

Texte pseudonymisé

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

Rép.fisc.no.3193/22

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
LUNDI, 12 DECEMBRE 2022**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Philippe HECK  
Michel DI FELICE  
Véronique JANIN

Juge de paix, Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

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

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Victorien HERGOTT, avocat, en remplacement de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**SOCIETE1.),**

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil administrateur actuellement en fonction et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par CASTEGNARO SARL inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, représentée aux fins des présentes par Maître Azeline HUBERT, avocat exerçant sous son titre professionnel

d'origine, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

## **F A I T S :**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 11 novembre 2020, sous le numéro fiscal 733/20.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 14 décembre 2020. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 9 novembre 2022 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit alors l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit le

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

### **I. La procédure**

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 11 novembre 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail aux fins de voir annuler la transaction conclue entre parties en septembre 2019 et à voir déclarer abusif le licenciement avec préavis notifié le 25 juillet 2019. Il conclut par ailleurs à la condamnation de son ancien employeur à lui payer des dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement évalués à 62.053,20 euros, respectivement 12.410,64 euros.

Le requérant réclame en outre la condamnation de la société défenderesse à lui payer des dommages et intérêts d'un montant de 33.000 euros du chef du préjudice moral en lien avec une discrimination dont il aurait été victime pendant la relation de travail.

PERSONNE1.) conclut encore à l'octroi d'une indemnité de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

A l'audience des plaidoiries du 9 novembre 2022, le requérant a augmenté sa demande de dommages et intérêts pour le préjudice matériel consécutif au licenciement au montant de 89.451,56 euros

A cette même audience, la société SOCIETE1.) SA a conclu reconventionnellement à la condamnation du requérant à lui payer une d'indemnité de procédure de 2.000 euros.

La société défenderesse a également demandé, pour le cas où la transaction serait déclarée nulle, de condamner le requérant à lui payer les montants suivants, et d'ordonner le cas échéant une compensation entre les montants que les parties pourraient se redevoir mutuellement :

- 5.000 euros à titre restitution de l'indemnité de départ payée sur base de la transaction
- 3.384,72 euros à titre de restitution du salaire du mois d'août 2019

- 4.017,31 euros à titre d'indemnité de congé trop pris

## II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SA en qualité de directeur du service copropriété à compter du 9 janvier 2017.

Le requérant a été licencié moyennant préavis de 2 mois par courrier daté du 25 juillet 2019. Le préavis a commencé à courir le 1<sup>er</sup> août et s'est terminé le 30 septembre 2019.

Par courrier du 22 août 2019, le requérant a sollicité la communication des motifs de son congédiement.

En septembre 2019, les parties ont conclu une transaction. En substance, le salarié a renoncé à demander les motifs de son licenciement et à toute action ayant un lien avec l'exécution et la rupture du contrat de travail, y compris toute prétention de rémunération. En contrepartie, la société s'est engagée à lui verser une indemnité de départ de 5.000 euros et l'a dispensé de travail pendant la période de préavis.

## III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) conclut principalement à voir annuler la transaction conclue en septembre 2019 et à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet, la partie défenderesse n'ayant jamais communiqué les motifs gisant à la base de celui-ci, et à voir condamner la société SOCIETE1.) SA à lui payer des dommages et intérêts des chefs de préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement.

A titre subsidiaire, si le licenciement n'était pas déclaré abusif, le requérant conclut à voir condamner la société défenderesse à lui payer des dommages et intérêts au titre des préjudices matériel et moral consécutifs à l'annulation de la transaction laquelle aurait privé le requérant de la chance de conclure au caractère abusif du licenciement dans la mesure où cette transaction aurait permis à la société SOCIETE1.) SA d'échapper à son obligation de communiquer les motifs.

A l'appui de sa demande en annulation de la transaction, le requérant soutient, en premier lieu, que son consentement a été obtenu sous la contrainte sinon qu'il a été vicié par le dol et, en second lieu, que la transaction est dépourvue de concessions réciproques.

En tout état de cause, le requérant conclut encore à la condamnation de la société SOCIETE1.) SA à lui payer des dommages et intérêts du chef d'un préjudice moral lié à une discrimination dont il aurait été victime pendant toute la durée de la relation de travail. En effet, il aurait été contraint de travailler sous le nom d'emprunt de « PERSONNE1'.) », l'administrateur de la société SOCIETE1.) SA, Monsieur PERSONNE2.), ayant estimé que son véritable nom à consonance slave était susceptible de préjudicier à l'image de marque de la société.

La société SOCIETE1.) SA se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de la requête en la forme.

Elle oppose par contre l'exception de transaction à la demande principale du requérant et conclut à son irrecevabilité.

Contrairement aux plaidoiries du requérant, la transaction serait parfaitement valable. Le requérant resterait en défaut de prouver que la société SOCIETE1.) SA lui aurait inspiré une crainte injuste d'être licencié avec effet immédiat. En tout état de cause, il ne prouverait pas que cette prétendue crainte était suffisamment grave pour le conduire à signer la transaction. Il n'établirait pas non plus que la prétendue crainte ait existé au moment de la signature de la transaction. En l'espèce, aucun de ces critères ne se serait rempli.

La société réfute dès lors avoir extorqué le consentement du requérant par la violence ou par le dol et elle estime, au contraire, qu'en l'espèce, c'est PERSONNE1.) qui a mis la société SOCIETE1.) SA sous pression en demandant la communication des motifs du licenciement, la coïncant ainsi dans le délai d'un mois pour lui fournir ces motifs alors que les négociations entre parties étaient déjà en cours.

Le moyen de nullité tiré de l'absence de concessions réciproques est également contesté par la société SOCIETE1.) SA qui soutient que le requérant aurait omis de préciser que la société SOCIETE1.) SA lui a fait cadeau d'un solde négatif de congé trop pris s'élevant à plus de 4.000 euros, de sorte que la société SOCIETE1.) SA aurait fait une concession pécuniaire de plus de 9.000 euros dans le cadre de la transaction, sans compter la dispense de travail accordée pour la durée du préavis.

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) SA propose d'entendre les parties dans le cadre d'une comparution sur les circonstances dans lesquelles la transaction a été conclue et sur les concessions réciproques consenties.

Pour le cas où la transaction serait annulée, la société SOCIETE1.) SA demande au Tribunal de condamner PERSONNE1.) à lui rembourser tous les montants qu'il aurait perçus en exécution de celle-ci. Ainsi, elle conclut à la condamnation de PERSONNE1.) à lui rembourser la prime transactionnelle de 5.000 euros et un montant de 4.017,31 euros correspondant à 112 heures de congé pris en trop. Comme PERSONNE1.) aurait par ailleurs bénéficié d'une dispense de travail aux termes de la transaction, il y aurait également lieu de le condamner au remboursement du salaire du mois d'août 2019, ce salaire ayant été payé sans contrepartie. Dans ce contexte, la société SOCIETE1.) SA explique qu'elle ne réclame pas le remboursement du deuxième mois de préavis dans la mesure où le requérant était en arrêt-maladie pendant tout le mois de septembre 2019.

Pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société SOCIETE1.) SA conteste les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) en lien avec le licenciement. Le requérant resterait en défaut de prouver qu'il a fait des efforts effectifs, assidus et soutenus pour retrouver un nouvel emploi dès l'annonce de son congédiement et les certificats médicaux versés pour étayer l'existence et l'ampleur du préjudice moral invoqué seraient dénués de valeur probante.

En ce qui concerne la demande subsidiaire, la société SOCIETE1.) SA conclut, en premier lieu, à voir débouter PERSONNE1.) de sa demande basée sur une prétendue perte de chance, et elle invoque, en second lieu, l'irrecevabilité de cette demande pour cause de libellé obscur.

Finalement, la société SOCIETE1.) SA conclut à voir déclarer non fondée la demande de PERSONNE1.) relative à une prétendue discrimination dont celui-ci soutient avoir fait l'objet. En effet, le requérant resterait en défaut de prouver que c'est la société SOCIETE1.) SA, respectivement son administrateur, qui lui aurait imposé l'utilisation d'un nom d'emprunt.

Cette version des faits est d'ailleurs formellement contestée ; c'est le requérant lui-même qui aurait pris l'initiative de travailler sous un pseudonyme.

#### IV. Les motifs de la décision

La demande ayant été introduite dans les formes et le délai de la loi, elle est recevable en la forme.

##### A. La transaction

L'article 2044 du Code civil définit une transaction comme étant un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître.

Aux termes de l'article 2052 du même code, la transaction doit être assimilée à un jugement, qui se voit reconnaître le caractère d'autorité de chose jugée ; le litige auquel la transaction met fin ne peut plus être tranché par le juge, lequel est dessaisi.

Une transaction légalement conclue entre parties constitue dès lors une fin de non-recevoir contre une demande ultérieure d'une des parties qui porterait sur le même objet que celui définitivement réglé par la transaction.

Le requérant conclut à l'annulation de la transaction, son consentement aurait été vicié par la violence et le dol. Il expose à ce sujet que PERSONNE2.) l'aurait menacé en exigeant qu'il signe le projet de transaction tel qu'il lui avait été soumis dans le délai imparti à défaut de quoi il serait licencié avec effet immédiat en cours de préavis ce qui le priverait des indemnités de chômage. L'impact de cette menace sur le requérant aurait été d'autant plus important que celui-ci avait déjà 58 ans au moment du licenciement de sorte qu'il était conscient qu'il aurait beaucoup de difficultés à retrouver rapidement du travail et qu'il était dès lors capital pour lui de pouvoir bénéficier des indemnités de chômage.

PERSONNE2.) l'aurait par ailleurs mis sous pression pour qu'il signe la transaction avant le 17 septembre 2019 en soutenant fallacieusement qu'à cette date il devrait communiquer les motifs du licenciement. Or, la lettre de demande de motifs n'aurait été remise à la société SOCIETE1.) SA qu'en date du 26 août 2019 de sorte que la date butoir du 17 septembre 2019 ne correspondait à aucune échéance réelle.

Finalement, le requérant donne à considérer qu'à la date de la signature de la transaction, il restait encore dans l'attente du versement du salaire pour le mois d'août 2019. La société SOCIETE1.) SA aurait dès lors retenu ce salaire pour faire planer sur lui la menace d'un non-paiement de ce salaire.

La société SOCIETE1.) SA conteste les développements de PERSONNE1.) et soutient qu'il resterait en défaut de rapporter la preuve qu'il aurait été exposé à une violence présentant un caractère injuste qui lui aurait inspiré, au moment de la conclusion de la transaction, un sentiment de crainte suffisamment grave pour l'amener à signer celle-ci.

À cet égard, la société défenderesse soutient qu'il n'est pas établi que l'hypothèse d'un licenciement avec effet immédiat effectivement abordée par son administrateur dans un courriel aurait été dénuée de tout fondement. Elle affirme au contraire - sans cependant fournir

la moindre explication concrète - que PERSONNE1.) aurait eu un comportement déplacé à l'égard de ses collègues pendant la période de préavis.

Par ailleurs, PERSONNE1.) aurait eu un âge et une expérience professionnelle, notamment dans le domaine des ressources humaines, lui conférant les ressources nécessaires pour résister à la prétendue pression qui aurait été exercée sur lui. Il existerait d'ailleurs des indices concrets en l'espèce qui prouveraient que PERSONNE1.) a été en mesure de négocier et de discuter pendant le processus de conclusion de la transaction.

La société conteste finalement que la violence invoquée puisse être considérée comme ayant été suffisamment grave pour conduire PERSONNE1.) à signer le document qui lui était soumis étant donné qu'en sa qualité de résident français, PERSONNE1.) n'aurait pas eu de raison de craindre d'être privé du droit aux indemnités de chômage en cas de licenciement avec effet immédiat. En France, contrairement au Luxembourg, le droit aux indemnités de chômage ne serait pas exclu en cas de licenciement pour faute grave.

En tout état de cause, force serait de constater qu'il résulterait des échanges de courriels entre PERSONNE1.) et l'administrateur de la société SOCIETE1.) SA, que toute violence, quand bien même aurait-elle existé à un moment donné, aurait cessé avant la date à laquelle le requérant a finalement signé le document.

Il y aurait dès lors lieu de rejeter le moyen de nullité tiré d'un vice du consentement et de constater que les demandes de PERSONNE1.) sont irrecevables.

Le Tribunal rappelle que celui qui invoque le vice du consentement de la violence doit prouver sa matérialité, son caractère injuste, un sentiment de crainte existant au moment de la conclusion du contrat et le caractère suffisamment grave de la crainte.

A la lecture des pièces, les faits peuvent se résumer chronologiquement comme suit :

Par courrier du 25 juillet 2019, PERSONNE1.) a été licencié moyennant un préavis de 2 mois ; la lettre ne contient aucune mention d'une dispense de travail (pièce 3 de Maître GIABBANI).

Par courriel du 29 juillet 2019, PERSONNE1.) a fait parvenir à PERSONNE2.) un brouillon d'une lettre de recommandation qu'il lui demande de lui adresser afin de « valoriser ses candidatures » (pièce 3 de Maître CASTEGNARO).

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 22 août 2019, remise à la société SOCIETE1.) SA le 26 août 2019, le requérant a demandé la communication des motifs de son licenciement (pièce 4 de Maître GIABBANI).

Une transaction a été soumise par la société SOCIETE1.) SA au requérant au début du mois de septembre 2019. La date exacte à laquelle le document a été présenté au requérant ne résulte pas du dossier ; la transaction renseigne cependant la date du 5 septembre 2019 (pièce 6 de Maître GIABBANI).

Par lettre du 8 septembre 2019, PERSONNE1.) a mis la société SOCIETE1.) SA en demeure de lui régler son salaire du mois d'août 2019 (pièce 5 de Maître GIABBANI).

Par courriel du 10 septembre 2019, PERSONNE1.) a tenté de négocier sur certains points de la transaction. En particulier, il a demandé que le montant de l'indemnité de départ soit fixé à 12.300 euros, au lieu du montant de 5.000 euros proposé (pièce 8 de Maître GIABBANI).

PERSONNE2.) lui a répondu le lendemain, 11 septembre 2019, dans les termes suivants :

(...)

Le 13 septembre 2019, PERSONNE1.) a tenté de temporiser en indiquant qu'il avait besoin d'un peu de temps pour réfléchir et il a proposé de répondre dans la semaine du 23 septembre (pièce 9 de Maître GIABBANI).

Deux jours plus tard, le 15 septembre 2019, il a reçu la réponse suivante :

(...)

Le 16 septembre 2019, PERSONNE1.) a demandé quelques précisions. Il voulait savoir si le montant de 5.000 euros englobait également les salaires qui étaient encore dus et il demandait une modification du libellé de la transaction sur ce point qu'il estimait ambigu (pièce 4 de Maître CASTEGNARO).

Par courriel du même jour, l'administrateur de la société défenderesse lui a répondu :

(...)

Finalement, la transaction a été signée par le requérant à la date du 17 septembre 2019.

Par courrier du 8 octobre 2019, la société SOCIETE1.) SA a transmis à PERSONNE1.) certains documents, dont la lettre de recommandation (pièce 6 de Maître CASTEGNARO), et le salaire du mois d'août 2019 a été payé en date du 9 octobre 2019 (pièce 9 de Maître CASTEGNARO).

Le Tribunal constate qu'il résulte expressément des termes du courriel adressé par PERSONNE2.) au requérant en date du 11 septembre 2019 que celui-ci l'a menacé de le licencier pour faute grave s'il refusait de signer le document qui lui était présenté. Il a également laissé entendre très clairement que dans un tel cas le requérant ne bénéficierait pas des indemnités de chômage (« avantages qui sont dus aux personnes inscrites au Pôle Emploi »).

Dans le courriel du 15 septembre 2019, PERSONNE2.) a posé un ultimatum en exigeant que la convention lui soit remise signée le 17 septembre 2019 au plus tard et il a répété qu'à défaut, il serait obligé de licencier PERSONNE1.) pour faute grave. Or, cette affirmation était sans fondement. Non seulement la date limite pour fournir les motifs était le 26 septembre 2019, mais en plus, il s'agissait de la limite pour communiquer les motifs et non pas pour licencier avec effet immédiat.

A l'instar du requérant, le Tribunal constate qu'indépendamment de la question de savoir si un licenciement avec effet immédiat était de nature à priver le requérant du droit aux indemnités de chômage et si et dans quelles mesures le requérant en était conscient, il aurait en tout état de cause entraîné la perte d'un mois et demi de salaire. En effet, plus aucun salaire n'aurait été dû

à PERSONNE1.) à compter de la mi-août 2019, alors qu'en principe le préavis devait courir jusqu'au 30 septembre 2019.

Il s'y ajoute que pendant toute cette période, le salaire du mois d'août 2019 demeurait impayé, celui-ci n'a été payé au requérant qu'en date du 9 octobre 2019, soit postérieurement à la conclusion de la transaction.

A la lumière de ces éléments, le Tribunal retient qu'il est établi en cause que PERSONNE1.) a signé la transaction le 17 septembre 2019 après avoir été menacé de licenciement avec effet immédiat s'il ne signait pas avant cette date alors même qu'il n'était pas d'accord avec les termes de la convention puisqu'il avait demandé que l'indemnité soit augmentée de plus du double et que son libellé soit modifié.

Il est dès lors établi en cause à suffisance de droit que la menace de licenciement avec effet immédiat a été déterminante dans la signature de la transaction.

C'est à tort que la société SOCIETE1.) SA soutient que PERSONNE1.) n'aurait pas rapporté que la menace de licenciement avec effet immédiat aurait eu un caractère injustifié. En effet, la société SOCIETE1.) SA n'apporte aucune explication concrète à l'appui de son affirmation suivant laquelle PERSONNE1.) aurait adopté, pendant le préavis, à l'égard de ses collègues un comportement justifiant un licenciement avec effet immédiat, d'autant plus qu'elle affirme par ailleurs, à l'appui de sa demande de restitution du salaire du mois d'août, qu'il n'aurait pas travaillé pendant le préavis. Il s'y ajoute qu'il est difficilement concevable que la société se serait évertuée à obtenir la conclusion de la transaction si elle avait eu des raisons valables pour résilier le contrat de travail avec effet immédiat et ainsi économiser non seulement l'indemnité transactionnelle, mais également plus d'un mois de salaire. Ces indices permettent à suffisance de présumer que la menace du licenciement avec effet immédiat était effectivement illégitime.

Il importe peu dans ce contexte de s'interroger sur les connaissances légales dont disposait le requérant au sujet des conditions pour toucher les indemnités de chômage en France. En effet, la crainte de se retrouver à son âge brutalement privé de salaire et sans perspective de pouvoir se prévaloir d'une lettre de recommandation de la société SOCIETE1.) SA dans ses recherches d'emploi était à elle seule suffisamment grave pour le conduire à signer la transaction.

Il suit de l'ensemble des développements qui précèdent qu'il y a lieu d'annuler la transaction conclue le 17 septembre 2019 entre la société SOCIETE1.) SA et PERSONNE1.) et de rejeter la fin de non-recevoir invoquée par la société SOCIETE1.) SA.

## B. Le licenciement

L'article L.124-5 du Code du travail dispose que :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L. 124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux. A défaut de

motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif.

[...] »

Il résulte des pièces versées en cause que PERSONNE1.) a sollicité, par courrier du 22 août 2019, la communication des motifs de son licenciement qui lui avait été notifié le 25 juillet 2019.

La société SOCIETE1.) SA a réceptionné ce courrier en date du 26 août 2019.

Il est constant en cause qu'elle n'a jamais fourni les motifs du licenciement.

Il y a partant lieu de déclarer abusif le licenciement du 25 juillet 2019 pour défaut de motivation.

### C. Les conséquences pécuniaires du licenciement abusif et de l'annulation de la transaction

#### 1. Les conséquences du licenciement abusif

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

- Le préjudice matériel

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouveau travail, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

Le requérant réclame le paiement de dommages et intérêts au titre de la perte de rémunération d'un montant de 89.451,56 euros correspondant à la perte de salaire subi pour la période du 30 septembre 2019 au 7 février 2022, date à laquelle, il aurait créé sa propre entreprise.

La société SOCIETE1.) SA conteste cette demande au motif que le requérant n'aurait pas immédiatement entamé des démarches pour retrouver un emploi après la notification du licenciement. Par ailleurs, certaines candidatures n'indiqueraient pas exactement à quel poste elles se rapportent. PERSONNE1.) aurait en effet souvent postulé à des postes qui ne correspondaient pas à ses aptitudes.

En l'espèce, le Tribunal constate que contrairement aux plaidoiries de la société SOCIETE1.) SA, le requérant a fourni des efforts effectifs et soutenus pour retrouver un emploi dès le 20 août 2019, soit moins d'un mois après le licenciement.

Il résulte par ailleurs des pièces versées qu'il a présenté de nombreuses candidatures et qu'il a même adressé quelques relances.

En tenant compte de l'âge du requérant au moment de son licenciement et du contexte économique difficile lié à la pandémie, mais également de la faible ancienneté au sein de la société SOCIETE1.) SA (2,5 ans), le Tribunal retient une période de référence de 9 mois après l'écoulement du préavis. Au-delà de ce délai, la perte de rémunération ne saurait être considérée comme étant en lien causal avec le licenciement prononcé après à peine 2 ans et demi d'ancienneté.

A l'appui de sa demande, le requérant verse un décompte dans le cadre duquel il met en compte un salaire mensuel brut de 6.205,32 euros.

Pour l'ensemble de la période de référence de 23 mois dont il demandait la prise en compte, il a déclaré avoir touché des indemnités de chômage pour un montant total de 86.283,10 euros.

A ce sujet, il verse 3 pièces (pièces 36, 37 et 38 de Maître GIABBANI).

La pièce 36 concerne l'année 2019. Il s'agit d'un justificatif pour la déclaration fiscale de l'année 2019. Elle fait état d'un montant total d'indemnité de chômage de 5.615 euros. Aucun détail n'est fourni et il résulte des termes mêmes du courrier, d'une part, que ce montant correspond à des allocations de chômage nettes et non pas brutes et, d'autre part, que les indemnités perçues pour le mois de décembre 2019 ne sont pas incluses.

Faute pour le requérant, sur lequel pèse la charge d'établir l'ampleur de son préjudice, de verser des pièces susceptibles de permettre l'évaluation correcte de ce dernier (évalué par rapport à la rémunération brute) pour la période allant du 1<sup>er</sup> octobre 2019 au 31 décembre 2019, le Tribunal se voit contraint de faire abstraction de cette période de 3 mois dans le cadre de l'indemnisation du dommage.

Pour l'année 2020, le requérant verse une « attestation de périodes indemnisées » suivant laquelle il a perçu pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2020 des indemnités de chômage d'un montant journalier brut de 115,81 euros.

Il est dès lors possible d'évaluer l'ampleur de la perte de rémunération pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2020 au montant de  $[(6 \times 6.205,32) - (366/2 \times 115,81)] = 16.038,69$  euros.

Il y a partant lieu de faire droit à la demande en paiement d'une indemnisation pour le préjudice matériel à concurrence de ce montant.

- Le préjudice moral

Le requérant a en principe droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Eu égard à l'âge du requérant, à son ancienneté au moment du licenciement, mais aussi des circonstances ayant entouré celui-ci, il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) tendant au paiement de dommages et intérêts du chef d'un préjudice moral. Le Tribunal retient en effet que les circonstances de l'espèce étaient de nature à heurter la dignité du requérant et à induire une souffrance psychique sans qu'il y ait lieu de s'attarder sur la question de la force probante à attacher aux certificats médicaux versés en cause. Eu égard aux éléments dont il dispose, le Tribunal, fixe le montant des dommages et intérêts revenant au requérant ex aequo et bono à 5.000 euros.

## 2. Les conséquences de l'annulation de la transaction

La société SOCIETE1.) SA demande la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer les montants suivants suite à l'annulation de la transaction :

- 5.000 euros à titre restitution de l'indemnité de départ payée sur base de la transaction,
- 3.384,72 euros à titre de restitution du salaire du mois d'août 2019 et
- 4.017,31 euros à titre d'indemnité de congé trop pris

- L'indemnité transactionnelle

Eu égard à l'annulation de la transaction, il y a lieu de faire droit à la demande de remboursement par la société défenderesse de la somme de 5.000 euros qu'elle prouve avoir versée au requérant en date du 9 octobre 2019 (pièce 7 de Maître CASTEGNARO), cette demande n'ayant par ailleurs pas été autrement contestée par PERSONNE1.).

- Le salaire du mois d'août 2019

La société SOCIETE1.) SA réclame le remboursement du montant de 3.384,72 euros versé à PERSONNE1.) au titre de salaire du mois d'août 2019, soit le premier mois de préavis pour lequel il avait été dispensé de travail aux termes de la transaction. Or, à la suite de l'annulation de la transaction, la dispense serait rétroactivement annulée de sorte que le requérant aurait perçu le salaire du mois d'août sans contrepartie. Il est précisé que la société défenderesse ne réclame pas de restitution du salaire du mois de septembre 2019, PERSONNE1.) ayant été en arrêt-maladie pendant tout le mois de septembre 2019.

PERSONNE1.) a donné à considérer que la dispense de travail, contrairement aux apparences et à la façon dont elle est présentée dans la transaction, ne saurait être considérée comme étant une faveur consentie par l'employeur au salarié licencié. Il s'agirait bien davantage d'une mesure prise par l'employeur pour protéger ses propres intérêts par rapport à la situation inconfortable et potentiellement dommageable que pourrait éventuellement représenter la présence au sein de l'entreprise d'un salarié licencié qui voit poindre la fin de la relation contractuelle.

Il n'est pas contesté qu'au cours du mois d'août 2019, PERSONNE1.) ne s'est pas présenté à son poste de travail.

Il résulte cependant de la fiche de salaire émise pour ce mois qu'il a été en incapacité de travail à compter du 19 août 2019. Force est dès lors de constater qu'en tout état de cause l'employeur ne saurait réclamer le remboursement de l'intégralité du salaire du mois d'août 2019.

En ce qui concerne la période antérieure au 19 août 2019, la société SOCIETE1.) SA ne soutient pas et ne prouve pas qu'elle aurait invité PERSONNE1.) à se présenter à son travail. Elle ne saurait dès lors valablement soutenir que l'annulation de la transaction aurait pour effet de conférer rétroactivement un caractère injustifié à cette absence.

Il y a dès lors lieu de débouter la société SOCIETE1.) SA de cette demande reconventionnelle.

- Le remboursement d'un congé trop pris

A l'appui de cette demande, la société SOCIETE1.) SA se prévaut des indications figurant sur la fiche de salaire du mois de septembre 2019 qui fait état d'un solde de congé de « -112 » heures.

Le requérant conteste également cette demande en donnant à considérer qu'il résulterait des termes mêmes de la transaction que son solde de congé était positif.

Le point 5 de l'article 1<sup>er</sup> relatif aux obligations du salarié est libellé comme suit :

« Afin de solder la collaboration en toute régularité, le Salarié propose à la Société de retenir en compensation les journées de congé payées qui lui restent dues à ce jour ».

Il résulte dès lors nécessairement de cette disposition qu'en septembre 2019, soit postérieurement au licenciement, PERSONNE1.) pouvait encore se prévaloir de jours de congé non pris.

Eu égard aux termes clairs du point 5 de la transaction et à défaut pour la société SOCIETE1.) SA de verser un livre des congés ou l'ensemble des fiches de salaire de l'année 2019 permettant de retracer les congés pris par le requérant au cours de cette année, il y a lieu de retenir qu'il n'est pas établi en l'espèce que PERSONNE1.) aurait eu un solde de congé négatif de 112 heures à la fin de la relation de travail.

La demande reconventionnelle tendant au paiement d'un remboursement de congé trop pris est partant à rejeter.

Comme la société SOCIETE1.) SA a conclu à la compensation entre d'éventuelles créances réciproques et que PERSONNE1.) ne s'est pas opposé à cette demande, le Tribunal ordonne la compensation entre les créances réciproques des parties à concurrence de la créance la plus faible.

#### D. La demande relative à une discrimination

PERSONNE1.) soutient que dès le début de la relation de travail, la société SOCIETE1.) SA lui aurait demandé de travailler sous un nom d'emprunt ayant des consonances « plus Europe de l'Ouest », en l'occurrence le nom de PERSONNE1').

La société SOCIETE1.) SA conteste la version des faits présentée par le requérant. L'idée de travailler sous un pseudonyme serait venue du requérant lui-même ; il n'y aurait été ni contraint ni incité par la société SOCIETE1.) SA. Le requérant resterait d'ailleurs en défaut de prouver toute intervention de la société défenderesse dans ce contexte.

Aux termes de l'article L.251-1(1) du Code du travail, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, une race ou une ethnie est interdite.

La discrimination directe se produit, selon l'article L.251-1 (2) a), lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés au paragraphe (1).

Le requérant a indiqué dans sa requête que « l'employeur jugeait que son nom à consonance étrangère portait préjudice à l'image de marque de la société » et que « pour donner une meilleure image, il a été demandé à PERSONNE1.) de porter un nom plus « Europe de l'Ouest » (page 2). Le requérant a précisé lors des plaidoiries qu'il invoque une discrimination en raison de son appartenance à une ethnie, respectivement une nationalité.

Il appartient au salarié qui s'estime victime d'une discrimination d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, auquel cas il appartient à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

Il s'y ajoute que les éléments de preuve apportés par le salarié doivent laisser supposer l'existence d'un lien de causalité entre la décision de l'employeur et un critère discriminatoire cité à l'article L.251-1 du Code du travail.

Saisi d'une demande fondée sur une discrimination, le juge doit en premier lieu constater si les différents salariés se trouvent dans des situations comparables. Puis, il lui appartient de vérifier s'il existe effectivement une différence de traitement entre le salarié qui s'estime victime d'une discrimination et ses collègues et, le cas échéant, si cette différence de traitement est susceptible de reposer sur un motif prohibé.

En l'espèce, il est constant en cause que PERSONNE1.) a travaillé sous le pseudonyme de PERSONNE1'). Ceci est d'ailleurs confirmé par des documents internes à la société (courriels et comptes-rendus de réunion), ainsi que par des documents destinés à la communication externe et en particulier, par les cartes de visite utilisées par le requérant.

Il n'est pas contesté par la société SOCIETE1.) SA que PERSONNE1.) était le seul salarié travaillant sous un faux nom.

Le requérant a partant établi, à suffisance de droit, qu'il a été traité différemment par son employeur que ses collègues qui travaillaient tous sous leurs véritables identités.

Il ne saurait être exigé que le requérant prouve en plus qu'il n'était pas à l'origine de cette différence de traitement. Au contraire, il appartient à la société SOCIETE1.) SA de prouver son affirmation selon laquelle cette différence de traitement n'était pas de son fait, mais qu'elle a été demandée par le requérant lui-même.

A cet égard, la société SOCIETE1.) SA se réfère à un échange de courriels entre PERSONNE2.) et PERSONNE1.) en novembre 2016, soit après la conclusion du contrat de travail, mais avant son entrée en vigueur. PERSONNE2.) indique au bas d'un mail adressé à PERSONNE1.) le 26 novembre 2016 : « *Je vais vous commander des cartes de visite. Je*

*suppose que le nom à mettre sera : PERSONNE1.) ? »* (pièce 1 de Maître CASTEGNARO). PERSONNE1.) répond dans le cadre d'un courriel du 28 novembre 2016 : « *Ok pour la carte de visite, si possible préciser mon numéro de portable pro* » (pièce 2 de Maître CASTEGNARO).

Le Tribunal constate qu'il est impossible à la lecture de cet échange de déterminer qui a été à l'origine de l'utilisation d'un nom d'emprunt.

PERSONNE1.) a donc établi qu'il a été traité différemment que ses collègues qui ont travaillé sous leurs vrais noms et la société SOCIETE1.) SA reste en défaut de prouver que cette circonstance n'était pas de son fait.

Pour prospérer dans sa demande, PERSONNE1.) doit cependant encore prouver le lien causal entre cette différence de traitement et l'un des critères de discrimination prohibés par l'article L.251-1 du Code du travail.

Le requérant soutient que c'est la consonance polonaise de son patronyme qui aurait dérangé le responsable de la société SOCIETE1.) SA de sorte qu'il aurait subi une discrimination fondée sur son appartenance (réelle ou supposée) à une nationalité, sinon à une ethnie.

Or, si en l'espèce les éléments soumis à l'appréciation du Tribunal laissent manifestement supposer l'existence d'un lien causal entre l'usage d'un nom d'emprunt et le patronyme réel du requérant. Force est de constater que le patronyme ne figure pas parmi les critères de discrimination prohibés de l'article L.251-1 du Code du travail et qu'aucun élément du dossier n'est de nature à confirmer que c'est la consonance étrangère, respectivement polonaise ou slave de ce patronyme qui a conduit à l'usage d'un nom d'emprunt.

Le requérant reste dès lors en défaut d'établir qu'il a fait l'objet d'une discrimination de la part de son ancien employeur fondée sur un des critères de discrimination interdits.

Le Tribunal relève à titre superfétatoire que le requérant ne prouve ni l'existence ni l'ampleur du préjudice qu'il aurait subi du fait de l'usage d'un pseudonyme. Il n'y a pas lieu de présumer que le fait de travailler sous un faux nom est nécessairement humiliant ou vexatoire. Par ailleurs, aucun élément de nature à démontrer que PERSONNE1.) aurait mal vécu le fait de se présenter sous un nom d'emprunt n'est soumis au Tribunal.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice moral résultant de l'usage d'un pseudonyme.

#### E. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de débouter la société SOCIETE1.) SA de sa demande reconventionnelle en paiement d'une indemnité de procédure.

En revanche, il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une telle indemnité étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais qu'il a dû exposer non compris dans les dépens. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de cette indemnité à 1.500 euros.

# PAR CES MOTIFS

## le Tribunal du travail de et à Luxembourg

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**reçoit** la requête de PERSONNE1.) en la pure forme ;

**annule** la transaction signée entre parties ;

**déclare abusif** le licenciement de PERSONNE1.) intervenu en date du 25 juillet 2019 ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement à concurrence du montant de 16.038,69 euros ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de 5.000 euros ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts des chefs du préjudice moral lié à une prétendue discrimination et en déboute ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 21.038,69 euros avec les intérêts légaux à partir du 11 novembre 2020, date de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare fondée** la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) SA en remboursement de l'indemnité de départ transactionnelle pour le montant de 5.000 euros ;

**déclare non fondées** les demandes reconventionnelles de la société anonyme SOCIETE1.) SA en remboursement du salaire du mois d'août 2019 et de congé prétendument trop pris et en déboute ;

**condamne** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) SA la somme de 5.000 euros ;

**ordonne** la compensation entre les créances réciproques jusqu'à concurrence de la créance la plus faible ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 1.500 euros ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure ;

**déclare non fondée** la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) SA en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Véronique JANIN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.