

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MERCREDI, 11 DECEMBRE 2019**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLE S, juge de paix	Présidente
Myriam SIBENALER	Assesseur - employeur
Jean-François HILSEMER	Assesseur - salarié
Michèle GIULIANI	Greffière

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE :

X,

sans état connu, demeurant à A, ayant élu domicile en l'étude de Maître Sébastien COÏ, avocat à la Cour, demeurant à L-1730 LUXEMBOURG, 8, rue de l'Hippodrome,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Sébastien COÏ, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG,

E T :

la société à responsabilité limitée Y,

établie et ayant son siège social à B, représentée par son gérant en fonctions, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés à Luxembourg sous le numéro B 00.000,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, établie à L-2361 STRASSEN, 7, rue des Primeurs, RCS n° B220509, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de LUXEMBOURG, qui est constituée et en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., établie à la même adresse, RCS n° B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse,

en présence de

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 LUXEMBOURG, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG.

FAITS :

Les faits et rétroactes de la présente affaire résultent à suffisance de droit des qualités, considérants et motifs d'un jugement rendu par le tribunal du travail en date du 4 juillet 2017, inscrit au répertoire fiscal sous le numéro 2333/2017, dont le dispositif est conçu comme suit :

« PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme;

se déclare compétent pour connaître des demandes;

prononce la jonction des rôles numéros L-TRAV 000/2018 et L-TRAV 000/2018;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de son intervention;

avant tout autre progrès en cause,

ordonne la comparution personnelle de X et d'un représentant de la société à responsabilité limitée Y, fixe la date et l'heure au **vendredi, 4 octobre 2019, 9:15 heures, dans la salle d'enquêtes numéro JP.0.12** de la Justice de Paix à Luxembourg, Bâtiment JP, Plateau du Saint-Esprit, rez-de-chaussée;

commet la Présidente pour procéder à cette mesure d'instruction;

dit que les parties devront se charger - le cas échéant - de la convocation d'un interprète;

commet la Présidente pour procéder à cette mesure d'instruction;

pour le surplus sursoit à statuer;

*fixe la continuation des débats à l'audience publique du **jeudi, 7 novembre 2019, 9 heures, rez-de-chaussée, nouveau bâtiment JP (Plateau du Saint-Esprit), salle numéro JP.0.02;***

réserve les frais de l'instance et les droits des parties. ».

En exécution du prédit jugement, la requérante X et le représentant de la société défenderesse, Monsieur W, ayant mandat spécial, comparurent en personne en date du vendredi, 4 octobre 2019 devant Madame la Présidente du tribunal du travail de ce siège. En présence de Maître Sébastien COÏ, mandataire de la requérante et de Maître Daniel NERL en remplacement de Maître Christian JUNGERS, le représentant du mandataire de la société défenderesse, ils furent entendus en leurs explications et répondirent aux questions qui leur furent posées.

A l'audience publique du jeudi, 7 novembre 2019, l'affaire fut alors utilement retenue.

Lors de cette audience, Maître Sébastien COÏ, le mandataire de la requérante, et Maître Daniel NERL, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, le représentant du mandataire de la société défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que Maître Franca ALLEGRA se présenta pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi,

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour à laquelle le délibéré avait été prorogé et le prononcé avait été refixé,

le jugement qui suit:

Revu le jugement rendu le 4 juillet 2019 (n° 2333/19).

Vu le résultat de la comparution personnelle des parties.

PROCEDURE :

Par une première requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 9 octobre 2018, X avait fait convoquer la société à responsabilité limitée Y devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y voir déclarer nul et de nul effet la convention transactionnelle établie et signée le 6 juillet 2018, mais antidatée au 31 mai 2018, ainsi que pour s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants, avec les intérêts légaux tels que de droit :

- | | |
|---------------------------------------|------------|
| • indemnité de départ | 9.027,90 € |
| • indemnité de préavis supplémentaire | 4.514,00 € |
| • indemnité congés non pris | 1.737,21 € |
| • préjudice moral | 3.009,30 € |

Par une deuxième requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 8 novembre 2018, X avait fait convoquer la société à responsabilité limitée Y devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y voir déclarer nul et de nul effet la lettre de démission établie et signée le 6 juillet 2018, mais antidatée au 31 mai 2018, ainsi que pour s'y entendre condamner à lui payer le montant de 20.000 euros au titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral subis, avec les intérêts légaux tels que de droit.

Elle avait également sollicité la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure augmenté à 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile et ce pour les deux rôles.

A l'audience du 6 juin 2019, elle avait demandé encore la communication des fiches de salaires des mois de juillet et août 2018 ainsi que la rectification de l'attestation patronale qui lui ayant déjà été communiquée.

A la même audience, la société à responsabilité limitée Y avait sollicité reconventionnellement à voir condamner X à lui payer le montant de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

A la même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a déclaré régulièrement intervenir au litige pour exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancées par lui à X.

Par un jugement du 4 juillet 2019, le tribunal du travail de ce siège a prononcé la jonction des rôles numéros L-TRAV 000/2018 et L-TRAV 000/2018, a donné acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de son intervention et a, avant tout autre progrès en cause, ordonné la comparution personnelle des parties et a fixé la continuation des débats à une audience publique ultérieure.

Lors de la comparution personnelle des parties en date du 4 octobre 2019 ont comparu X et W, représentant la société à responsabilité limitée Y, en vertu d'un mandat spécial lui donné à ces fins.

A l'audience du 7 novembre 2019, la société à responsabilité limitée Y a réitéré sa demande en allocation d'un montant de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

A la même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé de réserver son recours.

De son côté, X a demandé de réserver sa demande en indemnisation du préjudice matériel.

RAPPEL DES FAITS :

X a été engagée par la société Z, actuellement la société Y suivant un contrat de travail à durée indéterminée datée du 1^{er} avril 1999, en la qualité de femme de ménage.

Elle a été membre de la délégation du personnel.

Par un courrier remis en mains propres à X en date du 6 juillet 2018, la société Y a résilié son contrat de travail avec un délai de préavis de six mois, allant du 1^{er} juin au 30 novembre 2018.

Suite à la résiliation avec préavis du contrat de travail, les parties ont conclu à la même date une convention transactionnelle.

Toujours à la même date, X a remis à l'employeur une lettre de démission avec un préavis de six mois commençant à courir « à partir du 31 mai 2018 ».

Les deux parties admettent que tous les documents précités ont été antidatés, à savoir qu'ils ont en réalité été établis en date du 6 juillet 2018 et ont été datés au 31 mai 2018.

POSITIONS ET PRETENTIONS DES PARTIES :

Position de X :

X demande à déclarer nulle et de nul effet la convention transactionnelle conclue en violation des dispositions de l'article 2044 du Code civil, l'employeur n'y ayant consenti à aucune concession en sa faveur.

Elle demande encore à déclarer nulle et de nul effet la lettre de démission du 6 juillet 2018, mais antidatée à la demande expresse de l'employeur au 31 mai 2018, qui ne refléterait pas la manifestation d'une volonté claire, non équivoque et réfléchie de sa part, ce en application des articles 1111 et 1116 du Code civil.

En raison de son ancienneté de services de 19 années, elle estime pouvoir prétendre à une indemnité de départ correspondant à trois mois de salaires ainsi qu'à un délai de préavis de six mois qui aurait dû courir du 15 juillet 2018 au 14 janvier 2019.

Aux termes de sa deuxième requête déposée le 8 novembre 2018, X a fait exposer que l'employeur, après le dépôt de sa première requête tendant à l'annulation de la convention transactionnelle signée entre parties, aurait fait état de la lettre de démission rédigée le 6 juillet 2018, mais antidatée au 31 mai 2018. Il l'aurait forcée à établir une lettre de démission le jour de son licenciement avec préavis, respectivement le jour de l'établissement de la convention transactionnelle, dans le but de l'intimider et de la dissuader d'entreprendre par la suite une action judiciaire en nullité de ladite convention.

L'employeur aurait encore été d'une mauvaise foi particulière en refusant de lui remettre une copie de la lettre de démission non établie en double exemplaire.

Il lui aurait demandé de remettre cette lettre de démission pour qu'elle serve de « garantie », de sorte qu'elle ne saurait être en aucun cas valable.

X demande donc l'annulation de la convention transactionnelle ainsi que de la démission et sollicite la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants indiqués ci-avant.

Lors de la comparution personnelle des parties en date du 4 octobre 2019, elle a fait les déclarations suivantes :

- Lors de la réunion du 6 juillet 2018 étaient présents M. W, moi-même, M. V, qui est le Président de la délégation du personnel, et Mme U, qui est venue un peu plus tard.
- J'ai appris que j'avais été convoquée à cette réunion par M. W parce qu'il y a eu des rumeurs que j'ai dit que l'entreprise allait mal et allait fermer. Je n'ai cependant jamais dit de telles choses à l'extérieur de l'entreprise.
- M. W m'a également dit qu'il y avait une lettre de quelqu'un qui avait tout écrit. Il ne m'a pas montré cette lettre. Il m'a dit que c'était une réclamation faite par un client qui se plaignait que je n'ai pas fait correctement mon travail et m'a accusée de faire exprès de mal faire mon travail. Il m'a aussi dit que certains collègues ne voulaient plus travailler avec moi. Je lui ai dit que je ne le fais pas exprès et qu'il y avait des choses mal faites par d'autres personnes. J'ai dit que je n'ai pas fait exprès de faire des fautes dans mon travail.
- Je n'ai pas dit que je n'avais plus envie de travailler pour la société. A la limite, je voulais un mi-temps.
- M. W a dit qu'il ne voit pas de solution avec moi. Il a dit qu'il fallait trouver un accord.
- J'ai été en stress et en panique lors de cette réunion. J'ai pleuré. J'ai tout signé. La réunion a duré une heure, une heure-trente, je ne sais plus exactement le dire.
- Lors de cet entretien M. W m'a proposé de me licencier mais que je n'aurai pas droit à l'indemnité de départ.
- Je lui ai dit que s'il n'y a pas d'autre solution, que je ne peux rien faire. On ne m'a pas donné le choix.
- On a peut-être parlé des congés. Je ne me souviens plus. J'avais déjà posé mes jours de congé en printemps. J'ai pris mes congés les trois dernières semaines d'août.
- Je pense que le premier document dont nous avons parlé a été la transaction. C'est Madame U qui l'a rédigé. Il y a eu une discussion sur le contenu avec M. W
- A propos de la date des documents: M. W a dit à Madame U qu'il fallait faire une date pour que je sorte à la fin de l'année. La date du 31 mai 2018 a été choisie pour que la date de sortie soit située avant la fin de l'année. Il fallait que tout soit à la même date. Je n'avais pas conscience que c'était illégal de mettre la date du 31 mai 2018. Mon avocat m'a renseigné sur ceci par après.
- M. V ne voulait pas signer les documents antidatés.
- La date n'a rien à voir avec mes congés.
- J'ai été d'accord de procéder de cette façon le jour-là, oui. J'ai signé, mais je n'aurais pas dû le faire.
- J'ai reçu le même jour une lettre de licenciement laquelle a été signée par M. W. Je pense l'avoir contresignée. Tout a été fait au même moment.
- Quant à la lettre de démission : M. W m'a demandé de faire une lettre de démission pour le cas où je ne respecte pas les termes de la convention, pour servir de garantie. Je n'ai jamais eu de copie. J'ai accepté de signer la lettre de démission.
- On m'a dit d'écrire la lettre de démission avec préavis. J'y ai mis un délai de six mois sans me rendre compte. C'est moi qui ai mis un délai de préavis de six mois.
- Je savais qu'on ne me pouvait pas me licencier vu que j'étais déléguée du personnel.
- J'ai ensuite été convoquée à une deuxième réunion qui a eu lieu le 12 juillet 2018. C'était pour discuter de la même chose. M. W m'a demandé si j'avais envie de continuer. J'ai pensé que son intention était de tout oublier et de déchirer les papiers. Je lui ai répondu que s'il n'avait plus envie de moi, je ne voulais plus rester dans la société. Étaient présentes ce jour-là Mme T et Mme S.
- La raison pour cette deuxième entrevue était peut-être parce que j'avais parlé de la première réunion à des collègues de travail, je pense avec S.

- Lors de la réunion M. W m'a pas proposé d'annuler la convention. Il m'a seulement demandé si je voulais continuer.
- Lecture a été donnée à Madame X des passages de certains passages figurants en pages 6 et 7 de l'attestation testimoniale établie par M. V relatifs à la réunion du 12 juillet 2018: Madame X explique qu'elle ne voulait pas refuser un travail, sauf qu'elle n'aimait pas faire les bus puisque c'était un travail de nuit.

Position de la société Y :

A titre principal, la société Y a soulevé l'irrecevabilité des demandes introduites par X.

Elle considère en effet que la convention transactionnelle conclue en date du 6 juillet 2018 entre parties sur base d'un accord réciproque, en bonne et due forme, serait valable. Elle estime de même que la démission serait valablement intervenue.

A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où le tribunal devait considérer qu'il n'y avait pas eu d'accord valable entre parties quant à la fin de la relation de travail moyennant la signature d'une convention transactionnelle, la partie défenderesse estime qu'il y aurait lieu de déclarer nulles et de nulles d'effet la lettre de licenciement, la convention transactionnelle et la lettre de démission signées le 6 juillet 2018, mais antidatées au 31 mai 2018, et de « *replacer les parties dans la situation qui existait préalablement à la signature des documents* ».

Elle demande donc de débouter X de toutes ses revendications financières.

L'employeur demande encore, pour conclure au caractère non-fondé des demandes de X dans l'hypothèse où la convention de transaction est annulée, de faire droit à l'exception d'indignité, soulevée à l'audience du 7 novembre 2019.

Enfin, à titre plus subsidiaire encore, la partie défenderesse maintient ses contestations quant aux revendications financières formulées par X.

A l'audience du 7 novembre 2019, la partie défenderesse a maintenu ses développements antérieurs et a soulevé l'exception d'indignité « *In pari causa turpitudinis cessat repetitio* » si le tribunal du travail décidait de l'annulation de la convention de transaction signée entre parties au motif que X n'aurait pu avoir ignoré le caractère illégal, car antidaté, de l'opération qu'elle venait de conclure.

La partie défenderesse insiste particulièrement sur le fait que X n'aurait pas respecté la clause 14) de la transaction prévoyant que les parties s'engagent à respecter son caractère confidentiel, en se rendant auprès de l'ADEM pour s'inscrire comme demandeur d'emploi et en remettant à l'agent de l'ADEM une copie de ladite transaction. L'agent se serait ensuite renseigné auprès de la société Y pour savoir s'il y a eu démission de la requérante.

Ce n'aurait été que par la suite où X aurait tenté « *de faire usage du faux* » et qu'elle se serait vue refuser l'allocation d'indemnités de chômage qu'elle aurait introduit ses requêtes pour obtenir l'annulation de la « *convention transactionnelle* ».

L'employeur estime encore que « *la partie requérante s'est rendue coupable, ensemble avec la partie défenderesse d'un certain nombre de manœuvres frauduleuses* ». Les parties auraient été « *pareillement associées à la turpitude* ».

Le tribunal ne saurait dès lors permettre à la requérante de tirer un bénéfice de son comportement frauduleux. L'indignité de son comportement ferait obstacle à toute restitution, respectivement au paiement des indemnités légales dues en cas de licenciement.

Il y aurait dès lors lieu d'appliquer les deux principes de droit commun, à savoir « *Nemo auditur propriam turpitudinem allegans* » et « *In pari causa turpitudinis cessat repetitio* » et débouter X de ses demandes.

Lors de la comparution personnelle des parties en date du 4 octobre 2019, W, représentant la société Y, a fait les déclarations suivantes :

- *J'avais convoqué Mme X en date du 6 juillet 2018 à un entretien pour discuter avec elle sur une lettre que nous avait adressé un client, la Société Générale, qui ne voulait plus que X et Q travaillent sur leur chantier. Il s'agit de la lettre dont Mme X a parlé tout à l'heure. Le client ne voulait plus travailler avec celle-ci. La Direction m'a dit qu'il y avait un problème et m'a chargé de mener cet entretien. J'ai essayé de trouver une solution pour les salariés.*
- *J'ai dit à Mme X qu'il y a eu une réclamation d'un client et qu'il y avait des rumeurs qu'elle salopait le travail qu'elle faisait pour que l'entreprise ferme.*
- *J'avais compris de ce qu'elle disait Mme X qu'elle ne voulait plus travailler pour notre société.*
- *Comme Mme X était déléguée du personnel, j'ai dit que je ne savais plus quoi faire, on ne pouvait pas la licencier.*
- *Mme X dit qu'elle ne pouvait pas toucher des indemnités de chômage. Elle a dit : « si je démissionne, comment je vais faire ? ».*
- *J'ai laissé Mme X seule dans le bureau avec M. V., président de la délégation du personnel, pour leur permettre de discuter.*
- *Elle voulait arrêter le plus tôt que possible et je lui ai proposé de la licencier pour qu'elle touche des indemnités de chômage auprès de l'ADEM. Je ne voulais pas lui payer des indemnités. Je ne voulais pas payer des indemnités si Mme X ne veut plus travailler.*
- *Ensemble on a fait le licenciement : elle ne touche pas des indemnités (de départ) pour qu'elle touche des indemnités de chômage.*
- *J'ai dit à Mme X qu'il faut qu'elle quitte l'entreprise le plus vite si elle n'avait plus envie.*
- *J'ai demandé à M. V et à Mme X « quelles solutions on a ? ».*
- *M. V m'a demandé : « Est-ce que tu peux la licencier ? ». J'ai dit non et que si elle ne veut plus travailler, qu'elle démissionne.*
- *On a cherché une solution.*
- *Mme X a encore demandé par rapport à ses jours de congé. Elle voulait décaler la date car elle ne voulait pas prendre ses congés en août. Mme W est venue pour dire que la date soit le 31 mai 2018. Elle a dit qu'il fallait dater tous les documents au 31 mai 2018. M. V a marqué sur la lettre de démission « constaté le 6 ». Tout a été fait le 6.*
- *J'ai demandé à Mme X qu'une lettre de démission soit rédigée pour avoir une garantie.*
- *J'avais dit qu'on ne peut pas la licencier. On l'a fait et on a gardé la lettre (de démission) au cas où il y aurait des problèmes.*
- *Je ne me rappelle pas que j'ai parlé de la sortir à la fin de l'année, je me rappelle qu'on a antidaté la convention pour qu'elle peut profiter de son congé. La fausse date a été mise pour que Mme X puisse profiter de ses vacances. Je ne vois pas pourquoi je prends le risque d'antidater le document.*

- *Je ne me rappelle pas avoir dit que Mme X parte pour la fin de l'année. Moi j'ai dit qu'elle ne pouvait plus rester longtemps dans la société car elle ne voulait plus y rester.*
- *Le licenciement n'était pas envisagé avant la réunion. C'est seulement après que M. V a parlé seul avec Mme X que celui-ci a avancé l'idée du licenciement. J'ai fait le papier parce qu'on a eu un accord pour trouver une solution.*
- *Concernant la convention : tout a été discuté entre nous. Il n'y a rien eu de préparer à l'avance.*
- *On voulait garder la lettre en cas de problèmes.*
- *En ce qui concerne la convention faite entre la société et Mme X elle a été faite par les deux parties.*
- *Elle a démissionné, je voulais l'aider et maintenant je suis en tort.*
- *Ce n'est pas moi qui voulais licencier Mme X. Elle ne voulait plus travailler chez nous. Elle voulait démissionner et j'ai voulu qu'elle puisse toucher les indemnités de chômage.*

Réplique de X :

En termes de réplique, X fait plaider que le principe invoqué par la partie employeuse « *In pari causa turpitudinis cessat repetitio* » n'existerait qu'en droit français et se demande s'il peut être appliqué en droit luxembourgeois et plus particulièrement en matière de droit du travail.

Par ailleurs, l'adage en question ne saurait s'appliquer que dans l'hypothèse d'un contrat illicite. Or, en l'espèce, la transaction ne serait pas à qualifier d'immorale ou d'illicite, il y aurait uniquement le problème lié à la fausse date.

Ensuite, l'exception d'indignité ne s'appliquerait qu'à l'encontre de la partie la plus coupable qui, dans le cas d'espèce, serait l'employeur qui seul aurait eu un intérêt à antidater les documents.

Elle conclut au rejet de l'exception d'indignité.

MOTIFS DU JUGEMENT :

Appréciation des faits

A titre préliminaire, le tribunal fait observer qu'il lui incombe de déterminer l'ordre dans lequel les moyens sont examinés pour la solution du présent litige.

Il y a d'ores et déjà lieu de rejeter l'offre de preuve formulée par la société défenderesse, non pertinente pour la solution du litige, le tribunal étant suffisamment éclairé par les déclarations faites par les parties lors de leur comparution personnelle ainsi que par les pièces du dossier.

Il convient de rappeler d'abord certains éléments factuels :

La société Y a procédé au licenciement avec préavis de X par une lettre datée du 31 mai 2018, mais lui remise en mains propres en date du 6 juillet 2018. Le délai de préavis de six mois donné par l'employeur a commencé à courir le 1^{er} juin 2018 et devait se terminer le 30 novembre 2018.

La lettre de licenciement, tout comme les autres documents litigieux, ont été établis en date du 6 juillet 2018.

L'employeur, parfaitement conscient du fait que X est membre de la délégation du personnel et qu'elle est protégée en cas de licenciement avec préavis, a discuté avec celle-ci, lors de la réunion du 6 juillet 2018, de la possibilité de trouver un accord, ce qui a abouti à la signature de la convention transactionnelle.

Toujours à la même date, l'employeur a demandé à X de rédiger une lettre de démission avec préavis qui devait servir de « *garantie* » et qui, selon ses dires, était censée rester en suspens.

En ce qui concerne le licenciement, les déclarations des parties sont restées assez floues, mais, dans la logique des choses, s'agit du premier document établi en date du 6 juillet 2018 puisqu'il a donné lieu ensuite à l'établissement de la transaction.

Etant donné qu'il s'agit du premier document établi chronologiquement et qu'il émane de l'employeur, le tribunal estime que l'initiative d'antidater cet écrit ainsi que les écrits rédigés postérieurement, donc été nécessairement prise par celui-ci.

Dans ces conditions, l'employeur est mal venu de soutenir que X n'a pu avoir ignoré le caractère illégal, car antidaté, de l'opération qu'elle venait de conclure.

Le tribunal donne ensuite à considérer ce qui suit :

L'employeur fait valoir avoir agi dans le souci que X puisse bénéficier des allocations de chômage après la fin de la relation de travail, allégations qui n'emportent cependant pas la conviction du tribunal.

En effet, il a fait signer la transaction litigieuse à X en lui demandant ensuite de rédiger une lettre de démission, sans qu'un double exemplaire ne soit établi, au motif qu'elle servirait uniquement de « *garantie* », et il s'est après empressé de sortir cette lettre au moment où X s'est vue refuser le bénéfice des allocations de chômage par l'ADEM.

Il n'est pas vrai de dire que X ait voulu profiter de son statut de salariée protégée alors du fait qu'elle a été membre de la délégation du personnel alors qu'il incombe à l'employeur soit d'appliquer la procédure prévue à cet effet sinon procéder avec elle à une résiliation d'un commun accord dans des conditions acceptables et dans le respect de la loi. L'employeur était parfaitement conscient de ce fait. Par ailleurs, il ne ressort d'aucun élément du dossier que la requérante se soit prévalu de ce statut et aurait « *négocié sa protection* » comme l'a soutenu l'employeur.

V a encore déclaré, au sujet de la réunion du 6 juillet 2018, que « *Monsieur W répétait à ce moment qu'il ne savait pas quoi faire* ». W a d'ailleurs déclaré lui-même qu'il ne savait plus quoi faire alors qu'« *on ne pouvait pas la licencier* ».

Malgré ce constat, l'employeur a quand-même procédé au licenciement avec préavis de X.

Lors de la comparution personnelle des parties, il a en effet pu être dégagé que W ne savait pas comment il fallait résoudre la situation. Il s'en est suivi une succession de documents antidatés, fruits de l'impasse dans laquelle les parties s'étaient manœuvrées et dont l'issue a finalement été défavorable à X.

Le tribunal est convaincu que si X s'est laissée prendre aux manœuvres de la société employeuse en acceptant la façon de procéder imposée par l'employeur, notamment que les documents soient antidatés, c'est probablement parce qu'elle était consciente du fait qu'elle avait commis des fautes dans l'exécution de son contrat de travail.

Or, les attestations testimoniales produites par la partie défenderesse donnent pourtant l'impression que les reproches, toujours à les supposer établis, que la société employeuse avait fait valoir à l'encontre de la requérante auraient été suffisamment graves pour procéder à une mise à pied. V, président de la délégation du personnel, présent lors de la réunion du 6 juillet 2018, a en effet déclaré que « *les fautes commises et avouées par Madame X étaient très graves, surtout en tant que déléguée* ».

En ce qui concerne les adages « *Nemo auditur propriam turpitudinem allegans* » et « *In pari causa turpitudinis cessat repetitio* » invoqués par la société employeuse en l'espèce, il convient de dire que s'agissant de deux principes de droit commun, ils se trouvent néanmoins applicables au contrat de travail.

La jurisprudence accepte l'action en répétition d'une partie, eût-elle trempé dans un acte immoral ou illicite, dès lors qu'elle est moins coupable que son cocontractant. En revanche, l'action en répétition est refusée si les deux parties sont *In pari causa turpitudinis*, sont aussi coupables l'une que l'autre (Cass. fr., 27 avril 1981, com., D. 1982. 51, note LE TOURNEAU ; Cass. fr., civ. 1^e, 13 mars 2008, D. 2008, 1317).

En l'espèce, le tribunal est d'avis que l'employeur est mal venu d'opposer les adages « *Nemo auditur propriam turpitudinem allegans* » et « *In pari causa turpitudinis cessat repetitio* » pour faire échec aux demandes de la requérante.

Ainsi, les circonstances de l'espèce, à savoir notamment le déroulement de la réunion du 6 juillet 2018 lors de laquelle ont été établis les documents litigieux, antidatés à l'initiative de l'employeur, font en sorte que c'est l'employeur qui dans la présente affaire a eu un comportement indigne et incorrect, abusant de la position de faiblesse de la salariée.

Il est dès lors indifférent de savoir que la requérante a fini par accepter la manière de procéder qui lui avait été imposée par l'employeur le 6 juillet 2018 et encore quelques jours plus tard, le 12 juillet 2018, lors d'une deuxième entrevue.

W a encore déclaré lors de la comparution personnelle des parties ce qui suit : « *Ensemble on a fait le licenciement : elle ne touche pas des indemnités (de départ) pour qu'elle touche des indemnités de chômage.* »

Or, cela n'est pas vrai alors que l'employeur en agissant de cette sorte, au mépris des dispositions du Code du travail, a finalement fait en sorte que X soit privée de toucher des allocations de chômage.

La mauvaise foi de la société employeuse s'est en effet encore manifestée au cours de la procédure engagée par la salariée lorsqu'il a sorti la lettre de démission, dont, rappelons-le, cette dernière n'avait même pas de copie, pour faire obstacle qu'elle ne touche les indemnités de chômage.

La partie défenderesse a insisté sur le fait que X n'aurait pas respecté la clause 14) de la transaction prévoyant que les parties s'engagent à respecter son caractère confidentiel, en se rendant auprès de l'ADEM pour s'inscrire comme demandeur d'emploi et en remettant à l'agent de l'ADEM une copie de ladite transaction.

L'agent se serait ensuite renseigné auprès de la société Y pour savoir s'il y a eu démission de la requérante.

Or, l'employeur ne peut pas non plus se prévaloir de l'argument que c'est X qui n'aurait pas gardé confidentiel le contenu de la transaction puisqu'elle s'est trouvée dans une situation incertaine à cause des manœuvres employées par la société employeuse. De plus, il fallait bien qu'elle soumette à l'ADEM un document relatif à la rupture de la relation de travail.

De même, l'employeur ne saurait reprocher à X d'avoir tenté « *de faire usage du faux* » auprès de l'ADEM en y présentant un document antidaté puisqu'il a lui-même également fait usage des documents antidatés en se prévalant de la lettre de démission auprès de l'agent de l'ADEM.

Il est encore à cet égard sans pertinence que X a parlé de la convention transactionnelle auprès de l'ADEM au moment de s'inscrire comme demandeur d'emploi étant donné que c'est le seul document dont elle a disposé quant à la fin de la relation de travail. Les circonstances comment l'employeur a ensuite été informé par l'ADEM de ses démarches restent d'ailleurs obscures.

Par ailleurs, l'employeur est resté en défaut de donner une explication cohérente au fait que les documents ont été datés au 31 mai 2018. En effet, les premières explications données à ce sujet, à savoir de permettre à la salariée de bénéficier de ses congés, est dépourvu de tout sens.

Il résulte au contraire de la déposition de W qu'il a voulu que X « *quitte l'entreprise le plus vite si elle n'avait plus envie* ».

X, qui de plus conteste avoir souhaité quitter l'entreprise employeuse, a déclaré que c'était W qui aurait « *dit à Madame U qu'il fallait faire une date pour que je sorte à la fin de l'année.* »

La date du 31 mai 2018 aurait été choisie pour que « *la date de sortie soit située avant la fin de l'année.* »

Selon W, « *Madame U* » aurait eu l'idée de dater tous les documents au 31 mai 2018.

Que ce soit W ou « *Madame U* » qui sont à l'origine d'antidater les documents ne change rien puisqu'il demeure établi que l'initiative de la fraude a été prise par l'employeur et a eu pour conséquence que la fin de la relation de travail a été devancée au 30 novembre 2018 au lieu de se situer un mois et demie plus tard, au 14 janvier 2019.

L'employeur a estimé que « *la partie requérante s'est rendue coupable, ensemble avec la partie défenderesse d'un certain nombre de manœuvres frauduleuses* » et que les parties auraient été « *pareillement associées à la turpitude* » et que « *l'indignité de son comportement ferait obstacle à toute restitution, respectivement au paiement des indemnités légales dues en cas de licenciement* ».

Il a encore fait plaider que le tribunal ne saurait dès lors permettre à la requérante de tirer un bénéfice de son comportement frauduleux.

Comme il résulte des développements qui précèdent, il ne fait pas de doute que c'est l'employeur qui manifestement est de loin plus coupable que la salariée.

Dès lors, il convient de rejeter l'argumentation soulevée par la partie défenderesse relatif à l'exception d'indignité, pour être non fondée.

Rupture de la relation de travail

Il y a dès à présent lieu d'analyser les trois documents litigieux signés par les parties:

- *la démission*

La démission, résiliation unilatérale du contrat de travail par le salarié, constitue un acte qui opère la résiliation du contrat de travail à la date déterminée par son auteur et indépendamment d'un éventuel accord de l'employeur. L'employeur, dans la mesure où il fait état d'une démission, doit en établir la réalité en cas de contestation.

Il est constant en cause que les parties qualifient la lettre de démission de « *garantie* » qui était censé rester auprès de l'employeur.

Il résulte des déclarations de W que c'est lui a pris l'initiative de cette manière de procéder : « *J'ai demandé à Mme X qu'une lettre de démission soit rédigée pour avoir une garantie.* ».

Il a encore admis que « *on voulait garder la lettre en cas de problèmes* ».

X a déclaré que W lui a demandé de faire une lettre de démission « *pour le cas où je ne respecte pas les termes de la convention, pour servir de garantie* ». Elle n'a jamais eu un deuxième exemplaire de cette lettre.

Elle a encore déclaré que « *J'ai accepté de signer la lettre de démission.* »

L'employeur a fait plaider que X n'aurait plus eu envie de travailler pour la société Y et qu'elle aurait souhaité partir.

Or, X, lors de la comparution des parties, a contesté avoir dit n'avoir plus envie de travailler pour la société. Elle a précisé que : « *A la limite, je voulais un mi-temps.* »

X demande la nullité de la lettre de démission daté au 31 mai 2018 alors que son consentement aurait été vicié par violence de nature morale, sinon par dol.

Conformément à l'article 1109 du Code civil, « *Le consentement n'est pas valable s'il n'a été donné que par erreur ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol.* ».

Aux termes de l'article 1111 du Code civil, « *La violence exercée contre celui qui a contracté l'obligation est une cause de nullité, encore qu'elle ait été exercée par un tiers autre que celui au profit duquel la convention a été faite.* ».

Selon l'article 1112 du Code civil, « *Il y a violence lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable, et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent. On a égard, en cette matière, à l'âge, au sexe, et à la condition des personnes.* ».

« Arguant de la situation de subordination juridique ou de dépendance économique dans laquelle ils se trouvent à l'égard de leurs partenaires, certains contractants – salarié, distributeur, producteur – ont invoqué le vice de violence. Il a été décidé que la subordination de l'employé à son patron ne constitue pas à elle seule une violence susceptible de vicier les contrats passés entre eux. Néanmoins, la violence a parfois été retenue lorsque cette situation se double de pressions caractérisées. » (cf. Droit Civil, Les Obligations, François TERRE, Philippe SIMLER, Yves LEQUETTE, p.245 et 246).

« Celui qui prétend qu'il a été victime d'une violence doit démontrer que sont réunies les conditions exigées pour que ce vice du consentement existe. Fait juridique, la violence peut être prouvée par tous moyens, y compris les présomptions de l'homme. » (Droit Civil, Les Obligations, François TERRE, Philippe SIMLER, Yves LEQUETTE, p.249)

Il s'ensuit que X a la charge de la preuve du vice de consentement qu'elle prétend avoir subi.

X soutient que la lettre de démission aurait été extorquée par la violence morale exercée sur elle par l'employeur.

Elle fait valoir que pour obtenir la remise de la lettre de démission, l'employeur aurait voulu l'intimider et la dissuader d'entreprendre dans la suite une action judiciaire en nullité contre la convention transactionnelle établie préalablement.

Lors de la comparution des parties, elle a déclaré *« J'ai été en stress et en panique lors de cette réunion. J'ai pleuré. J'ai tout signé. La réunion a duré une heure, une heure-trente, je ne sais plus exactement le dire. »*

Elle a encore déclaré ce qui suit : *« Lors de cet entretien M. W m'a proposé de me licencier mais que je n'aurai pas droit à l'indemnité de départ. Je lui ai dit que s'il n'y a pas d'autre solution, que je ne peux rien faire. On ne m'a pas donné le choix. »*

En l'espèce, l'employeur en aveu d'avoir demandé à X qu'une lettre de démission soit rédigée pour avoir une garantie, lettre qu'*«on voulait garder»* en *« cas de problèmes »*.

Il résulte des éléments du dossier que l'employeur a demandé à X de lui remettre une lettre de démission pour avoir un moyen de pression sur elle.

Ce que la partie défenderesse qualifie de *« garantie »* constitue en réalité un moyen de pression.

L'employeur a fait plaider que, suite à la signature de la lettre de licenciement avec préavis et de la convention transactionnelle, il aurait demandé à X de rédiger une lettre de démission *« qui ne serait pas utilisée, mais servirait de « garantie », en cas de divulgation du contenu de la convention transactionnelle par l'une ou l'autre des parties »*. X aurait acquiescé à cette démarche et les parties auraient signé les documents d'un commun accord.

Dans ces circonstances, le tribunal considère que l'écrit du 6 juillet 2018 ne permet pas de conclure à une intention claire et non équivoque de démissionner dans le chef de la salariée.

Il est encore particulièrement choquant de constater que l'employeur s'est servi par la suite de cette lettre de démission pour que X se voit refuser les indemnités de chômage et que l'employeur, actuellement, pour s'opposer aux demandes formulées par celle-ci, l'invoque alors qu'il n'avait jamais été l'intention de la requérante de démissionner et que la lettre n'a pas été rédigée dans ce but.

De plus est que X, dans la précipitation, a indiqué dans la lettre de démission, un délai de préavis de six mois au lieu de trois mois. Elle a déclaré à ce sujet avoir « *mis un délai de six mois sans me rendre compte* ».

Dès lors, la démission invoquée en l'espèce, intervenue en dehors des conditions de forme et de fond prévues par la loi, n'est pas de nature à être juridiquement efficace à condition de refléter l'expression d'une volonté réfléchie et non équivoque de son auteur de mettre fin au contrat.

Il s'ensuit que ce n'est pas la lettre de démission rédigée par X selon le vœu de l'employeur qui a mis fin à la relation de travail.

Au vu des circonstances prédécrites, le tribunal du travail est effectivement d'avis que la requérante n'avait pas le consentement éclairé au moment de la signature de la lettre de démission, établie de plus à la demande expresse de l'employeur.

X s'est en effet trouvée dans une situation où elle était particulièrement vulnérable et impressionnable et a été prise au dépourvu par son ancien employeur. Eu égard aux circonstances relevées ci-avant, cette dernière s'est nécessairement trouvée dans une situation de contrainte.

Au vu des descriptifs donnés du déroulement de la réunion du 6 juillet 2018, le tribunal du travail est effectivement d'avis que la requérante n'était pas libre de conscience, au moment de la signature de la lettre de démission.

X a en effet, de façon crédible, expliqué avoir rédigé la lettre de démission à la demande de l'employeur en lui faisant confiance qu'elle soit gardée dans le dossier. Elle ne s'est même pas vue remettre un double exemplaire de la lettre, antidatée à la demande de l'employeur.

A cet égard, il y a encore lieu de rappeler que la demande en nullité de la lettre de démission n'a été introduite par la requérante qu'après que l'employeur s'en soit servi pour faire obstacle à sa demande en obtention des allocations de chômage

Le consentement de X ayant été vicié, il y a lieu d'annuler la lettre de démission signée entre parties le 6 juillet 2018, mais datée au 31 mai 2018.

- *la convention transactionnelle*

X demande également la nullité de la convention transactionnelle établie en date du 6 juillet 2018, mais datée au 31 mai 2018, au motif qu'il y aurait violation de l'article 2044 du Code civil.

Elle critique la transaction dans la mesure où elle ne comporterait pas de concessions réciproques, notamment aucune concession de la part de l'employeur.

Aux termes de l'article 2044 du Code civil : « *La transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née ou une contestation à naître. Ce contrat doit être rédigé par écrit.* ».

La transaction est en principe valable en matière de droit du travail sous certaines conditions.

« S'il est vrai que la notion de transaction implique le consentement de concessions réciproques, l'importance des concessions requises est cependant laissée à l'appréciation des juridictions saisies. S'il importe peu que les concessions soient d'importance inégale, elles ne doivent pas être dérisoires, sauf à entacher la transaction de nullité. » (cf. C.S.J., 26 mai 2011, N° 36087 du rôle)

« Il n'y a pas de transaction lorsqu'une partie abandonne ses droits pour une contrepartie si faible qu'elle est pratiquement inexistante. » (cf. Cass.fr. 1^{ère} civ., 4 mai 1976, Bull.Civ.I, N° 157, p.124)

« S'il est vrai que la notion de transaction implique le consentement de concessions réciproques, l'importance des concessions requises est cependant laissée à l'appréciation des juridictions saisies. S'il importe peu que les concessions soient d'importance inégale, elles ne doivent pas être dérisoires, sauf à entacher la transaction de nullité. » (cf. C.S.J., 26 mai 2011, N° 36087 du rôle)

« Il n'y a pas de transaction lorsqu'une partie abandonne ses droits pour une contrepartie si faible qu'elle est pratiquement inexistante. » (cf. Cass.fr. 1^{ère} civ., 4 mai 1976, Bull.Civ.I, N° 157, p.124)

La transaction exige donc pour sa validité que des concessions réciproques aient été accordées, l'importance des concessions requises est cependant laissée à l'appréciation des juridictions saisies.

En l'espèce, la société Y et X ont signé une convention transactionnelle en date du 6 juillet 2018, antidatée au 31 mai 2018.

Dans ce document, les parties ont convenu ce qui suit :

1. *L'employeur licencie le Salarié à la date du 31 mai 2018 en respectant le préavis légal de six mois.*
2. *L'employeur accepte que le Salarié preste l'intégralité de sa période de préavis.*
3. *Le préavis légal de six mois commence le 1^{er} juin 2018 pour se terminer le 30 novembre 2018.*
4. *Le salarié renonce expressément et définitivement à demander les motifs par écrit du licenciement intervenu le 31 mai 2018 ainsi qu'à l'introduction d'une procédure quelconque à l'encontre de l'Employeur.*
5. *Dans le cadre de la présente convention transactionnelle et suite aux négociations qui ont eu lieu entre les parties, l'employeur :*
 - *licencie le salarié au 31 mai 2018 pour que le contrat soit rompu au 30 novembre 2018 permettant ainsi au salarié de bénéficier des allocations de chômage dès le 1^{er} décembre 2018 ;*
 - *accorde au Salarié de prendre ses congés acquis pendant son préavis légal ;*
 - *ne déduit pas au Salarié le solde de son compteur d'heures si celui-ci est négatif au 30 novembre 2018 ;*
 - *accorde au salarié de prendre son compteur d'heures si celui-ci est positif au 30 novembre 2018 ;*

- *s'engage à payer au salarié l'intégralité de son salaire jusqu'à la fin du préavis légal conformément aux dispositions légales en vigueur, à la fin de chaque mois.*

Le Salarié renonce à l'intégralité de ses indemnités de départ.

X s'est donc engagée à ne pas demander les motifs du licenciement avec préavis, et à ne pas intenter une action en justice contre l'employeur. Elle s'est encore obligée à prendre ses jours de congés durant le délai de préavis. Elle a en outre renoncé à son indemnité de départ correspondant à trois mois de salaires.

La partie employeuse s'engage payer à la requérante ses salaires pendant le délai de préavis pendant lequel il n'a pas accordé une dispense de prester le travail.

Si l'employeur s'est engagé à payer X pendant le délai de préavis, pendant lequel elle n'a pas bénéficié d'une dispense de prestation de travail, il n'a nullement fait une concession, alors qu'il est tenu par la loi à payer au salarié son salaire pour le travail qu'il preste.

La même observation s'impose pour les congés, ce qui sera encore exposé ci-après.

Il convient ensuite encore de remarquer que la convention transactionnelle contient des indications non avérées, notamment au point B) qui est rédigé comme suit : « *en date du 31 mai 2018, le Salarié indique oralement à l'Employeur que sa situation ne lui convient plus à titre personnel et souhaite trouver une solution pour rompre son contrat de travail* ».

Or, il résulte des déclarations recueillies lors de la comparution personnelle des parties que tout s'est passé le 6 juillet 2018, que X conteste avoir tenu de tels propos et que l'initiative de la rupture de la relation de travail vient de l'employeur qui l'a licenciée.

Il est encore hypocrite de la part de l'employeur d'avoir déclaré avoir souhaité que X puisse bénéficier des allocations de chômage à partir du 1^{er} décembre 2018 alors que grâce aux manœuvres déloyales qu'il a mis en place, elle n'a pas pu toucher des indemnités de chômage jusqu'à ce jour et elle aurait d'autre part dû rester dans la société Y jusqu'au 14 janvier 2019 si les documents litigieux n'avaient pas été antidatés. Il est encore indifférent de savoir si elle a pu obtenir les allocations de chômage à partir du 1^{er} décembre 2018 ou du 15 janvier 2019.

La société employeuse n'a tout simplement pas voulu la payer jusqu'au 14 janvier 2019.

Ensuite, il y a lieu de relever que la convention transactionnelle est à plusieurs égards défavorable à X :

- le fait de l'avoir antidatée au 31 mai 2018, la privant de 1,5 mois de délai de préavis ;
- le fait de lui imposer de prendre ses congés pendant le délai de préavis, alors qu'il est de principe que le salarié ne peut pas être obligé par l'employeur à prendre son congé pendant le préavis.
- le fait de renoncer à l'indemnité de départ correspondant à trois mois de salaires est sans contrepartie.
- X a en outre été privée d'intenter un recours en annulation contre le licenciement avec préavis.

Tous ces éléments ne sauraient être considérés comme des concessions réciproques.

Il est encore de principe que les règles relatives aux droits du salarié en cas de licenciement, telles celles relatives à la motivation du licenciement ou en l'espèce encore, s'agissant d'une salariée déléguée du personnel, la possibilité de demander la nullité du licenciement, sont édictées dans un but de protection du salarié qui ne peut y renoncer à l'avance, ni aussi longtemps que la relation de travail et donc le lien de dépendance qui la caractérise est en cours. Seules les renonciations postérieures à la fin de la relation de travail, à un moment où le salarié se trouve de nouveau sur pied d'égalité avec l'employeur, sont valables.

Dès lors, il convient de conclure que la transaction litigieuse présente, en l'espèce, une asymétrie certaine et anormale au profit de l'employeur, et doit de ce chef être déclarée nulle et de nul effet.

- *le licenciement*

Par un courrier daté au 31 mai 2018, mais remis à X en date du 6 juillet 2018, l'employeur a procédé à son licenciement avec préavis. Il y est indiqué que le délai de préavis court du 1^{er} juin 2018 au 30 novembre 2018 inclus.

Il est de principe que le licenciement, acte unilatéral et indépendant de la volonté du destinataire du licenciement, est réalisé et sort ses effets au moment où l'auteur a définitivement manifesté sa volonté de rompre, cette manifestation étant donnée définitivement et irrévocablement par la mise à la poste de la lettre de licenciement.

Le licenciement est réalisé et sort ses effets au moment où l'employeur a définitivement et irrévocablement manifesté sa volonté de rompre les relations de travail.

Il s'ensuit que l'employeur qui a résilié le contrat de travail et a choisi la forme, respectivement les modalités de ce licenciement ne peut plus revenir sur sa décision de rupture, ni la convertir en un autre mode de dissolution ou de résiliation.

Dès lors, il ne saurait être considéré que les parties sont placées à la situation antérieure au licenciement comme l'a fait plaider la partie employeuse.

La convention transactionnelle et la lettre de démission ayant été annulées pour les raisons développées ci-avant, les parties sont donc placées dans la situation existant préalablement à la signature desdits documents, à savoir après que le licenciement avec préavis ait été prononcé.

En outre, la convention transactionnelle, même si elle était valablement intervenue, n'a pas pour autant mis à néant le licenciement avec préavis.

Il y a donc lieu de retenir en l'espèce que c'est le licenciement avec préavis qui a mis fin à la relation de travail.

Dès lors, le licenciement est irrévocablement et réellement intervenu le 6 juillet 2018.

La relation de travail aurait donc dû se terminer en date du 14 janvier 2019.

Montants

Indemnité de départ

Dès lors, eu égard à son ancienneté de service de dix-neuf années, X a droit à une indemnité de départ de trois mois.

La société Y a dans un premier temps contesté le quantum de cette demande en faisant valoir que la requérante, qui n'aurait versé que cinq fiches de salaires pour appuyer sa demande, ne prouverait pas le montant de ses revenus sur les douze mois précédant son licenciement.

En cours d'audience, la requérante a produit en cause les dix dernières fiches de salaires et la partie défenderesse a laissé la demande à l'appréciation du tribunal du travail.

Aux termes de l'article L.124-7 du Code du travail et compte tenu de l'ancienneté de six années, le salarié a droit à une indemnité de départ d'un mois qui est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation et dans laquelle sont compris les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Etant donné que la partie défenderesse n'a pas communiqué à la partie requérante la fiche de salaire du mois de juillet 2018 ainsi que les fiches de salaires postérieures au mois d'août 2018, elle est mal venue de contester le quantum de la demande.

La requérante a versé en cause les dix dernières fiches de salaires dont elle dispose.

Au vu des pièces versées en cause, sa demande est fondée pour le montant de $(29.722,52:10 \times 3) = 8.916,75$ euros et non fondée pour le surplus.

Indemnité compensatoire de préavis:

L'article L.124-6 du Code du travail prévoit que la partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 du même Code est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

En l'espèce et compte tenu de l'ancienneté de X qui a été de dix-neuf années, celle-ci peut prétendre à un délai de préavis de six mois.

Par le fait de l'employeur d'avoir antidaté la lettre de licenciement au 31 mai 2018, elle a été privée de 1,5 mois de préavis.

Dans ses conclusions subsidiaires, la partie défenderesse s'était rapportée à prudence en ce qui concerne cette demande.

X a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis complémentaire égale à 1,5 mois de salaire, soit à $(1,5 \times 3.009,30) = 4.513,95$ euros.

Indemnité pour jours de congés non pris :

Aux termes de sa requête, X demande encore le paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris d'un montant de $(2,08 \times 6 \times 8 \times 17,40) = 1.731,21$ euros au motif que la relation de travail aurait dû prendre fin le 14 janvier 2019 et non pas au 30 novembre 2018.

Actuellement, elle réclame un solde de $34,72$ heures $\times 17,39 \text{ €} = 603,94$ euros.

La partie défenderesse a reconnu un solde de $6,42$ jours de congés non pris au 14 janvier 2019.

Dans ces conditions, il convient de faire droit à la demande de X pour le paiement d'un solde de $4,34$ jours de congés non pris, soit pour le montant actuellement réclamé de $34,72 \times 17,39 = 603,78$ euros.

Préjudice moral :

En vertu de sa première requête du 9 octobre 2018, X sollicite l'indemnisation de son préjudice moral subi suite à l'annulation de la convention transactionnelle pour un montant de $3.009,30$ euros

En vertu de sa deuxième requête du 8 novembre 2018, elle réclame encore l'indemnisation du préjudice moral subi suite à la nullité de la démission pour un montant de 10.000 euros.

L'employeur conteste ces demandes tant dans leur principe que dans leur quantum.

Le tribunal considère que X a subi un préjudice moral certain résultant des agissements manifestement déloyaux de la société employeuse et de sa mauvaise foi à son égard qu'il y a lieu de prendre pris dans leur ensemble sans qu'il n'y ait lieu à distinguer entre les actes nuls.

Compte tenu des circonstances de la présente espèce, dans lesquelles la fin de la relation de travail s'est opérée, portant atteinte à sa dignité de salarié, qui a mis presque 20 années de son activité professionnelle au service de son employeur, il convient de fixer le préjudice moral ex aequo et bono, toutes causes confondues, à la somme de 7.500 euros.

Documents :

A l'audience du 6 juin 2019, X a précisé qu'elle demande encore la communication des fiches de salaires des mois de juillet et août 2018 ainsi que la rectification de l'attestation patronale lui déjà communiquée.

La société Y s'est rapportée à prudence de justice en ce qui la demande en rectification de l'attestation patronale.

Au vu des développements qui précèdent, il y a lieu de faire droit à cette demande, à savoir qu'il y a lieu à rectification de la date de la fin de la relation de travail au 14 janvier 2019.

Il y a encore lieu de rectifier la rubrique relative aux motifs de la cessation de travail.

Préjudice matériel :

Aux termes de sa deuxième requête introduite en date du 8 novembre 2018, X demande encore l'indemnisation de son préjudice matériel subi.

A l'audience du 7 novembre 2019, elle a demandé à réserver ce volet.

Elle a expliqué que sa demande en attribution des allocations de chômage complet dépend de l'issue du présent litige.

En l'état actuel de la procédure, il y a lieu d'y faire droit et de réserver cette demande.

Quant à l'intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG :

A la même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé à ce que sa demande soit réservée.

En l'état actuel de la procédure, il y a lieu d'y faire droit et de réserver la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

Il y a partant lieu de refixer l'affaire en ce qui concerne ces demandes à une audience ultérieure pour recueillir de plus amples développements des deux parties.

Il y a partant lieu de surseoir à cette demande ainsi qu'aux demandes formulées sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

revu le jugement du tribunal de travail du 4 juillet 2019 (numéro 2333/19);

déclare fondé le moyen tendant à la nullité de la lettre de démission datée au 31 mai 2018, mais établie le 6 juillet 2018, ainsi que de la convention transactionnelle datée au 31 mai 2018, mais établie le 6 juillet 2018;

partant,

déclare nulle et sans effet la lettre de démission datée au 31 mai 2018, mais établie le 6 juillet 2018 ;

déclare nulle et sans effet la convention transactionnelle datée au 31 mai 2018, mais établie le 6 juillet 2018 ;

dit que la relation de travail a pris fin par la notification à X d'une lettre de licenciement avec préavis en date du 6 juillet 2018 ;

dit que le délai de préavis aurait dû courir du 15 juillet 2018 au 14 janvier 2019 ;

dit fondées les demandes de X en paiement d'une indemnité de préavis complémentaire équivalente à 1,5 de salaires correspondant au montant de 4.513,95 euros, d'une indemnité de départ correspondant au montant de 8.916,75 euros, en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris pour le montant de 603,94 euros, en indemnisation de son préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono à 7.500 euros, toutes causes confondues ;

partant,

condamne la société société anonyme Y à payer à X la somme de 21.534,64 euros (vingt et un mille cinq cent trente-quatre euros et soixante-quatre cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

condamne la société anonyme Y à remettre à X les fiches de salaires des mois de juillet 2018 et août 2018 ainsi que l'attestation patronale dûment rectifiée ;

réserve le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi;

pour le surplus :

en ce qui concerne le volet relatif l'indemnisation du préjudice matériel ainsi que la demande de l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi:

renvoie le dossier aux parties pour instruction complémentaire ;

fixe la continuation des débats à l'audience publique du **jeudi, 23 avril 2020, 9 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du Saint-Esprit;**

sursoit à statuer pour le surplus des demandes;

réserve les droits des parties et les frais et dépens.

Ainsi fait et jugé par **Simone PELLEES**, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à LUXEMBOURG, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Simone PELLEES**

s. **Michèle GIULIANI**