

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N°40/25 - VIII - TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail

**Audience publique du vingt-sept mars deux mille vingt-trois**

**Numéro CAL-2021-00475 du rôle**

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,  
Yola SCHMIT, premier conseiller,  
Laurent LUCAS, conseiller,  
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

**PERSONNE1.),** épouse **PERSONNE2.),** demeurant à L-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Michèle BAUSTERT, en remplacement de l'huissier de justice Catherine NILLES de Luxembourg du 13 avril 2021,

comparaissant par Maître André HARPES, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**PERSONNE3.),** demeurant à F-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit BAUSTERT,

comparant Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----  
**LA COUR D'APPEL**

Par jugement du 26 février 2021, le tribunal du travail a déclaré le licenciement du 9 septembre 2019 notifié par PERSONNE1.) à l'encontre de PERSONNE3.) abusif, a dit fondée la demande du salarié en indemnisation de son préjudice matériel pour le montant de 2.319,26 €, celle en indemnisation de son préjudice moral pour le montant évalué *ex aequo et bono* à 250 € et celle relative aux arriérés de salaire pour les montants de 1.896,48 € bruts et de 235,14 € nets. Il a condamné PERSONNE1.) à payer à PERSONNE3.) la somme globale de 4.700,88 € avec les intérêts légaux à partir du 22 novembre 2019, jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a rejeté la demande du salarié en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis, ordonné l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne la condamnation au montant de 2.131,62 € au titre d'arriérés de salaire nonobstant toute voie de recours et avant enregistrement, condamné PERSONNE1.) à remettre à PERSONNE3.) le certificat de travail et l'attestation patronale sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard et par document depuis le 15<sup>ème</sup> jour qui suit la notification du jugement, en précisant que l'astreinte est plafonnée à 750 €.

PERSONNE1.) a été condamnée à payer au salarié une indemnité de procédure de 350 € et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Statuant sur l'appel relevé le 13 avril 2021 par PERSONNE1.) du jugement précité, la Cour d'appel a, par arrêt rendu contradictoirement le 20 avril 2024, quant au moyen du salarié tiré du bénéfice des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail, prévoyant une protection contre le licenciement lorsque le salarié est incapable de travailler pour cause de maladie, admis le salarié à établir par l'audition du témoin PERSONNE4.), sur l'identité de la personne qu'il a qualifié « *d'employeur de Monsieur PERSONNE3.)* », dans son attestation testimoniale et dont il déclare qu'elle était présente dans le café à ADRESSE3.) en date du 8 septembre 2019.

Le témoin ne s'est pas présenté aux dates et heures fixées pour son audition.

Il convient de rappeler que la présence sur le lieu de travail, aux heures prévues dans le contrat de travail, constitue pour le salarié une obligation de résultat.

Lorsque le salarié est empêché de se présenter sur son lieu de travail ou de rester sur son lieu de travail pour raison de santé, il doit en avertir son employeur, dans les conditions définies aux deux premiers paragraphes de l'article L.121-6 du Code du travail qui se lit comme suit :

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

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

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

*Le paragraphe (3) de ce même article ajoute que « l'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail. »*

Pour bénéficier de la protection contre le licenciement prévue par le paragraphe (3) cité ci-dessus, le salarié doit avoir rempli les conditions prévues par les deux premiers paragraphes de ce même article.

Tant que le salarié n'a pas satisfait à l'obligation d'information définie ci-dessus, celui-ci n'est pas protégé et l'employeur peut lui notifier son licenciement ou, le cas échéant, sa convocation à un entretien préalable (article L.121-6 (4) du Code du travail).

Les deux informations susmentionnées doivent être parvenues à l'employeur, autrement dit, avoir été reçues par ce dernier dans les délais prévus par l'article L.121-6 du Code du travail.

Ce n'est que grâce à ces informations que l'employeur saura qu'il ne doit plus compter sur ce salarié jusqu'à obtention de l'information contraire et que l'employeur sera en mesure de pourvoir à son remplacement ou aux mesures qui s'imposent du fait de son absence. D'autre part, face au risque d'un licenciement abusif comportant indemnisation du salarié, l'employeur doit impérativement être informé de ce que le salarié se trouve dans une période de protection entraînant une interdiction de licencier ( Cour d'appel, 9 décembre

2021, n° du rôle Cal-2020-01046 ; Cour d'appel, 11 octobre 2007, n° du rôle 31390).

La Cour approuve ensuite le tribunal du travail d'avoir retenu que la prohibition du congédiement du salarié incapable de travailler pour cause de maladie ne s'applique qu'à la condition que le salarié ait satisfait à la double obligation lui imposée par l'article L.121-6 paragraphes (1) et (2) du Code du travail, consistant, d'une part, à avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou son représentant légal le jour même de l'empêchement et, d'autre part, à lui soumettre un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible, cette double obligation devant être remplie en toutes circonstances, qu'il s'agisse de la survenance de la maladie ou de sa prolongation, l'échéance de chaque certificat de maladie faisant présumer pour l'employeur l'aptitude du salarié à reprendre son travail.

En l'espèce, le courrier de licenciement a été mis à la poste par l'employeur le 9 septembre 2019, date à laquelle, l'appelant soutient avoir été en arrêt de maladie pour en avoir informé oralement l'employeur le 8 septembre 2019 dans un café à ADRESSE3.).

Cette affirmation de PERSONNE3.) laisse toutefois d'être établie.

L'appelant ne justifie pas non plus que le certificat médical émis par le Dr Ridolfi le 9 septembre 2019 aurait été remis à l'employeur à cette date. Il est au contraire établi que le courrier contenant ce certificat a été posté le 9 septembre 2019, mais n'a été avisé à PERSONNE1.) que le 17 septembre 2019. Le fait que celle-ci a le 18 septembre 2019 refusé de réceptionner ce courrier n'est pas pertinent quant à ce volet du litige.

A défaut pour le salarié d'avoir justifié qu'il aurait le 8, voire le 9 septembre 2019 date du début de la prolongation de son arrêt de maladie, informé l'employeur, respectivement le représentant qualifié de celui-ci de son incapacité de travail, et faute d'avoir fait parvenir le certificat médical afférent à PERSONNE1.), il ne saurait bénéficier des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail.

Le jugement entrepris est à confirmer sur ce point spécifique.

## II) Quant au licenciement avec effet immédiat

Il importe de rappeler que PERSONNE3.) a été engagé par PERSONNE1.) en tant que chauffeur de voiture de location par contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au 2 mai 2019.

Le contrat de travail a stipulé en son article 4 une période d'essai de six mois.

Par courrier recommandé portant la date du 3 septembre 2019, mais mis à la poste le 9 septembre 2019, PERSONNE3.) a été licencié avec effet immédiat. L'employeur lui reproche de ne plus s'être présenté sur son poste de travail à partir du 10 août 2019.

L'appelante fait grief au tribunal du travail ne pas avoir déclaré régulier le licenciement de son ancien salarié. Elle lui reproche notamment d'avoir opéré un renversement de la charge de la preuve, estimant qu'il appartiendrait au salarié de rapporter la preuve du caractère justifié de son absence.

L'appelante se prévaut en instance d'appel de la demande de congé de PERSONNE3.) pour la période du 10 août au 2 septembre 2019, versée sous la pièce n° 10, qui mentionnerait expressément le refus de la demande de congé par l'employeur pour cette période. Elle insiste pour dire que cette pièce a été signée par PERSONNE3.).

L'employeur se réfère en outre à une attestation testimoniale d'PERSONNE5.) afin d'établir que PERSONNE3.) était absent au cours de la période allant du 10 août au 2 septembre 2019. Le salarié aurait même confié à ce témoin qu'il partirait en vacances même si ces congés pour le mois d'août ne lui étaient pas accordés. Se référant à l'attestation du témoin PERSONNE5.), PERSONNE1.) fait valoir que le dernier jour de travail du salarié aurait été le 9 août 2019.

PERSONNE3.) explique qu'au mois de mai 2019, tous les effectifs se seraient trouvés en vacances au Portugal, de sorte qu'il aurait dû assurer seul les services de taxi. En compensation, l'employeur lui aurait donné son accord pour prendre un congé en août. Il se réfère à l'attestation du témoin PERSONNE6.) pour soutenir qu'il se serait adressé en juillet 2019 au sieur PERSONNE2.), « qui aurait été la personne avec qui les demandes de congés sont discutées », afin de voir confirmer ses congés. Ce dernier lui aurait confirmé qu'il pourrait prendre du congé non payé au mois d'août 2019. Il sollicite, principalement, le rejet de la pièce n°10 invoquée par son ancien employeur qu'il conteste avoir signée. La pièce n°10 versée par l'appelant serait par conséquent « un faux ». Subsidiairement, PERSONNE3.) demande à voir ordonner une expertise afin de vérifier l'identité de l'auteur de la signature apposée sur le document litigieux.

PERSONNE3.) sollicite ensuite le rejet de l'attestation du témoin PERSONNE5.), qui serait le gendre de PERSONNE1.). Son attestation serait en tout état de cause à rejeter pour défaut de pertinence et de précision.

Pour autant que de besoin, PERSONNE3.) offre de prouver les faits suivants par l'audition du témoin PERSONNE6.) :

*« le sieur PERSONNE6.) était présent en juillet 2019 quand le sieur PERSONNE3.) a demandé du congé à son patron, le sieur PERSONNE2.). Le sieur PERSONNE2.) lui a confirmé qu'il peut prendre un congé sans solde au mois d'août 2019 ».*

Aux termes de ses conclusions récapitulatives, PERSONNE1.) dit contester les faits tels que décrits par le témoin PERSONNE6.). En tout état de cause, la déclaration du témoin serait contredite par la pièce n°10 de l'employeur.

L'appelante sollicite, par conséquent, par réformation, à voir dire que le licenciement du salarié est régulier.

#### Appréciation de la Cour

Pour déclarer abusif le licenciement de PERSONNE3.), le tribunal a retenu que l'employeur est resté en défaut d'établir la réalité de ses affirmations que malgré son refus, le salarié serait parti en congé en date du 10 août 2019. Il a relevé qu'à partir du 2 septembre 2019, le requérant était sous le couvert d'un certificat de maladie lui attestant une incapacité de travailler jusqu'au 8 septembre 2019 inclus, que le demandeur a versé la preuve de l'envoi dudit certificat médical à son employeur par courrier recommandé du 2 septembre 2019, que dans la mesure où le courrier de licenciement porte la date du 3 septembre 2019, mais où il n'a été mis à la poste qu'en date du 9 septembre 2019, il convient d'admettre que l'employeur était informé de l'absence du requérant pour cause médicales et de l'interdiction de prononcer son licenciement.

Le tribunal en a conclu que l'employeur n'a pas justifié le caractère injustifié de l'absence reprochée au salarié.

La Cour ne saurait suivre ce raisonnement du tribunal du travail.

Il importe d'abord de rappeler, qu'à l'instar du tribunal du travail, la Cour a retenu que le salarié ne saurait bénéficier des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail, motif pris qu'il n'a pas établi avoir informé son employeur en date du 8 septembre 2019, ni d'ailleurs le 9 septembre 2019, de la prolongation de son arrêt de travail pour cause de maladie, et que le certificat médical attestant de cette prolongation n'a été avisé à la partie appelante que le 17 septembre 2019. Il n'y a plus lieu de revenir sur cette décision et les développements des parties y relatives sont à écarter.

A défaut d'avoir été informé par le salarié de la prolongation de son congé de maladie, l'employeur était par conséquent en droit de poster la lettre de licenciement en date du 9 septembre 2019. La circonstance que PERSONNE3.) était en congé de maladie dûment constaté par un médecin entre le 2 et le 8 septembre 2019 et que l'employeur en avait été informé n'est d'aucune pertinence pour la solution du litige, étant donné que l'employeur a motivé le licenciement par le fait que son salarié aurait été absent sur le poste du travail à partir du 10 août 2019.

D'après l'article L.121-5(4) du Code du travail, « *il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article L.124-10* ».

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

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges doivent tenir compte de son degré d'instruction, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et, en général de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité. Ils doivent également tenir compte des conséquences du licenciement.

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

Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave par lui invoquée et le cas échéant au salarié d'établir les faits ou les éléments justificatifs.

L'employeur a la charge de prouver les faits invoqués pour justifier le licenciement. S'il est établi que le salarié était absent de son lieu de travail, il appartient au salarié d'établir la cause justificative de son absence (Cour d'appel, 6 juin 2016, n° 41115 du rôle).

La présence du salarié sur son lieu de travail est une obligation de résultat.

En l'occurrence, le salarié admet avoir été absent pendant la période litigieuse mais affirme que l'employeur lui aurait accordé un congé sans solde pour cette période.

Le témoin PERSONNE6.) déclare avoir été témoin « *que PERSONNE3.) a demandé des vacances en juillet 2019 a son patron, monsieur PERSONNE2.). J'étais présent au moment où PERSONNE3.) demande ses vacances (...). Le patron lui a dit qu'il pouvait prendre des congés sans solde au mois d'août mais qu'au mois de décembre il ne pouvait pas prendre de congés car il a tout pris au mois d'août. PERSONNE3.) lui a dit qu'il n'y avait pas de problème car il n'allait pas prendre de vacances au mois de décembre pour aller au Portugal* ».

L'employeur se réfère à un document intitulé « *demande de congé* » de PERSONNE3.). Ce document se rapporte à la période allant du 10 août au 2 septembre 2019. La case « *congé non payé* » a été cochée. Le document contient les mentions manuscrites suivantes : « *Monsieur PERSONNE3.), PAS D'ACCORD en premier les anciens chauffeurs il y a 2 chauffeurs déjà avec les vacances marquées pour le mois d'août si tu veux. Tu peux partir à partir du 15 septembre 2019.* Sous la mention imprimée « *signature du employeur* » est apposée une signature avec un tampon « *TAXIS & AMBULANCE* ». Sous la mention imprimée « *signature du salarié* » se trouve apposée la signature « *PERSONNE3.)* ».

PERSONNE3.) conteste avoir signé ce document.

L'article 1324 du Code Civil dispose ce qui suit : « *Dans le cas où la partie désavoue son écriture ou sa signature (...), la vérification en est ordonnée en justice* ».

L'article 291 du NCPC prévoit de même que « *si le défendeur dénie la signature à lui attribuée, ou déclare ne pas reconnaître celle attribuée à un tiers, la vérification en pourra être ordonnée tant par titres que par experts et par témoins* ».

La vérification elle-même peut se faire selon trois procédés différents, laissés au libre choix du juge : par comparaison avec d'autres écrits, par expertise ou par témoignage. Le juge est également libre de déterminer l'ordre dans lequel il sera procédé aux trois modes de preuve prévus ( Cour d'appel, 8 novembre 2000, Pas. 31, 412).

Le caractère formel du désaveu exclut une simple incertitude : il ne suffit pas que le signataire émette des doutes quant à l'origine de l'acte. Tant que l'auteur présumé de l'acte - ou ses héritiers s'il est décédé - refuse de reconnaître l'acte et d'en assumer la paternité, celui-ci est privé de toute force probante et vaudra tout au plus comme présomption (il ne peut même pas servir de commencement de preuve par écrit dès lors que celui-ci suppose que l'origine du document soit certaine). Mais cela ne signifie pas que ces pièces sont fausses. La partie qui s'obstine à invoquer cet acte en justice doit alors,

conformément à l'article 1324 du Code civil, provoquer la vérification d'écritures. Si, à l'issue de la vérification d'écritures, l'authenticité de la signature est établie, l'acte recouvre la force probante d'acte sous seing privé, du fait des dénégations du signataire.

C'est à celui qui invoque un acte dont la signature ou l'écriture est déniée ou méconnue d'en prouver la sincérité, et non à celui qui nie ou méconnaît l'écriture ou la signature, d'en établir la fausseté (Cass. 1<sup>ère</sup> civ., 2 mars 1999, n° 97-13.765 : JurisData n° 1999-000918 ; Cass. 1<sup>ère</sup> civ., 6 juillet 2005, n° 02-13.936 : JurisData n°2005-029339 ; Source Lexis 360 Intelligence - JurisClasseur Civil Code - Encyclopédies -art. 1322 à 1324 - Fasc. unique : Contrats et obligations. – Actes sous seing(s) privé(s). – Règles générales ).

Cette jurisprudence est également suivie par les juridictions luxembourgeoises (Cour de cassation, 12 juillet 2012, n° 3031 du registre ; Cour d'appel, 2 avril 1998, n° 19716 ; 17 juin 2010, n° 35249 du rôle ; 31 mars 2011, n° 34559 du rôle ; 22 juin 2011, n° 34788 du rôle ; 28 mai 2014, n° 39935 du rôle).

En l'espèce, c'est partant PERSONNE1.) qui doit prouver que le document « *demande de congé* » a bien été signé par la personne à laquelle elle l'oppose, et non à PERSONNE3.) qui nie ou méconnaît l'écriture et la signature de prouver la vérité de son affirmation.

Lorsque l'écriture et la signature d'un acte sous seing privé sont déniées ou méconnues, il appartient au juge de vérifier l'acte contesté en enjoignant aux parties de produire tous documents utiles à comparer à l'écrit contesté et, au besoin, en ordonnant une expertise ( Cass. 1<sup>ère</sup> civ., 31 janv. 2018, n° 16-21.955 : JurisData n° 2018-001318, au visa des articles 1324 du Code civil dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 et des articles 287 et 288 du Code de procédure civile ; Cass. 2<sup>e</sup> civ., 14 avr. 2016, n° 15-17.363, F-D, A. c/ SA Allianz IARD : JurisData n° 2016-00761 ; Cass. 1<sup>ère</sup> civ., 18 février 2009, n° 07-21.262 ; Cass. 1<sup>ère</sup> civ., 15 novembre 2010, n° 09-68.389 : JurisData n°2010-021580).

L'article 1324 du Code civil, en ordonnant la vérification en justice des écritures qui sont contestées, n'enlève pas au juge la faculté de faire lui-même cette vérification. Il a un pouvoir discrétionnaire pour apprécier l'écriture ou la signature contestées émanent ou non de celui auquel elles sont attribuées ( Cour d'appel, 7 juillet 2022, Pas.41, p.196).

L'appelante verse le contrat de travail du 3 mai 2019 sur lequel se trouve apposée la signature de PERSONNE3.). La Cour constate que la signature apposée sur le document « *demande de congé* » est identique à celle figurant sur le contrat de travail du 3 mai 2019, de

sorte qu'il y a lieu de retenir que PERSONNE3.) a également signé le document « *demande de congé* ».

L'attestation testimoniale de PERSONNE6.) et l'offre de preuve par témoin formulée par le salarié sont en conséquence contredites par le document « *demande de congé* » versé par l'employeur.

Ainsi PERSONNE3.) n'a pas établi que ses absences pendant la période allant du 10 août au 2 septembre 2019 aient été justifiées par des congés accordés par l'employeur.

L'absence injustifiée du salarié pendant plus de trois semaines constitue un motif grave qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Le licenciement de PERSONNE3.) est partant, par réformation, à déclarer régulier. Les demandes indemnitaires de l'intimé sont à déclarer non-fondées, de sorte qu'il y a lieu de décharger PERSONNE1.) des condamnations aux montants respectifs de 2.319 € et de 250 €.

L'appel incident de PERSONNE3.), tendant à voir condamner PERSONNE1.) au paiement de la somme de 1.500 € à titre de préjudice moral est à déclarer non fondé.

### III) Quant aux arriérés de salaire réclamés par PERSONNE3.)

Le salarié maintient en appel sa demande tendant à voir condamner son ancien employeur à lui payer les arriérés de salaire pour la période de mai à août 2019 et du 1<sup>er</sup> au 9 septembre 2019.

Le tribunal du travail a dit cette demande fondée pour la somme totale de 2.131,62 €.

PERSONNE1.) conclut, par réformation, au rejet de cette demande. Elle renvoie aux stipulations du contrat de travail pour soutenir que le salaire de l'intimé serait payable par heure de travail prestée avec un maximum de 48 heures par semaine, tel que prévu à l'article 15 de la convention collective applicable aux chauffeurs de taxi.

Elle affirme avoir rémunéré au salarié 184 heures normales et 24 heures fériées pour le mois de mai, 192 heures normales et 24 heures fériées pour le mois de juin et 216 heures normales pour le mois de juillet 2019, de sorte qu'elle ne serait plus redevable de sommes supplémentaires au titre du paiement de salaires pour la période de mai à juillet 2019.

Elle affirme que PERSONNE3.) aurait presté 64 heures normales de travail en août 2019 et lui avoir versé un salaire net de 1.346,89 € à ce titre.

Compte tenu du fait qu'en septembre 2019, PERSONNE3.) n'a plus presté de travail, aucun salaire ne serait dû pour cette période.

#### Appréciation de la Cour

Il résulte des fiches de salaire émises par l'employeur que pour la période de mai à juillet 2019, l'appelant sur incident avait droit à un salaire global net de 6.835,64 € ( 2.086,14 + 2.228,39 + 2.521,11).

PERSONNE3.) soutient qu'il n'aurait reçu paiement que de 6.600 € pour cette période.

A défaut pour l'employeur d'avoir justifié qu'il a réglé la somme globale de 6.835,64 € à son ancien salarié, la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir dit fondée la demande en paiement d'arriérés de salaire pour la période de mai à juillet 2019 pour la somme de 235,64 €.

Dès lors qu'il est établi au vu des développements qui précèdent que PERSONNE3.) ne s'est plus présenté sur son lieu de travail à partir du 10 août 2019, et que par ailleurs, l'employeur justifie avoir payé la somme de 1.346,89 € à son salarié au titre de salaire dû jusqu'au 9 août 2019, la demande de PERSONNE3.) pour autant qu'elle se rapporte aux arriérés de salaire pour la période d'août au 9 septembre 2019 est, par réformation, à rejeter.

#### IV) Quant à la communication au salarié du certificat de travail et de l'attestation patronale U1

Le tribunal du travail a condamné PERSONNE1.) à remettre à PERSONNE3.) le certificat de travail et l'attestation patronale, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard et par document depuis le 15<sup>ème</sup> jour qui suit la notification du jugement, jusqu'à solde, l'astreinte ayant été plafonnée à 750 €.

Il est établi que ces documents, qui ont été versés sous les pièces n° 13 et n°14 de l'appelante au principal, ont été communiqués à l'avocat de PERSONNE3.) dans le cadre de la présente instance d'appel.

Il y a dès lors lieu, par réformation, de rejeter la demande du salarié, en communication de ces documents.

#### V) Quant aux indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, la demande de PERSONNE3.) en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter, tant pour la première instance que pour l'instance d'appel. L'appel incident de PERSONNE3.) pour autant qu'il concerne ce volet n'est donc pas non plus fondé.

Il serait toutefois inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens à charge de PERSONNE1.), étant donné qu'elle a dû recourir à un avocat tant en première instance qu'en instance d'appel, pour faire valoir ses droits.

La Cour lui alloue, par réformation, la somme de 750 € pour la première instance, somme à laquelle il y a lieu d'ajouter 750 € pour l'instance d'appel. PERSONNE3.) est à condamner aux frais et dépens des deux instances.

### **PAR CES MOTIFS**

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

vu l'arrêt de la Cour d'appel du 20 avril 2023,

dit l'appel incident de PERSONNE3.) non fondé,

dit l'appel principal de PERSONNE1.) partiellement fondé,

#### **réformant :**

dit le licenciement de PERSONNE3.) du 9 septembre 2019 régulier,

dit non fondées les demandes indemnitaires de PERSONNE3.),

dit non fondée la demande de PERSONNE3.) en paiement d'arriérés de salaire pour la période du 10 août au 9 septembre 2019,

dit non fondée la demande de PERSONNE3.) tendant à voir condamner son ancien employeur à lui verser le certificat de travail et l'attestation patronale, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard et par document,

**confirme** le tribunal du travail en ce qu'il a condamné PERSONNE1.) à payer à PERSONNE3.) le montant net de 235,64 € au titre d'arriérés de salaire pour la période allant de mai à juillet 2019,

condamne PERSONNE3.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750 € pour la première instance,

dit non fondée la demande de PERSONNE3.) en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance,

dit non fondée la demande de PERSONNE3.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE3.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens des deux instances.