

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°100/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du ving-trois octobre deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2024-00641 du rôle

Composition:

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

Entre :

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

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 26 juin 2024,

comparaissant par Maître Stéphanie LACROIX, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

PERSONNE1.) demeurant à F-ADRESSE2.) et PERSONNE2.),

intimée aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

comparaissant par la société à responsabilité limitée Krieg Avocat Conseil, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Par contrat de travail à durée indéterminée du 27 novembre 2020, PERSONNE1.) a été engagée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)) en qualité d'aide-éducatrice avec effet à partir du 14 décembre 2020.

Suivant lettre du 13 avril 2022, elle a démissionné moyennant un préavis d'un mois, prenant fin le 14 mai 2022.

Exposant être détentrice d'un certificat d'aptitude professionnel français, spécialité accompagnement éducation petite enfance, et se prévalant de son statut de salariée qualifiée, PERSONNE1.) a, par requête déposée le 27 mars 2022, fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, aux fins de l'entendre condamner au paiement du montant de 7.252,34 € à titre de majorations de salaire pour la période de décembre 2020 à mai 2022.

Elle a encore réclamé le montant de 404,60 € au titre d'indemnisation du manque à gagner du fait que la Caisse nationale de santé lui aurait payé, pour la période du 3 au 28 mars 2022 inclus, une indemnité pécuniaire de maladie inférieure à celle à laquelle elle aurait pu prétendre sur base du salaire social minimum pour travailleurs qualifiés. Elle a soutenu que si l'employeur avait déclaré le salaire social minimum pour travailleurs qualifiés aux organismes de sécurité sociale, l'indemnité pécuniaire aurait été de 2.427,60 € bruts au lieu des 2.023 € effectivement payés. Elle réclame en conséquence indemnisation de la différence.

PERSONNE1.) a affirmé en outre qu'à la fin de la relation de travail, elle pouvait prétendre à une indemnisation de 61,98 heures de congés non pris. Elle a reproché à son employeur d'avoir indemnisé ces heures en appliquant le taux horaire du salaire social minimum et non pas le salaire social minimum pour travailleurs qualifiés. Elle a réclamé paiement de la différence chiffrée au montant de 359,39 €.

Elle a finalement réclamé la remise des fiches de salaires rectifiées pour les mois de décembre 2020 à mai 2022 ainsi que des certificats de rémunération rectifiés pour les années 2020 à 2022, le tout sous

peine d'une astreinte de 100 € par jour de retard et par document, ainsi que l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 €.

Par un jugement rendu le 6 juin 2024, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a rejeté le moyen tiré de la prescription des créances salariales antérieures au 27 mars 2021 et a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 7.252,34 € à titre d'arriérés de salaire et le montant de 359,39 € à titre d'indemnité compensatoire de congés non pris, sous réserve des retenues fiscales et sociales obligatoires à opérer, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice du 27 mars 2023 jusqu'à solde.

La société SOCIETE1.) a encore été condamnée à remettre à PERSONNE1.) les fiches de salaire rectifiées pour les mois de décembre 2020 à mai 2022 inclus, une fiche de rémunération non-périodique rectifiée et des certificats de rémunération rectifiés pour les années 2020, 2021 et 2022 dans un délai d'un mois à partir de la date de la notification du jugement, sous peine d'une astreinte de 25 € par document et par jour de retard, l'astreinte ayant été plafonnée au montant de 5.000 €.

La demande portant sur le montant de 404,60 € a été déclarée non fondée.

L'employeur a finalement été condamné au paiement d'une indemnité de procédure de 500 € et aux frais et dépens de l'instance. L'exécution provisoire du jugement nonobstant appel et sans caution concernant la condamnation au paiement des arriérés de salaire et du solde de l'indemnité compensatoire de congés non pris a été ordonnée.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a notamment retenu que « *PERSONNE1.) était, dès avant son embauche par la société SOCIETE1.) s.à.r.l. titulaire d'un certificat reconnu équivalant à la qualification luxembourgeoise de la profession réglementée d'auxiliaire de vie pour le seul accompagnement éducatif de la petite enfance* » et que « *la qualification de PERSONNE1.) se rapportait à la profession d'aide-éducateur pour laquelle elle avait été embauchée* ».

La juridiction de première instance a encore décidé qu'à défaut de contestations par l'employeur, la qualification de la salariée se rapporte à la profession réellement exercée.

Le tribunal du travail a décidé que PERSONNE1.) peut, en application de l'article L.222-4 du Code du travail, prétendre au salaire social minimum majoré de 20%.

La demande de PERSONNE1.) tendant à se voir allouer le montant de 404,60 € à titre du manque à gagner du fait de l'allocation d'une

indemnité pécuniaire de maladie inférieure à celle effectivement redue a été rejetée au motif que le montant requis laisse d'être établi.

Par exploit d'huissier du 26 juin 2024, la société SOCIETE1.) a relevé appel de ce jugement, qui lui a été notifié le 10 juin 2024.

Elle sollicite, par réformation, à être déchargée de toutes les condamnations intervenues à son encontre.

Elle demande que PERSONNE1.) soit condamnée à lui rembourser les frais d'avocat engagés pour l'instance d'appel qu'elle chiffre, sous réserve d'augmentation, au montant de 5.000 €.

Elle requiert finalement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel ainsi que des frais et dépens de l'instance, avec distraction au profit de son avocat à la Cour concluant, affirmant en avoir fait l'avance.

PERSONNE1.) demande à voir déclarer l'appel non fondé.

Elle augmente sa demande et sollicite la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 7.515,47 € à titre d'arriérés de salaire, avec les intérêts légaux à compter du jour de l'introduction de la demande en première instance, soit le 27 mars 2023, jusqu'à solde.

Elle relève appel incident et sollicite, par réformation, la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 59,14 € à titre de manque à gagner relatif à l'indemnité pécuniaire de maladie, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle demande finalement la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 3.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

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

Quant à la question de savoir si PERSONNE1.) est à considérer comme salariée qualifiée

L'article L.222-4 (2) du Code du travail est de la teneur suivante :

« Est à considérer comme salarié qualifié le salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement

acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel.

Sont à considérer comme certificats officiels au sens de l'alinéa qui précède, les certificats reconnus par l'Etat luxembourgeois et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) ou le diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) de l'enseignement secondaire technique. L'équivalence des certificats qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle ou du niveau du diplôme d'aptitude professionnelle ou du diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) au sens des dispositions du présent alinéa est reconnue par le ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions, sur avis du ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Le détenteur du certificat de capacité manuelle (CCM) ou d'un certificat de capacité professionnelle (CCP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe après une pratique d'au moins deux années dans le métier dans lequel le certificat a été délivré.

Le détenteur du certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe après une pratique d'au moins cinq années dans le métier ou la profession dans lesquels le certificat a été délivré ».

Si le salarié qualifié peut prétendre à une majoration de 20% du salaire social minimum en vertu de l'article L.222-4 (1) du Code du travail, ce droit est cependant subordonné à la double condition que le salarié ait informé l'employeur, au moment de l'embauche, de la qualification dont il s'agit et que celle-ci corresponde au poste occupé par l'intéressé (Cour d'appel, 15 juillet 2021, n° CAL-2020-00097 du rôle).

Dans son acte d'appel, la société SOCIETE1.) soutient que « le jugement dont appel est à réformer dans toute sa teneur en ce que ce dernier a retenu que la partie intimée aurait dû bénéficier d'une majoration de salaire sur le seul fait qu'elle disposait d'un diplôme reconnu sans rechercher les fonctions réellement occupées par la partie intimée ».

Le jugement du 6 juin 2024 n'est dès lors pas entrepris en ce que le tribunal du travail a retenu que « PERSONNE1.) était dès avant son embauche par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. titulaire d'un certificat reconnu équivalant à la qualification luxembourgeoise de la profession réglementée d'auxiliaire de vie pour le seul accompagnement éducatif de la petite enfance ».

PERSONNE1.) ne peut cependant percevoir une majoration de salaire de 20% qu'à la condition d'avoir effectivement ou réellement exercé les fonctions correspondant au DAP dont elle est titulaire, ce qui est formellement contesté par l'employeur.

La société SOCIETE1.) se réfère à l'article 7 du règlement grand-ducal du 14 novembre 2013 concernant l'agrément à accorder aux gestionnaires de services d'éducation et d'accueil pour enfants (ci-après le RGD de 2013) et soutient qu'elle aurait disposé de suffisamment de personnel encadrant qualifié et qu'elle se serait conformée aux *ratios* y prévus.

Comme son besoin en personnel qualifié aurait été satisfait, PERSONNE1.) aurait été engagée comme salariée non qualifiée. En cette qualité, elle n'aurait jamais assuré la prise en charge pédagogique directe des enfants fréquentant la crèche, mais sa mission aurait consisté à assister le personnel qualifié. Son rôle se serait contenté à « *aider les éducatrices dans les différents groupes pour les activités, les repas et la sieste* ».

L'appelante soutient que le fait de « faire la fermeture » consistant à surveiller quelques enfants dans l'attente de la venue de leurs parents ne constituerait pas une prise en charge pédagogique des enfants, mais constituerait une simple activité de « *garderie* ». Il s'agirait d'une simple mesure de surveillance ponctuelle ne nécessitant aucune prise en charge pédagogique au sens des réglementations.

Elle argue encore que PERSONNE1.) n'aurait jamais eu la charge d'élaborer des activités pédagogiques au sein de la crèche. La mise en place d'activités pédagogiques directes permettrait de différencier le personnel qualifié du personnel non qualifié au sein des structures d'accueil.

La société SOCIETE1.) conteste l'affirmation de PERSONNE1.) consistant à dire que 100% du personnel embauché au sein d'une crèche devrait être qualifié. Seul le personnel encadrant devrait justifier d'une qualification.

Dans les circonstances données, il serait superfétatoire d'examiner la question de savoir si elle avait connaissance du diplôme de PERSONNE1.) au moment de son embauche, étant donné qu'aucun poste de salarié qualifié n'aurait été à pourvoir au sein de la crèche. D'ailleurs, PERSONNE1.) ne se serait pas méprise sur ce fait motif pris qu'elle aurait postulé pour un travail d'« *aide-éducatrice* ».

PERSONNE1.) conteste l'argumentation de l'appelante en soutenant que sa formation et son diplôme, partant ses qualifications, l'auraient

destinée à la prise en charge directe et à l'encadrement professionnel d'enfants.

Elle considère qu'elle faisait partie du personnel d'encadrement au sens de l'article 6 du RGD de 2013.

L'affirmation de la société SOCIETE1.) consistant à dire qu'elle voulait recruter une personne non qualifiée resterait à l'état de pure allégation et serait dénuée de crédibilité en raison du fait que le RGD de 2013 imposerait que 100% du personnel encadrant d'une crèche soit un personnel qualifié.

PERSONNE1.) argue encore qu'elle aurait dans le passé été engagée comme aide-éducatrice par d'autres crèches et qu'elle aurait toujours été rémunérée au salaire social minimum majoré en raison de ses qualifications.

La qualification d'aide-éducatrice ne saurait à elle seule exclure dans le chef du salarié ainsi désigné sa qualité de personnel d'encadrement au sens du RGD de 2013 et de salarié qualifié au sens de l'article L.222-4(2) du Code du travail.

PERSONNE1.) affirme qu'elle aurait régulièrement géré seule l'encadrement de tout un groupe d'enfants et qu'il lui aurait été systématiquement demandé d'assurer la fermeture de la crèche à 18h45, ce qui l'aurait amené à encadrer toute seule les enfants de la crèche à partir de 17h30, moment à partir duquel le reste du personnel serait parti.

Pour établir le bien-fondé de ses affirmations, elle verse des messages reçus sur son téléphone portable de la part de la directrice de la crèche, à savoir Madame PERSONNE3.).

Il résulterait encore des messages en question qu'elle aurait encadré « le groupe des grands » sans supervision.

En ordre subsidiaire, elle formule une offre de preuve par l'audition de témoins en vue d'établir les fonctions qu'elle assumait au sein de la crèche. Son offre de preuve tend encore à établir ce qu'il faut entendre par « prise en charge pédagogique directe » au sens du RGD de 2013.

Appréciation de la Cour

Il résulte du contrat de travail signé le 27 novembre 2020 par PERSONNE1.) que la salariée a été engagée comme aide-éducatrice.

Cette fonction ne correspond pas à une qualification professionnelle, de sorte que dans le domaine plus particulier du personnel engagé par

une crèche, il convient de se référer au RGD de 2013 qui prévoit en son article 7 que le personnel d'encadrement des services pour jeunes enfants doit faire valoir une qualification professionnelle répondant à des conditions minimales. Les conditions sont définies à l'article en question et il y est fait mention des *quotas minima* qu'un établissement agréé doit respecter.

Rien n'empêche donc un gestionnaire d'une crèche d'engager davantage de personnel qualifié, de sorte que les discussions au sujet de la question de savoir si le *ratio* minimal de personnel qualifié a été atteint avec ou sans PERSONNE1.) sont dépourvues de pertinence et il convient d'en faire abstraction.

La Cour rappelle que PERSONNE1.) est titulaire d'un certificat reconnu équivalent à la qualification luxembourgeoise d'auxiliaire de vie pour l'accompagnement éducatif de la petite enfance, encore dénommé DAP agent socio-pédagogique. En instance d'appel, la société SOCIETE1.) ne conteste pas en avoir eu connaissance au moment de l'embauche.

PERSONNE1.) dispose donc d'une qualification reprise à l'article 7 du RGD de 2013 et peut, de par sa formation, être considérée comme faisant partie du personnel encadrant.

Pour savoir davantage ce qu'il faut entendre par personnel d'encadrement, il convient de se référer à l'article 6 du RGD de 2013, qui prévoit que :

« Par personnel d'encadrement, le présent règlement désigne tous les membres du personnel du service, dont la mission principale consiste à assurer la prise en charge pédagogique directe des enfants dans le cadre de l'exécution des prestations énumérées à l'article 2 ci-avant. Sans préjudice des dispositions du paragraphe (3) de l'article 7 ci-après, les membres du personnel d'encadrement doivent avoir au moins l'âge de 18 ans ».

L'article 2 du même règlement grand-ducal dispose que :

« Pour pouvoir être considéré comme service d'éducation et d'accueil pour enfants, le service doit fournir au moins les prestations tendant à:

- a) la détente et au repos;*
- b) une restauration équilibrée;*
- c) des activités d'animation et d'initiation culturelle, musicale, artisanale, artistique, motrice et sportive;*
- d) des activités favorisant le développement social, affectif, cognitif, linguistique et psychomoteur de l'enfant;*

- e) des activités favorisant l'intégration de l'enfant dans son environnement social et local;
- f) des études surveillées consistant à offrir aux enfants scolarisés un cadre favorable à l'exécution des devoirs à domicile de façon autonome, dans des conditions de calme avec une surveillance et un soutien minimal.

Ces prestations doivent être adaptées à l'âge de l'enfant ».

Il ressort des pièces versées par le mandataire de PERSONNE1.), et notamment de la pièce numéro 19, que l'intimée recevait régulièrement des SMS des responsables de la crèche, dont la Cour se borne à citer deux exemples :

- *« Cc les filles, notre PERSONNE4.) ne va pas bien du tt. Elle ne viendra pas travailler, On va répartir les horaires sur nous 4 donc PERSONNE5.) partira qd elle peut et moi aussi PERSONNE6.) faudrait que tu restes jusque 17h30-45 et PERSONNE1.), il faudrait que tu fermes. Est-ce possible pour vous les filles ??*
- *Tu peux descendre après le goûter pour aller dehors avec les grands car les moyens vont sortir aussi 😊 ».*

Il résulte des éléments soumis à l'appréciation de la Cour que les fonctions de PERSONNE1.) incluait de faire seule la fermeture de la crèche et de prendre en charge un groupe d'enfants. Ces activités entraînent une grande responsabilité et sont contraires aux allégations de la société SOCIETE1.) consistant à dire que le rôle de PERSONNE1.) était limité à fournir une assistance au personnel encadrant.

Dès lors, PERSONNE1.) a effectivement exercé des fonctions correspondant au DAP dont elle est titulaire et c'est à juste titre que la juridiction de première instance a décidé qu'elle a droit au salaire social minimum pour travailleur qualifié.

Le jugement entrepris est à confirmer quant à ce volet du litige.

Quant aux prétentions indemnitaires de PERSONNE1.)

Dans ses conclusions du 5 novembre 2024, PERSONNE1.) a augmenté sa demande en paiement d'arriérés de salaires. Etant donné que son décompte contient de nombreuses explications, il convient de reproduire le passage des conclusions qui se lit comme suit :

« Madame PERSONNE1.) augmente sa demande en paiement d'arriérés de salaire, alors qu'il résulte des développements des premiers juges, qu'elle a droit aux montants suivants :

- Pour décembre 2020 : 2.570,39 € brut, soit un taux horaire moyen de $(2.570,39/173=)$ 14,8577 €
- Du 1^{er} janvier 2021 au 30 septembre 2021 : 2.642,32 € brut, soit un taux horaire moyen de $(2.642,32/173=)$ 15,2735 €
- Du 1^{er} octobre 2021 au 23 mars 2022 : 2.708,35 € brut, soit un taux horaire moyen de $(2.708,35/173=)$ 15,6552 €
- A partir du 1^{er} avril 2022 : 2.776,05 € brut, soit un taux horaire moyen de $(2.776,05/173=)$ 16,0465 €

Ainsi pour le mois de décembre 2020, Madame PERSONNE1.) a travaillé seulement une partie du mois. Le taux horaire appliqué sur la fiche de salaire est de $(1.303,82/112=)$ 11,6412 €, alors qu'il aurait dû être de 14,8577 €.

Aussi, le montant d'arriérés de salaires réclamés pour le mois de décembre 2020 s'élève à $[(112 \times 14,8577) - 1.303,82 =]$ 360,24 €.

Pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 septembre 2021, le salaire minimum qualifié était de 2.642,32 €, alors que le salaire perçu était de 2.201,93 €.

Pour les 9 mois concernés, Madame PERSONNE1.) était en droit de réclamer le montant de $[(2.642,32 - 2.201,93) \times 9 =]$ 3.963,51 €.

Pour la période du 1^{er} octobre 2021 au 28 février 2022, le salaire minimum qualifié était de 2.708,35 €, alors que le salaire perçu était de 2.256,95 €.

Pour les 5 mois concernés, Madame PERSONNE1.) était en droit de réclamer le montant de $[(2.708,35 - 2.256,95) \times 5 =]$ 2.257 €.

Pour le mois de mars 2022, il convient de noter qu'une partie du salaire a été payée par la CNS. Pour les 40 heures payées par l'employeur, il convient de noter que l'employeur a appliqué un taux horaire de $(490,64/40)$ 12,266 €.

Or, le taux horaire du salaire minimum qualifié pour le mois de mars 2022 était de 15,6552 €, de sorte que l'employeur aurait dû payer à Madame PERSONNE1.) le montant de $(15,6552 \times 40 =)$ 626,21 €, soit une différence de $(626,21 - 490,64 =)$ 135,57 €, montant que l'intimée est encore en droit de réclamer au titre d'arriérés de salaire pour le mois de mars 2022.

Pour les mois d'avril et mai 2022, l'intimée pouvait prétendre à un salaire mensuel de 2.776,05 €.

Compte tenu du fait qu'elle a démissionné avec effet au 14 mai 2022, l'intimée pouvait prétendre, pour les mois d'avril et mai 2022 à des salaires à hauteur de $(2.776,05 + 2.776,05/2 =) 4.164,07$ €.

Or, elle n'a touché que $(2.313,38 + 1.051,54 =) 3.364,92$ €, de sorte qu'elle est en droit de réclamer des arriérés de salaires à hauteur de $(4.164,07 - 3.364,92 =) 799,15$ €.

Au total, pour la période de décembre 2020 à mai 2022 $(360,24 + 3.963,51 + 2.257 + 135,57 + 799,15 =) 7.515,47$ € ».

PERSONNE1.) relève appel incident et demande, par réformation, la condamnation de son ancien employeur au paiement du montant de 59,14 € à titre de manque à gagner concernant l'indemnité de maladie du mois de mars 2022.

La société SOCIETE1.) soutient, en ordre principal, que PERSONNE1.) produirait, sous le couvert d'une augmentation de demande, une demande nouvelle prohibée en instance d'appel, de sorte que sa demande serait à déclarer irrecevable. Elle resterait en défaut de préciser sur quels montants elle augmente ses prétentions.

En ordre subsidiaire, les montants avancés par PERSONNE1.) seraient erronés, étant donné que les indices seraient applicables sur un salaire brut et non sur un salaire net.

En ordre plus subsidiaire, la demande serait à rejeter pour être non fondée.

Quant à l'appel incident, la société SOCIETE1.) relève que PERSONNE1.) serait en défaut de préciser sur quelle base juridique elle réclame le montant de 59,14 €, étant donné que l'employeur n'est pas débiteur direct des prétendus arriérés de salaires demandés.

Appréciation de la Cour

L'article 592, alinéa 1er du Nouveau Code de procédure civile est de la teneur suivante :

« Il ne sera formé, en cause d'appel, aucune nouvelle demande, à moins qu'il ne s'agisse de compensation, ou que la demande nouvelle ne soit la défense à l'action principale.

Pourront aussi les parties demander des intérêts, arrérages, loyers et autres accessoires échus depuis le jugement de première instance, et

les dommages et intérêts pour le préjudice souffert depuis ledit jugement ».

Du fait de comporter une énumération précise, cette disposition adopte une définition assez restrictive de ce qui est recevable en termes de demande nouvelle en instance d'appel.

On dit qu'une demande est nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà exprimée dans l'acte introductif d'instance. Celui-ci délimite l'étendue du litige en déterminant ses trois éléments constitutifs, à savoir parties, objet et cause. Toute demande qui diffère de la demande introductive d'instance par un de ces trois éléments est nouvelle, qu'elle soit présentée par le demandeur principal ou le défendeur principal (voir Cour 26 octobre 2023, numéro du rôle CAL-2021-00812).

Il résulte du jugement du 6 juin 2024 qu'en première instance, PERSONNE1.) avait sollicité l'allocation du montant de 7.252,34 € à titre d'arriérés de salaire, se décomposant comme suit :

• Décembre 2020:	1.303,82 x 20 % =	260,76 €;
• Janvier 2021:	2.201,93 x 20 % =	440,39 €;
• Février 2021:	2.201,93 x 20 % =	440,39 €;
• Mars 2021:	2.201,93 x 20 % =	440,39 €;
• Avril 2021:	2.201,93 x 20 % =	440,39 €;
• Mai 2021:	2.201,93 x 20 % =	440,39 €;
• Juin 2021:	2.201,93 x 20 % =	440,39 €;
• Juillet 2021:	2.201,93 x 20 % =	440,39 €;
• Août 2021:	2.201,93 x 20 % =	440,39 €;
• Septembre 2021:	2.201,93 x 20 % =	440,39 €;
• Octobre 2021:	2.256,95 x 20 % =	451,39 €;
• Novembre 2021:	2.256,95 x 20 % =	451,39 €;
• Décembre 2021:	2.256,95 x 20 % =	451,39 €;
• Janvier 2022:	2.256,95 x 20 % =	451,39 €;
• Février 2022:	2.256,95 x 20 % =	451,39 €;
• Mars 2022:	490,64 x 20 % =	98,13 €;
• Avril 2022:	2.313,38 x 20 % =	462,68 €;
• Mai 2022:	1.051,54 x 20 % =	210,31 €.

Force est de constater que PERSONNE1.) réclame pour certains mois des montants plus élevés qu'en première instance et qu'elle a dès lors changé, du moins partiellement, ses prétentions par rapport à la première instance.

Il n'est pas établi, voire allégué, que la modification des prétentions trouve sa source dans un accessoire échü depuis le jugement de première instance, de sorte que l'augmentation de demande portant

sur le montant de 263,13 € (7.515,47 – 7.252,34) constitue une demande nouvelle en instance d'appel et est dès lors irrecevable.

Le montant de 7.252,34 € alloué en première instance à titre d'arriérés de salaires n'ayant pas fait l'objet de la moindre critique de la part de la société SOCIETE1.), il y a lieu de confirmer le jugement entrepris sur ce point.

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que l'appel principal de la société SOCIETE1.) n'est pas fondé et que le jugement du 6 juin 2024 est à confirmer dans la mesure où il a été entrepris.

L'appel incident de PERSONNE1.) tendant à se voir allouer le montant de 59,14 € à titre de manque à gagner en raison du fait qu'elle aurait touché une indemnité pécuniaire insuffisante de la part de la CNS n'est pas non plus fondé au motif que PERSONNE1.) n'a pas établi le montant de l'indemnité pécuniaire de maladie à laquelle elle aurait pu prétendre si l'employeur avait déclaré un salaire social minimum pour un salarié adulte qualifié.

Quant aux demandes accessoires

La société SOCIETE1.) a demandé la condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant de 5.000,- € à titre de frais d'avocat exposés en instance d'appel.

PERSONNE1.) soulève l'irrecevabilité de la demande pour constituer une demande nouvelle en instance d'appel.

Ce moyen est à rejeter.

La demande est recevable en vertu de l'article 592, alinéa 2 du Nouveau Code de procédure civile précité, au motif qu'il s'agit d'une demande en indemnisation d'un préjudice prétendument souffert depuis le prononcé du premier jugement.

Néanmoins, au vu du sort réservé à l'appel principal, elle n'est pas fondée, la société SOCIETE1.) n'ayant pas rapporté la preuve d'une faute susceptible d'engager la responsabilité de PERSONNE1.).

La demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile n'est pas fondée, étant donné que cette société ne justifie pas en quoi il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens à sa charge.

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure

civile est fondée, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens à sa charge. Il y a lieu de lui allouer à ce titre la somme de 1.000 €.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident ;

les dit non fondés ;

confirme le jugement entrepris du 6 juin 2024 en toute sa teneur ;

déclare la demande de PERSONNE1.) irrecevable pour autant qu'elle porte sur le montant de 263,13 € réclamé en instance d'appel à titre d'arriérés de salaire ;

reçoit la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en allocation du montant de 5.000 € à titre de frais et honoraires d'avocat pour l'instance d'appel ;

la dit non fondée ;

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.