

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1694 /2024
(rôle L-TRAV-208/24)

ORDONNANCE

rendue le mardi, 21 mai 2024

par Nous, Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de Luxembourg, assistée du greffier Timothé BERTANIER,

en application des articles 25 et 26 de la loi du 16 mai 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'union

dans la cause

ENTRE :

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.A R.L., établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 14 mars 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du mardi, 26 mars 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du mardi, 30 avril 2024. A cette dernière audience, Maître Romain ADAM comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Daniel NERL se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par la Présidente du Tribunal du Travail et elle rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé

l'ordonnance qui suit:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 14 mars 2024, PERSONNE2.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. devant la Présidente du Tribunal du Travail pour

- voir constater et dire qu'il bénéficie de la protection en tant qu'auteur de signalement d'une violation suivant les dispositions de la loi du 16 mai 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union ;
- voir partant dire et constater que le licenciement notifié en date du 27 février 2024 est nul et sans effet en vertu de l'article 26 de la loi du 16 mai 2023 ;
- voir ordonner sa réintégration au sein de la partie défenderesse ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;
- voir dire que l'ordonnance à intervenir sera exécutoire par provision nonobstant toute voie de recours ;
- voir statuer sur les frais ce qu'en droit il appartiendra.

I. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant a exposé sa demande, ainsi que les moyens à l'appui de cette dernière, dans sa requête, annexée au présent jugement.

Il fait plus particulièrement valoir

- qu'il a été engagé par la partie défenderesse le 15 septembre 2021 en tant que « partner » ;
- qu'en date du 29 janvier 2024, il a signalé à la Commission de Surveillance du Secteur Financier (C.S.S.F.) via le canal indépendant de communication des risques de violation dont il a eu connaissance dans un contexte professionnel, conformément à l'article 2 de la loi du 16 mai 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union ;
- que le comité exécutif de SOCIETE2.) a introduit un plan de rétention et d'incitation auprès de ses associés salariés par l'intermédiaire de la société SOCIETE3.) s.a. ;
- qu'en date du 16 octobre 2023, dans le cadre dudit plan de rétention et d'incitation, le comité exécutif de SOCIETE2.) a demandé à tous les associés salariés de signer un « non-compete and non-sollicitation agreement » et un « loan agreement » avec la société SOCIETE3.) ;
- que le « non-compete and non-sollicitation agreement » impose aux associés salariés une nouvelle clause de non-concurrence et de non-sollicitation qui excède largement les obligations contractuelles et légales ;
- qu'en effet, ladite convention prévoit qu'il est interdit à l'associé salarié en fonction et pendant les douze mois après la date effective de cessation de ce mandat d'inciter ou de tenter d'inciter tout client actuel ou tout client existant au cours des douze derniers mois précédant la date de résiliation, à cesser de traiter avec l'entité SOCIETE1.) et de faire des affaires avec l'un de ces clients, de recruter ou d'engager tout associé ou salarié en poste ou employé au cours des douze derniers mois précédant la date de résiliation, et d'inciter ou de tenter d'inciter un associé ou un employé à quitter ses fonctions ou à résilier son contrat de travail, ou d'interférer de quelque manière que ce soit dans les relations entre SOCIETE3.) et/ou l'entité SOCIETE1.) et l'un des associés ou salariés ;
- qu'il est prévu à ladite convention qu'en cas de non-respect suite à une injonction donnée par SOCIETE3.) de cesser et de signaler toute infraction dans un délai d'un mois, l'associé contrevenant devra payer des dommages et intérêts d'un montant forfaitaire déterminé suivant annexe à la convention, sans préjudice du droit de SOCIETE3.) de réclamer des dommages et intérêts supplémentaires sous condition d'établir un préjudice dépassant les montants stipulés, sans que les dommages-intérêts ne puissent dépasser les 40.000.- €;
- que pourtant, suivant l'annexe à la convention, les dommages et intérêts en cas de sollicitation de clients correspondant au chiffre d'affaires annuel moyen réalisé sur le client durant les deux dernières années précédant l'infraction dans cette unité d'affaires spécifique, et que les dommages et intérêts en cas de sollicitation des employés sont fixés à trois mois de salaire pour les employés recrutés aux niveaux « junior » à « manager » et à six mois de salaire pour les employés recrutés aux niveaux « senior » à « partner » ;
- qu'en parallèle, une convention de prêt avec SOCIETE3.) a été soumise aux associés salariés par laquelle ces derniers s'engagent à accorder un « working capital » à l'entité SOCIETE1.) sous la forme d'un prêt portant intérêt, ce qui permettra à l'emprunteur, SOCIETE3.), de mettre à la disposition de l'entité

SOCIETE1.) le capital nécessaire, et de disposer d'une avance d'un montant de 40.000.- €prévu en cas de violation par le prêteur/associé salarié de ses obligations de non-sollicitation et/ou de non-concurrence ;

- qu'en effet, l'emprunteur a le droit de compenser tout paiement au prêteur qu'il est tenu d'effectuer au titre du prêt (en principal, intérêts ou autres) avec toute somme due par le prêteur à l'emprunteur et/ou à l'entité SOCIETE1.), dont notamment les conséquences d'une violation par le prêteur de ses obligations de non-sollicitation et de non-concurrence, même si les obligations des parties ne sont pas réciproques, liquides ou exigibles ;
- que le prêt est fixé à un montant principal initial de 40.000.- €et l'emprunteur et le prêteur peuvent même convenir d'un financement supplémentaire le 1^{er} octobre de chaque année jusqu'à concurrence du montant du prêt qui doit être maintenu dans la société, tel que déterminé de temps à autre par le comité exécutif de SOCIETE3.), sans aucun plafond maximum convenu ;
- que le taux d'intérêt est le taux d'intérêt Euribor à trois mois augmenté d'une marge déterminée annuellement par le comité exécutif de SOCIETE3.) ;
- qu'il est encore prévu que le prêt est accordé pour une période indéterminée en cas de retraite, de démission ou d'exclusion du prêteur et qu'il devient exigible et remboursable dans les douze mois suivant la date à laquelle le prêteur a cessé d'exercer une fonction d'associé ou d'équivalent, sauf dérogation spéciale accordée par le comité exécutif de l'emprunteur ;
- que l'enquête suite à son signalement d'une violation sur base de la loi du 16 mai 2023 est toujours en cours ;
- que par courrier recommandé du 11 mars 2024, son mandataire a informé SOCIETE1.) du fait qu'il a lancé le signalement tout en fournissant des preuves de la réception du signalement par la C.S.S.F. ;
- que son mandataire a même signalé à la partie défenderesse qu'en vertu de la loi du 16 mai 2023, toutes formes de représailles, dont notamment un licenciement, sont interdites à l'égard d'un lanceur d'alerte en raison du signalement qu'il a effectué dans les conditions de la loi ;
- que l'injonction donnée à la partie défenderesse de confirmer endéans les quarante-huit heures que son licenciement est considéré comme nul, conformément à l'article 26 de la loi, et de l'intégrer au sein de la société SOCIETE1.) avec effet immédiat est restée sans suite de la part de cette dernière ;
- que par la présente, il demande sur base des articles 25 et 26 de la loi du 16 mai 2023 à voir constater la nullité de son licenciement intervenu en date du 27 février 2024 et partant sa réintégration.

A l'audience du 30 avril 2024, le requérant a encore fait valoir qu'il a lancé une alerte contre la mise en place d'une convention contraire aux lois et aux règlements applicables au Luxembourg.

Il a ensuite fait valoir que l'article 3 de la prédite loi du 16 mai 2023 étend la possibilité de lancer une alerte contre toute violation d'une loi de droit national.

Il a ainsi fait valoir qu'il a lancé une alerte contre le « non-compete and non-sollicitation agreement » non conforme avec le droit du travail luxembourgeois et plus particulièrement avec l'article L.125-8 du code du travail.

Il a en effet fait valoir que la loi luxembourgeoise limite la non-concurrence pendant douze mois sur le territoire de Luxembourg, mais seulement pour une personne qui ferait de la concurrence à travers son entreprise personnelle.

Il a ainsi fait valoir que l'article L.125-8 du code du travail a un champ limité et qu'il limite le droit de non-concurrence à une entreprise personnelle.

Il a cependant fait valoir que la partie défenderesse essaie d'interdire d'aller travailler chez un concurrent pour travailler pour les clients qui sont des clients de SOCIETE1.).

Il a ainsi fait valoir que la partie défenderesse voulait interdire des choses qui ne peuvent pas être interdites.

Il a en effet fait valoir que tout salarié a le droit d'aller travailler chez un concurrent.

Il a ensuite fait valoir que le « non-compete and non-sollicitation agreement », qui serait adossé à un « loan agreement », prévoit qu'il devait faire un prêt d'un montant de 40.000.- €à SOCIETE1.) et que s'il ne devait pas respecter le point 2.1. du « non-compete and non-sollicitation agreement », il devrait payer des dommages et intérêts à la partie défenderesse.

Il s'est ensuite basé sur le « loan agreement » pour retenir que la partie défenderesse s'est réservée le droit de retenir toute somme qui lui serait due pour violation d'une clause de non-concurrence illégale alors même que cette somme ne serait pas liquide, certaine et exigible.

Il a ensuite fait valoir que le « loan agreement » pose d'autres questions.

Il a ainsi fait valoir qu'en cas de résiliation du contrat par lui ou par la partie défenderesse, cette dernière peut mettre jusqu'à douze mois avant le lui rembourser son argent.

Il a ainsi fait valoir que cette clause est contraire à l'article L.121-3 du code du travail qui interdirait des dispositions moins favorables au salarié que celles données par la loi.

Il a en effet fait valoir que cette clause limite les droits du salarié de démissionner et qu'elle rend ainsi plus difficile les conditions et les charges d'un salarié qui veut démissionner.

Il a partant conclu à ce sujet que cette clause est nulle.

Il a en effet fait valoir que si le salarié quitte l'entreprise suite à une démission ou à un licenciement, la partie défenderesse peut garder douze mois les sommes que le salarié lui a avancées.

Il a partant fait valoir qu'il a lancé une alerte par la voie externe.

Il a ensuite fait valoir qu'il a par courrier du 29 janvier 2014 signalé à la C.S.S.F. les risques de violation sur base de l'article 2 de la loi du 16 mai 2023 et que la C.S.S.F a accusé réception de son courrier le 30 janvier 2024.

Il a ensuite fait valoir que la C.S.S.F. a transmis son dossier à l'Inspection du Travail et des Mines (I.T.M.).

Il a ensuite exposé qu'il a suite à un entretien préalable au licenciement été licencié le 27 février 2024, soit après l'alerte.

Il a ensuite exposé que son mandataire a en date du 11 mars 2024 envoyé à la partie défenderesse un courrier informant cette dernière qu'il est en application des articles 25 et 26 de la prédite loi du 16 mai 2023 protégé contre un licenciement en cas d'alerte et que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à son encontre le 27 février 2024 est nul et non avvenu.

Il a ensuite fait valoir que son alerte a été précédée par une dénonciation de la délégation du personnel.

Il a ainsi fait valoir que la délégation du personnel a par mail du 13 novembre 2023 adressé une demande de renseignement à la direction.

Il a en effet soutenu que les salariés se sont adressés à la délégation du personnel pour savoir s'ils devaient signer ou non les conventions.

Il a ensuite fait valoir que la direction lui a répondu par mail du 17 novembre 2023, mais que cette dernière n'a pas répondu aux questions qui lui ont été posées, raison pour laquelle il aurait lancé l'alerte.

Il a ensuite fait valoir que la partie défenderesse a été au courant de son lancement d'alerte.

Il a en effet fait valoir que l'I.T.M. contacte en cas de lancement d'alerte l'employeur pour lui demander des explications.

Il a ensuite fait valoir que l'employeur l'a su au plus tard le 11 mars 2024 suite au courrier de son mandataire.

Il a partant fait valoir qu'étant donné que la partie défenderesse a été au courant du lancement d'alerte, il aurait dû retirer le licenciement.

Il a encore fait valoir à ce sujet que s'il y a une ambiguïté à ce sujet dans la loi, le tribunal doit statuer en faveur du salarié protégé.

Il a finalement fait valoir qu'il est protégé alors même que la partie défenderesse n'a pas été au courant du lancement d'alerte.

Il a en effet fait valoir qu'à partir du moment où il a lancé l'alerte, il a été protégé peu importe que la partie défenderesse a eu connaissance du « whistleblowig » ou non.

Le requérant a en effet fait valoir que la protection dont il bénéficie est une protection objective comme en matière de protection de la femme enceinte.

La partie défenderesse a fait valoir que la chronologie des faits est en l'espèce importante.

Elle a en effet fait valoir qu'elle a licencié le requérant le 27 février 2024 et que ce n'est qu'après que le mandataire du requérant lui a envoyé son courrier pour faire état de la dénonciation auprès de la C.S.S.F..

Elle a ensuite fait valoir que d'après l'article 18(2) de la prédite loi du 16 mai 2023, les autorités compétentes peuvent dans l'exercice de leurs missions respectives demander par écrit à l'entité visée par le signalement ou en cas de manquement aux obligations des articles 6 et 7 la communication de tous les renseignements qu'elles jugent nécessaires, dans la limite du champ d'application de l'article 1^{er} et en veillant à la confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement.

Elle a cependant fait valoir que si le requérant a en date du 29 janvier 2024 communiqué avec la C.S.S.F., cette dernière ne l'a pas contactée.

Elle a ainsi fait valoir que le requérant a été informé le 23 février 2024, soit après la convocation du requérant à son entretien préalable au licenciement du 19 février 2024 que le signalement a été transmis à l'I.T.M..

Elle a cependant fait valoir que l'I.T.M. n'a pas pu réagir en une semaine alors que les problèmes seraient en l'espèce complexes et que la santé physique des salariés n'aurait pas été en cause.

Elle a ensuite fait valoir que le requérant n'a jamais signé les deux conventions litigieuses.

Elle a ensuite fait valoir que l'article 3 11° qui donnerait la définition des « représailles » n'est pas ambigu.

Elle a ainsi fait valoir que le terme de « représailles » est défini comme tout acte ou omission direct ou indirect qui intervient dans un contexte professionnel, est suscité par un signalement interne ou externe ou une divulgation publique, et qui cause ou peut causer un préjudice injustifié à l'auteur du signalement.

Elle a ainsi fait valoir que le licenciement n'est pas nul s'il n'y a pas de causalité entre le signalement et le licenciement.

Elle a ainsi encore fait valoir que le salarié doit prouver qu'il est connu comme lanceur d'alerte auprès de son employeur.

Elle a ensuite fait valoir que le requérant a fait valoir que soixante-douze salariés sont concernés.

Elle a ainsi fait valoir qu'il est impossible d'individualiser le requérant dans ces soixante-douze salariés.

Elle a ensuite fait valoir qu'elle n'a pas licencié tous ces salariés.

Elle a ainsi renvoyé à la lettre de motivation du licenciement du requérant pour retenir qu'elle a licencié ce dernier alors qu'il aurait pendant deux années de suite eu des performances largement en-dessous de ce qui a été attendu de lui.

Elle a ainsi fait valoir que le requérant doit prouver qu'elle l'a licencié en raison de son signalement.

Elle a cependant fait valoir que le signalement a été fait ex post.

Elle a ensuite fait valoir que la situation du requérant ne peut pas être comparée à celle de la femme enceinte qui aurait huit jours pour informer son employeur de son état de grossesse et quinze jours pour s'adresser au tribunal.

Elle a ainsi fait valoir que si la protection ex post est prévue pour la femme enceinte, elle ne l'est pas pour le lanceur d'alerte.

Elle a en effet fait valoir qu'il n'est pas spécifiquement prévu ici que le lanceur d'alerte est protégé quand l'employeur n'est pas informé.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle n'a été mise au courant du signalement qu'avec le courrier du mandataire du requérant du 11 mars 2024.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle n'a pas été au courant du signalement avant le courrier du 11 mars 2024 et elle fait valoir que cette connaissance ne peut pas être présumée.

Elle a ainsi fait valoir qu'il n'y a pas eu de signalement en interne et que le signalement externe a été bloqué dans les canaux administratifs.

Elle a ensuite fait valoir qu'une clause de non-concurrence assortie d'une clause pénale n'est pas contraire au droit luxembourgeois.

Elle a ensuite fait valoir que les accords litigieux sont réservés aux associés et non pas aux salariés.

Elle a ainsi fait valoir que la question de la validité d'un tel accord doit être appréciée au cas par cas.

Elle a ainsi soutenu qu'une clause de non-concurrence plus sévère est valable pour des non-salariés alors qu'il s'agirait de contrats civils.

Elle a dès lors fait valoir que la limitation ne s'applique pas, ce qui expliquerait l'hésitation de la C.S.S.F. et la non-intervention de l'I.T.M..

Elle a ainsi fait valoir que le droit civil et le droit commercial permettent ce genre de clause pour les mandataires sociaux qui mettent de l'argent dans la société et de laquelle ils vont profiter.

Elle a ainsi fait valoir que les conventions en question ne constituent pas un instrument pour asservir les salariés.

Elle a ainsi fait valoir que le risque n'est pas énorme pour le salarié.

Elle a en effet d'abord renvoyé au contrat de travail du requérant pour retenir que le prêt n'est pas obligatoire mais optionnel, les salariés pouvant investir ou non dans la société.

Elle a ensuite fait valoir qu'elle donne l'argent au salarié qu'il va investir par après.

Elle a encore fait valoir que le salarié a touché un bonus d'un montant total de 60.000.- € de sorte qu'il y aurait en l'espèce un « non-risque ».

Elle a ainsi fait valoir que le bonus est ensuite investi dans la société et que cette dernière garantit beaucoup plus au salarié que son compte d'épargne.

Elle a cependant fait valoir que cela est sans importance alors que le requérant, qui n'aurait pas signé les conventions, ne serait pas concerné.

Elle a encore fait valoir que le signalement a été inconnu de la société.

Elle a ainsi fait valoir qu'on ne peut pas exercer des représailles sans être ou courant de ce qui aurait déclenché ces représailles.

Elle a encore fait valoir qu'elle n'a pas pris de représailles à l'encontre du requérant.

Elle a ainsi fait valoir que le requérant n'a pas été individualisé lorsque la délégation du personnel a pris contact avec elle.

Elle a ainsi soutenu qu'elle a licencié le requérant en raison de ses sous-performances.

Elle a finalement fait valoir que l'article L.125-8 du code du travail prohibe les actes de non-concurrence qui ont un lien avec la clientèle, mais que le non-débauchage n'est pas visé par cet article.

Elle a partant fait valoir que la clause litigieuse est valable.

La partie défenderesse a partant demandé à voir débouter le requérant de ses demandes.

Le requérant a répliqué qu'il n'a été ni gérant, ni associé, mais un « salary partner ».

Il a ensuite fait valoir qu'il a été mis en copie du mail de la délégation du personnel du 13 novembre 2023.

Il a ainsi fait valoir que les associés ne passent pas à travers la délégation du personnel.

Il a encore fait valoir que le fait que l'agrément soit signé ou non n'a aucune importance.

Il en a ainsi renvoyé à la loi pour retenir que cette dernière prévoit le système du lancement d'alerte par le salarié, que ce dernier soit impacté ou non.

Il a ainsi fait valoir que le salarié ne défend pas ses propres intérêts.

Il a ainsi fait valoir que le lanceur d'alerte dénonce les illégalités de son employeur et que la signature de l'agrément ne change rien.

Il a ainsi renvoyé à l'article 4(2) de la prédite loi du 16 mai 2023 pour retenir que l'esprit de la loi est d'encourager les salariés à donner l'alerte en cas d'illégalités de l'employeur.

Le requérant a finalement fait valoir qu'à partir du moment où la partie défenderesse a reçu le courrier de son mandataire du 11 mars 2024, elle aurait dû retirer son licenciement.

La partie défenderesse a répliqué que les « equity partners » ont contacté la délégation du personnel.

Elle a ainsi fait valoir que les règles sont applicables à tous les associés.

Elle a ainsi fait valoir que ces derniers ont fait le choix de devenir associés en mettant de l'argent dans la société.

Elle a ensuite fait valoir que les questions légitimes de la délégation du personnel ne rendent pas le dispositif illégitime.

Elle a encore fait valoir que le requérant n'a pas prouvé que la mesure prise par la société trouve son origine dans la dénonciation.

Elle a ainsi soutenu que la dénonciation a été inconnue d'elle au moment du licenciement du requérant.

Elle a ainsi fait valoir que le requérant lui a seulement dit après le licenciement qu'il avait fait une dénonciation, la lettre de son mandataire ne lui étant parvenue qu'ex post.

La partie défenderesse a finalement fait valoir qu'il ne s'agit en l'espèce pas d'une dénonciation alors que le requérant aurait demandé une consultation juridique à la C.S.S.F.

II. Quant aux motifs du jugement

A. Quant à la recevabilité de la demande

Aux termes de l'article 26(1) et (2) de la loi du 16 mai 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union :

« Toute mesure de représailles visée à l'article 25, point 1° à 6°, 9°, 12° et 13°, est nulle de plein droit.

L'auteur d'un signalement peut demander, dans les quinze jours qui suivent la notification de la mesure, par un acte introductif d'instance, à la juridiction compétente de constater la nullité de la mesure et d'en ordonner la cessation. ».

Il résulte des éléments du dossier que la partie défenderesse a licencié le requérant par courrier daté du 27 février 2014.

Il en résulte ensuite que le requérant a déposé sa requête au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 14 mars 2024.

Le requérant a partant introduit sa demande dans le délai de quinze jours prescrit par l'article 26 de la prédite loi du 16 mai 2023, de sorte que la demande, introduite dans les forme et délai de la loi, doit être déclarée recevable.

B. Quant au fond

La partie défenderesse a en premier lieu fait valoir que le courriel du 29 janvier 2024 que le requérant a adressé à la C.S.S.F. ne constitue pas un signalement, mais une demande de consultation juridique.

Or, s'il appert à la lecture du prédit courriel du 29 janvier 2024 que le requérant a demandé à la C.S.S.F. *« de bien vouloir investiguer et déterminer, ..., si ces contrats sont légitimes et autorisés dans le cadre des activités exercées par SOCIETE4.) et de son cabinet de révision agréé »* et qu'il reste dans l'attente de son analyse et de ses conclusions, il a bien entendu faire un signalement à la C.S.S.F..

Le requérant s'est en effet dans ce courriel référé à la loi du 16 mai 2023 : *« je vous demande de garder la plus stricte confidentialité par rapport à ce courriel, tel que cela est prévu par la loi du 16 mai 2023 ».*

Le premier moyen de la partie défenderesse doit partant être rejeté.

La partie défenderesse a ensuite fait valoir qu'elle ne saurait pas avoir sanctionné le signalement du requérant par des représailles consistant en l'espèce en son licenciement alors qu'elle n'aurait au moment où elle a lancé la procédure de licenciement pas été au courant de ce signalement.

D'après l'article 25 de la prédite loi du 16 mai 2023 intitulé « interdiction de représailles », toutes formes de représailles, y compris les menaces et tentatives de représailles, sont interdites à l'égard des personnes visées à l'article 2, en raison du signalement qu'elles ont effectué dans les conditions de la présente loi.

Sont d'après le point 1° de cet article notamment interdits la suspension du contrat de travail, la mise à pied, le licenciement, le non-renouvellement ou la résiliation anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée ou des mesures équivalentes.

Les mesures de représailles visées à l'article 25, point 1°, de la prédite loi du 16 mai 2023 sont ainsi en application de l'article 26 de cette loi nulles de plein droit.

Or, comme l'a à jute titre fait plaider la partie défenderesse, le requérant ne saurait pas lui reprocher de l'avoir licencié en raison de son signalement que si elle a été au courant de ce signalement au moment de la convocation à son entretien préalable à son licenciement.

Il aurait ainsi appartenu au requérant de prouver que la partie défenderesse a au moment de la convocation préalable à son licenciement su qu'il avait lancé une alerte au sujet des conventions litigieuses et qu'elle l'a licencié pour ce motif, ce qu'il est resté en défaut de faire.

La circonstance que le requérant a été mis en copie du mail de la délégation du personnel du 13 novembre 2023 n'est à cet égard pas pertinente alors que la partie défenderesse ne pouvait de ce fait pas prévoir que le requérant allait lancer une alerte le 19 janvier 2024.

La demande du requérant tendant à voir prononcer sur base de l'article 26 de la loi du 16 mai 2023 la nullité de son licenciement et à se voir réintégrer au sein de la partie défenderesse doit partant en tout état de cause être déclarée non fondée.

Le lanceur d'alerte ne bénéficie ainsi contrairement à l'affirmation du requérant pas de la même protection que la femme enceinte pour laquelle la loi prévoit spécifiquement la possibilité de demander la nullité de son licenciement en cas de notification de son congédiement avant la constatation médicale de la grossesse.

Le lanceur d'alerte ne peut en effet obtenir la nullité de son licenciement qu'à la condition que son employeur ait été au courant de son signalement et qu'il ait pris des représailles à son encontre.

III. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme réclamée de 1.000.- €

PAR CES MOTIFS:

Le juge de paix de et à Luxembourg Béatrice SCHAFFNER, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, statuant dans la matière réglée par les articles 25 et 26 de la loi du 16 mai 2023 portant transposition de la directive

(UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'union, contradictoirement entre les parties et en premier ressort ;

déclare les demandes de PERSONNE2.) recevables en la forme ;

déclare ces demandes non fondées et les rejette ;

déclare fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** PERSONNE2.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne PERSONNE2.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait, jugé, prononcé et ordonné par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, assistée du greffier Timothé BERTANIER, qui ont signé la présente ordonnance, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER