées fondées.

Le jugement entrepris est dès lors appellable, de sorte que le moyen d'irrecevabilité de l'appel est à rejeter.

## II) Quant à la démission du 20 avril 2020

L'appelante fait grief au tribunal d'avoir retenu que la démission de PERSONNE1.) avec effet immédiat reposait sur des motifs réels et sérieux.

Elle fait valoir que l'intimée aurait été au courant des difficultés financières de la société SOCIETE1.) au courant du mois de décembre 2019. Pour soutenir cette affirmation, l'appelante se réfère à un échange de courriels entre l'employeur et sa salariée entre le 3 décembre 2019 et le 6 janvier 2020. L'appelante estime qu'il résulterait à suffisance des pièces versées qu'au plus tard en janvier 2020, l'intimée aurait déjà eu connaissance du fait que si elle devait rester travailler auprès de la société SOCIETE1.), son salaire ne saurait être payé pendant un certain temps. L'appelante se réfère notamment à son courriel du 6 janvier 2020 pour soutenir qu'au plus tard à cette date, l'intimée aurait été informée que le problème du paiement des salaires se poserait pour les mois à venir. L'appelante reproche à l'intimée de ne pas avoir respecté le délai d'un mois suivant la connaissance des problèmes financiers de l'employeur pour pouvoir démissionner avec effet immédiat pour faute grave dans le chef de l'employeur pour non-paiement du salaire. Ce délai aurait en l'espèce expiré le 6 février 2020. La démission de l'intimée serait par conséquent intervenue tardivement en l'espèce.

Elle argumente que contrairement à ce qu'a retenu le tribunal du travail, la salariée n'a pas démissionnée en raison du non-paiement par la société SOCIETE1.) de ses salaires des mois de décembre 2019, janvier et février 2020, mais parce qu'elle voulait se consacrer à l'avenir à l'éducation de son enfant. L'intimée aurait par ailleurs eu d'énormes difficultés pour retrouver son rythme de travail après son congé de maternité venu à échéance en décembre 2019. Les motifs invoqués par la salariée dans son courriel du 20 avril 2020 ne seraient pas sérieux, à défaut pour la salariée d'avoir indiqué en quoi le paiement de salaire serait urgent. L'intimée serait restée en défaut de justifier qu'une banque l'aurait menacée d'une procédure de recouvrement forcée à son égard et depuis décembre 2019, elle aurait perçu une indemnité de congé parental s'élevant à 1.123, 50 €. Le non-paiement de salaires ne saurait en aucun cas constituer une faute grave, étant donné que le salaire n'a plus été réglé depuis plusieurs mois, que les motifs du non-paiement de salaires a été expliqué à la salariée, et que PERSONNE1.) n'aurait pas été la seule à être dans une telle situation. L'appelante demande encore à voir constater que jusqu'au 26 mars 2020, PERSONNE1.) n'aurait jamais revendiqué le paiement des salaires des mois de décembre 2019, janvier et février 2020.

L'intimée fait valoir qu'elle a démissionné de ses fonctions en date du 20 avril 2020 pour non-paiement des salaires des mois de décembre 2019 à mars 2020. L'employeur ayant encore méconnu ses obligations le mois précédent de la démission de sa salariée, l'intimée estime avoir pu invoquer des faits antérieurs en vertu de l'article L.124-10(6) du Code du travail, de sorte que le moyen de l'appelante serait à rejeter.

Le non-paiement des salaires serait un motif sérieux rendant le maintien des relations de travail entre l'employeur et le salarié immédiatement impossible. L'intimée conteste l'affirmation de son employeur consistant à dire qu'elle aurait éprouvé en février 2020 des difficultés pour s'adapter à nouveau à son rythme de travail suite à son congé de maternité et se prévaut concernant ce reproche d'un courriel de l'employeur du 3 mars 2020. L'intimée demande également à voir constater que le motif invoqué à l'appui de sa démission du 20 avril 2020 serait réel, étant donné que l'intimée serait en aveu de ne plus avoir procédé au paiement des salaires de décembre 2019 à mars 2020.

L'intimée conclut en conséquence à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal a déclaré la démission avec effet immédiat du 20 avril 2020 justifiée.

#### *Appréciation de la Cour*

L'employeur soutient que PERSONNE1.) serait forclosé à invoquer le non-paiement des salaires pour justifier la démission, étant donné que l'intimée aurait eu connaissance de ces faits en décembre 2019, soit plus d'un mois avant sa démission du 20 avril 2020.

L'article L.124-10 (6) du Code du travail dispose ce qui suit:

*« Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.*

*Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.*

*Dans le cas où il y a lieu à application de la procédure prévue à l'article L.124-2, celle-ci doit être entamée dans le délai fixé à l'alinéa 1er du présent paragraphe ».*

Le principe ou l'exigence du délai d'invocation d'un mois pour la faute justifiant un licenciement sans préavis tel qu'il est précisé dans l'alinéa

1<sup>er</sup> de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, signifie qu'un salarié ne peut pas fonder une démission avec effet immédiat sur des faits dont il a pris connaissance il y a plus d'un mois. La loi admet dès lors que si aucune résiliation du contrat de travail n'est intervenue dans le mois de la prise de connaissance de la faute, il y a lieu de présumer que la ou les fautes ont été pardonnées ou qu'elle(s) n'étai(en)t pas d'une gravité suffisante pour ébranler définitivement la relation de confiance entre les parties. Ainsi, lorsque les juridictions du travail constatent que les faits sur lesquels se base la démission avec effet immédiat remontent à plus d'un mois, elles déclareront ladite démission abusive sans analyser les faits.

Le délai d'un mois commence à courir à partir de la commission ou de la réalisation de la faute ou à partir du jour où le salarié en a eu connaissance.

La salariée a invoqué à l'appui de sa démission le non-paiement de ses salaires depuis plusieurs mois, cette faute, justifiant, d'après elle, sa démission avec effet immédiat, pour violation par l'employeur de l'article L.221-1 du Code du travail. Elle a en effet précisé dans son courrier du 20 avril 2020 *"my resignation with immediate effect is due to the serious misconduct on the Company's behalf, which consists in the non-payment of my salary for several months, as described hereafter"*. L'affirmation de l'appelante que le motif à la base de la démission serait d'ordre familial est dès lors contredite par le courrier précité. Pour être tout à fait complet, il convient d'ajouter que la salariée a informé son employeur aux termes du courrier litigieux, qu'en raison de la crise du Covid-19, *« I had no other choice but to take extraordinary leave for family reasons from 25 march 2020 until today, in order to take care of my child »*. Contrairement à l'argumentation de l'employeur, la décision de l'intimée de solliciter un congé extraordinaire pour des raisons familiales ne constitue partant aucunement le motif à la base de sa démission.

Il est vrai qu'il résulte de l'échange de courriels entre le 20 décembre 2019 et le 6 janvier 2020, entre l'intimée et PERSONNE3.), Head of HR auprès de la société SOCIETE1.), que la salariée a, à ce moment, été informée des problèmes de trésorerie au sein de la société SOCIETE1.) (*« we are in trouble »*... *« you have not been paid for december yet »*... *« no one has been paid for many months and I cannot tell you when I can start paying you again"*). L'employeur a cependant continué à ne pas régler de salaire après janvier 2020 et a encore méconnu son obligation de payer le salaire le mois précédent de la démission de la salariée, de sorte que PERSONNE1.) était en droit d'invoquer en vertu de l'article L.124-10(6) du Code du travail des non-paiements antérieurs ( voir en ce sens Cour d'appel, 1<sup>er</sup> février 2018, n°44587).

Il appartient à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail ( Cour de cassation, 8 décembre 2016, n° 94/16, n°3717 du registre).

Aux termes de l'article 124-10 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.* »

Le Code du travail prévoit à l'article L.221-1, alinéa 2 que le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent.

L'appelante est en aveu de ne pas avoir réglé de salaires à PERSONNE1.) pendant la période allant du 12 décembre 2019 au mois de mars 2020.

Il est vrai que si dans certaines circonstances, soumises à une appréciation in concreto, un salarié peut valablement accepter un paiement tardif des salaires, encore appartient-il à l'employeur de prouver l'existence d'un tel accord. Force est de constater qu'en l'espèce, aucun accord quant au paiement retardé des salaires n'est intervenu. Il ne résulte en effet pas de l'échange de courriels versé aux débats que la salariée aurait accepté un paiement tardif des salaires, jusqu'à ce que l'employeur soit sorti de son impasse financière. La seule information donnée à la salariée concernant les difficultés financières de la société SOCIETE1.) ainsi que les difficultés de paiement des salaires ne peut suppléer à la preuve de l'existence d'un tel accord. Il en est de même du fait que la salariée a attendu jusqu'au 20 avril 2020 pour démissionner, après les mises en demeure adressées à son employeur en date des 26 mars et 6 avril 2020 ( voir en ce sens Cour d'appel, 26 novembre 2020, Cal-2020-00147).

Il n'est pas non plus exact de prétendre qu'aucune réclamation n'a jamais été émise par PERSONNE1.), étant donné qu'aux termes de son courriel du 20 décembre 2019, l'intimée a insisté sur l'importance de son salaire, due notamment au fait « *as from the 12/12, I am only part time and need the money* ». L'employeur a par conséquent été interpellé par sa salariée au sujet du problème lié au non-paiement du salaire en décembre 2019. Il s'y ajoute que par courriers des 26 mars et 6 avril 2020, PERSONNE1.) a mis en demeure la société SOCIETE1.) de régler les arriérés de salaire dus. Ces courriers sont restés sans réponse de la part de l'employeur.

Les manquements répétés et systématiques de l'employeur à son obligation de payer les salaires à la fin du mois constituent un motif

grave au sens de l'article L.124-10 du Code de travail qui justifie la démission avec effet immédiat du contrat de travail entre parties pour faute de l'employeur.

Le jugement déféré est donc à confirmer en ce qu'il a déclaré justifiée la démission de la salariée avec effet immédiat du 20 avril 2020.

### III) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

L'appelante ayant été au service de la société SOCIETE1.) depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2014, c'est à bon droit qu'elle réclame une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois.

La société SOCIETE1.) fait plaider que la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis ne serait fondée qu'à concurrence de 10.250 €, étant donné que PERSONNE1.) aurait bénéficié d'un congé parental à mi-temps à partir du 12 décembre 2019, de sorte qu'elle ne pourrait se voir accorder qu'une indemnité de préavis pour son mi-temps auprès de son employeur.

L'intimée argumente qu'elle n'aurait plus bénéficié des allocations pour congé parental suite à sa démission du 20 avril 2020, qui aurait entraîné la cessation pure et simple du congé parental.

Il est établi au vu d'un courrier de la « *Zukunftskées* » du 14 novembre 2019 que PERSONNE1.) a bénéficié d'une allocation pour congé parental à mi-temps pour la période du 12 décembre 2019 au 11 décembre 2020 ( pièce n° 3 de l'intimée). Suivant « *Entzugsrückforderungsbescheid* » du 5 juin 2019, la « *Zukunftskées* » a sollicité le remboursement de l'indemnité de congé parental d'ores et déjà payée à l'intimée ( pièce n° 15 de l'intimée).

Il est sans incidence qu'en raison du licenciement, la « *Zukunftskées* » a demandé le remboursement de l'indemnité de congé parental versée à l'intimée. Cette décision n'a pas pour autant fait revivre le contrat de travail dans sa forme initiale, et comme PERSONNE1.) n'a travaillé qu'à mi-temps à partir du mois du 12 décembre 2019 elle n'a pas droit au versement de l'intégralité de son salaire par la société SOCIETE1.) ( en ce sens Cour d'appel, 11 mai 2017, n° 40351 du rôle).

En application de l'article L. 124-6 du Code du travail, l'indemnité compensatoire de préavis est égale au salaire.

Compte tenu du fait que PERSONNE1.) a bénéficié d'un congé parental à mi-temps à partir du 12 décembre 2019, la société SOCIETE1.) n'était, à partir de cette date tenue qu'au paiement d'un salaire réduit. La demande de l'intimée n'est partant à déclarer fondée

que pour la somme de 10.250 € ( 4 x 2.562,50 ), tel que le fait valoir l'appelante à bon droit.

Le jugement est à réformer sur ce point spécifique.

IV) Quant à l'indemnité de départ

L'appelante conteste le quantum de l'indemnité de départ que le tribunal a alloué à PERSONNE1.).

Au vu de l'ancienneté de service de l'intimée auprès de la société SOCIETE1.), elle a droit à une indemnité de départ correspondant à un mois de salaire en vertu de l'article L.124-7 du Code du travail.

Au regard des développements faits ci-avant au sujet du congé parental à mi-temps et du salaire réduit que l'intimée a perçu auprès de la société SOCIETE1.), il y a lieu d'allouer à PERSONNE1.), par réformation du jugement déféré, la somme de 2.562,50 € au titre d'indemnité de départ.

V) Quant aux arriérés de salaire relatifs aux mois de décembre 2019 à avril 2020 et aux indemnités pour congés non pris

Il importe de rappeler que le tribunal du travail a fait droit à ces demandes et condamné l'employeur à payer à PERSONNE1.) les sommes de 10.959,36 € et de 1.026,19 €, et ordonné l'exécution provisoire du jugement entrepris concernant ces condamnations.

Il résulte des pièces versées et des renseignements fournis que l'employeur a entretemps réglé les montants ayant fait l'objet de la condamnation précitée, de sorte que son appel, en ce qu'il tend, par réformation, à voir déclarer non fondées ces demandes, est sans objet.

VI) Quant au préjudice moral

La société SOCIETE1.) conteste tout préjudice moral dans le chef de son ancienne salariée. Elle argumente que dans la mesure où PERSONNE1.) aurait été éligible pour le congé à raisons familiales en relation avec la pandémie liée au Covid 19, elle aurait su que son salaire allait être réglée, de sorte qu'elle n'aurait pas dû démissionner avec effet immédiat. En outre, l'intimée n'aurait pas établi qu'elle se serait souciée pour la situation de sa famille. L'intimée serait mariée et son époux contribuerait au bien-être de la famille.

PERSONNE1.) se limite à soutenir à l'appui de son appel incident qu'elle serait restée sans revenus pendant près de cinq mois, de sorte qu'elle se serait fait des soucis pour son avenir.

Il importe de rappeler que PERSONNE1.) était aux services de la société SOCIETE1.) depuis 1<sup>er</sup> octobre 2014 et qu'à partir du 1<sup>er</sup> juin 2018, elle a occupé le poste de « *office manager* ». La démission de PERSONNE1.) du 20 avril 2020 fut la conséquence d'un non-paiement de salaire par l'employeur depuis le 12 décembre 2019. L'affirmation de l'employeur que PERSONNE1.) ne se serait pas fait de soucis pour la situation de sa famille est contredite par son courriel du 20 décembre 2019 ainsi que par les courriers de mise en demeure adressés à l'employeur en date des 26 mars et 6 avril 2020.

C'est par une appréciation adéquate des circonstances de la cause que le tribunal du travail a évalué au montant de 4.000 € le montant à allouer à PERSONNE1.) au titre d'indemnisation du dommage moral subi.

Tant l'appel principal que l'appel incident de PERSONNE1.) sont à rejeter concernant ce volet du litige.

VII) Quant à la remise des fiches de salaire et de la fiche pour l'indemnité de jours de congé non pris

La société SOCIETE1.) fait valoir que l'intimée aurait disposé chaque mois de ses fiches de salaire, étant donné qu'elle aurait pu les télécharger du système informatique interne. La demande en condamnation serait partant, par réformation, à rejeter. Les conditions de l'astreinte n'ayant pas été remplies, la société SOCIETE1.) sollicite le remboursement de la somme de 30.000 € qu'elle dit avoir réglé au titre d'astreinte.

Tel que relevé à bon droit par PERSONNE1.), la condamnation de la société SOCIETE1.) relative à la communication à la salariée de certains documents sociaux dans un délai de huit jours à partir de la notification du jugement, sous peine d'une astreinte de 150 € par document et par jour de retard ne concernait ni les fiches de salaire des mois de décembre 2019 à mars 2020 ni la fiche pour l'indemnité de jours de congés non pris mais celle relative à la fiche de salaire non périodique tenant compte du solde de congés non pris et le certificat de travail.

L'appel de la société SOCIETE1.) est partant à déclarer irrecevable sur ce point pour défaut d'objet. Il en est de même de la demande en remboursement de l'astreinte formulée par la société SOCIETE1.).

La Cour n'a pas été saisie d'un appel qui vise la disposition du jugement de première instance ayant condamné la société SOCIETE1.) à communiquer à PERSONNE1.) la fiche de salaire non périodique tenant compte du solde de congés non pris et le certificat

de travail, dans un délai de 8 jours à partir de la notification du jugement, sous peine d'une astreinte de 150 € par document manquant et par jour de retard.

VIII) Quant aux indemnités de procédure

Bien que la société SOCIETE1.) ait partiellement obtenu gain de cause en instance d'appel, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure, étant donné qu'elle n'a pas établi l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de l'intimée l'intégralité des frais non compris dans les dépens en ce qui concerne l'instance d'appel, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la présente instance est à déclarer fondée à concurrence de 1.000 €.

**PAR CES MOTIFS**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur rapport du magistrat de la mise en état,

dit irrecevable pour défaut d'objet l'appel principal de la société anonyme SOCIETE1.) en ce qu'il se rapporte à la condamnation de l'employeur à communiquer à la salariée les fiches de salaire des mois de décembre 2019, janvier, février, mars et avril 2020 et la fiche pour l'indemnité de jours de congés non pris,

dit l'appel incident recevable, mais non fondé,

dit l'appel principal recevable pour le surplus et partiellement fondé,

**par réformation :**

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis pour la somme de 10.250 €,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de départ pour la somme de 2.562,50 €,

partant condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) de ces chefs la somme de 12.812,50 €, avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

**confirme** le jugement entrepris pour le surplus sauf à préciser que la société anonyme SOCIETE1.) a entretemps payé la somme de

10.959,36 € au titre d'arriérés de salaire et celle de 1.026,19 € au titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris,

dit irrecevable la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en remboursement de l'astreinte,

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel,

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose pour  $\frac{1}{4}$  à PERSONNE1.) et pour  $\frac{3}{4}$  à la société anonyme SOCIETE1.) avec distraction au profit de Maître AVOCAT1.) avocat concluant, sur ses affirmations de droit.