

Texte pseudonymisé

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

Rép.No. 2308 /24
L-TRAV-570/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 4 JUILLET 2024

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLÉS, juge de paix
Myriam SIBENALER
Tom GEDITZ
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à L-1611 Luxembourg, 1, avenue de la Gare,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Abou BA, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.), en liquidation judiciaire,

ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.) et étant en liquidation judiciaire, prononcée par jugement numéro 2024 TALCH02/00194 du 7 février 2024 du Tribunal d'Arrondissement de Luxembourg, Tribunal du

Commerce, nommant liquidateur Maître Alain RUKAVINA, demeurant à L-1142 Luxembourg, 9, rue Pierre d'Aspelt,

comparant par la société à responsabilité limitée Unalome Legal, inscrite sur la liste V du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social au 119, rue de Reckenthal, L-2410 Strassen, inscrite au Registre de Commerce et des

Sociétés de Luxembourg sous le numéro B263140, représentée par Maître Catherine WAGENER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Marielle STEVENOT, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

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 22 septembre 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 19 octobre 2023, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Après deux remises, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 13 juin 2024, 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Abou BA se présenta pour la partie demanderesse et Maître Catherine WAGENER se présenta pour la partie défenderesse.

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

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

PROCEDURE

Par une requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 22 septembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre dire abusif le licenciement du 22 mars 2023 et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 75.741 euros à titre de dommages et intérêts avec les intérêts légaux à partir du licenciement sinon à partir de la réclamation sinon à partir de la date de la fin du préavis sinon à partir de la demande en justice sinon encore à partir du jour du jugement à intervenir jusqu'à solde.

En outre, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

L'exécution provisoire du jugement est également sollicitée.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 13 juin 2024, PERSONNE1.) a renoncé à sa demande en indemnisation du préjudice matériel. Il y a lieu de lui en donner acte.

A la même audience, la société anonyme SOCIETE1.) en liquidation judiciaire a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 2.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

La société anonyme SOCIETE1.) a été mise en liquidation judiciaire par un jugement du 7 février 2024 rendu par le du Tribunal d'Arrondissement de Luxembourg, Tribunal du Commerce.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) (ci-après SOCIETE1.) par un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 1^{er} février 2022 en la qualité de « *Private banking Assistant -Officer* ».

Depuis le 18 mai 2022, il a été affecté au département « *Compliance* » en tant que compliance officer.

Par lettre datée du 22 mars 2023, il a été licencié avec un préavis de deux mois commençant à courir le 1^{er} avril 2023 et expirant le 31 mai 2023 avec dispense de toute prestation de travail pendant le délai de préavis.

Suite à la demande de motifs formulée par courrier du 29 mars 2023, l'employeur, par lettre recommandée datée du 26 avril 2023, lui a fait parvenir les motifs du licenciement.

Cette lettre de motivation du licenciement est versée en cause par le requérant en pièce 18) à laquelle le tribunal renvoie.

PERSONNE1.) a, par un courrier de son mandataire ad litem du 23 mai 2023, contesté les motifs de son licenciement.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Dans la requête introductive d'instance, PERSONNE1.) a résumé de façon exhaustive les faits ayant précédé le licenciement avec préavis, à savoir le remplissage d'un questionnaire intitulé « *confirmation annuelle d'indépendance* » dans lequel l'employeur lui a demandé de déclarer tous les mandats sociaux qu'il exerce, le fait qu'il a déclaré occuper un poste de dirigeant dans la société

SOCIETE2.) et l'entretien préalable du 15 mars 2023 de même que les reproches de l'employeur quant à la violation de son contrat de travail.

En outre, il a reproduit le questionnaire envoyé par l'employeur après l'entretien préalable.

PERSONNE1.) expose ensuite que l'employeur n'aurait pas trouvé satisfaisant les réponses données dans ledit questionnaire et l'aurait invité à remédier à la situation en démissionnant de son poste de dirigeant dans la société SOCIETE2.). Il en aurait demandé une confirmation écrite pour le 22 mars 2023 à 15.00 heures.

Ayant été en congés du 20 au 21 mars 2023, il aurait demandé par deux courriels envoyés dans la soirée du 21 mars 2023 s'il était possible de reporter le délai au 24 mars 2023 ce que l'employeur aurait accepté.

Le 22 mars 2023, il aurait informé l'employeur de son absence pour cause de maladie. Or, la société employeuse aurait fait pression sur lui en lui demandant de faire preuve de bonne foi quant à sa demande de prolongation du délai de réponse.

Le 23 mars 2023, il aurait remis à l'employeur son certificat d'incapacité de travail pour la période du 22 mars au 5 avril 2023.

En ce qui concerne son licenciement avec préavis intervenu par un courrier daté du 22 mars 2023, PERSONNE1.) conteste en premier lieu le caractère précis de la lettre de motivation.

Il conteste ensuite énergiquement la réalité et le sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement.

Il estime d'avis que la simple occupation d'une position dans la société SOCIETE2.) ne constituerait en aucun cas un motif sérieux de nature à justifier son congédiement et que l'article 1 (i) du contrat de travail devrait être considéré comme nul et sans effet pour être contraire à la directive UE 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, empêchant toute clauses dites d'exclusivité.

Subsidiairement, l'article 1 (i) du contrat de travail devrait être considéré comme valable, le reproche de l'employeur tiré d'une prétendue violation de cette disposition contractuelle serait dénué de tout fondement en l'absence de tout conflit d'intérêt.

Il fait valoir que les indications qu'il a fournies dans le questionnaire relatif à son activité au sein de la société SOCIETE2.) abuseraient été claires, précises et détaillées et qu'il n'y aurait pas menti.

Il critique encore que l'employeur aurait accepté le report du délai de réponse au 24 mars 2023, mais que, sans attendre sa réponse, aurait procédé à son licenciement avec préavis. Cette décision témoignerait d'une précipitation fautive soulevant des doutes quant à la sincérité des motifs et laissant suggérer une intention délibérée de se débarrasser de lui surtout dans le contexte de la situation

imminente de cessation d'activités de la banque SOCIETE1.). Ainsi, l'employeur aurait décidé de le licencier dans le dessin d'éviter de lui octroyer les bénéfices envisagés au sein d'un potentiel plan social.

PERSONNE1.) conclut dès lors que le licenciement intervenu en date du 22 mars 2023 serait abusif et il requiert actuellement la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 27.896,40 euros au titre d'indemnisation de son préjudice moral.

L'employeur conclut au débouté des demandes d'PERSONNE1.).

Il est en effet d'avis que la lettre de motivation remplirait le critère de précision requis et il considère encore que les motifs invoqués à la base du licenciement du requérant seraient réels et sérieux.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, l'employeur estime qu'ils seraient établis au vu des pièces et attestations testimoniales produites en cause.

L'employeur considère qu'il serait établi que son ancien salarié aurait violé les obligations découlant du contrat de travail, les dispositions de la convention collective et du « *Code of conduct* » applicable dans la banque SOCIETE1.).

La banque SOCIETE1.) aurait ignoré jusqu'au 9 mars 2023 que PERSONNE1.) avait une position dirigeante dans la société SOCIETE2.) depuis fin 2022. Cette position constituerait un potentiel conflit d'intérêt.

Elle est d'avis que l'article 1 du contrat de travail signé entre parties serait valable et d'ailleurs de la même teneur que l'article 8 de la convention collective. Il ne s'agirait pas d'une clause d'exclusivité stricte, contraire à la directive invoquée par le requérant qui d'ailleurs n'aurait pas encore été transposée dans le droit luxembourgeois.

La clause en question se justifierait au regard de la réglementation applicable à la banque et au regard de la fonction de compliance officer du requérant.

Il serait dès lors à juste titre reproché au requérant d'avoir accepté une position de dirigeant dans une société sans en avoir informé son employeur et d'avoir donné des informations incomplètes et fausses à ce sujet dans le questionnaire qui lui avait été soumis. Il se serait encore avéré que l'autre gérant dans la société SOCIETE2.) aurait été l'ancien employeur du requérant, ce qui serait susceptible de constituer un conflit d'intérêt.

Lors de l'entretien préalable, PERSONNE1.) aurait refusé de répondre aux questions de l'employeur. Les informations données auraient été trop imprécises pour permettre à l'employeur d'apprécier la situation.

Le questionnaire envoyé au requérant à la suite n'aurait pas été rempli correctement alors que ce dernier aurait refusé de donner des informations quant

à sa rémunération pour sa fonction dans la société SOCIETE2.). Lorsque l'employeur lui aurait demandé de remédier à la situation, le requérant se serait mis en maladie.

La partie défenderesse donne à considérer avoir donné au requérant le temps nécessaire pour s'expliquer et que le licenciement ne serait donc pas intervenu hâtivement comme ce dernier l'aurait fait plaider.

Les motifs invoqués par la société défenderesse à la base de sa décision de renvoyer le requérant seraient par ailleurs suffisamment sérieux pour justifier une telle sanction. En effet, par son comportement et par le manque de transparence, le requérant aurait amené son employeur à douter de la compatibilité avec ses fonctions de compliance officer.

Enfin, la société SOCIETE1.) fait valoir que dans la situation difficile de la banque, elle aurait eu besoin des compliance officers fiables dans le cadre des relations avec les clients. Elle conteste donc énergiquement le reproche du requérant qu'elle aurait tenté de se débarrasser de lui dans ce contexte.

En ce qui concerne les revendications financières du requérant, la partie défenderesse les conteste toutes tant en principe que quant au quantum.

MOTIFS DE LA DECISION:

En ce qui concerne la précision des motifs

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Tout d'abord, dans la lettre de motivation, l'employeur rappelle les fonctions occupées par PERSONNE1.) depuis son embauche et il énumère les tâches relevant de son poste de « *compliance officer* » occupé depuis le 18 mai 2022.

L'employeur rappelle que le requérant a signé le « *Code of conduct* » de la banque SOCIETE1.) et fait une référence aux dispositions relatives au « *conflit d'intérêt* ».

A partir de la troisième page de la lettre de motivation, l'employeur énonce les reproches à la base du licenciement avec préavis d'PERSONNE1.), à savoir d'avoir remis le document « *annual independence confirmation* » en indiquant avoir une position de dirigeant dans la société SOCIETE2.) depuis le 30 novembre 2022 sans en avoir informé l'employeur au préalable et donc sans disposer d'une autorisation écrite de la banque.

L'employeur, ayant pris des renseignements sur cette société, estime qu'il existe un problème de conflit d'intérêts ce qu'il énonce de façon détaillée.

Il constate ensuite qu'il y a une violation de l'article 1 du contrat de travail signé entre parties, de l'article 8 de la convention collective pour les employés de banque ainsi que du « *Code of conduct* » de la banque.

L'employeur décrit de façon suffisamment précise d'avoir convoqué le salarié à un entretien préalable en date du 15 mars 2023 pour lui permettre de s'expliquer à ce sujet, ce qu'il aurait refusé de faire. Il aurait demandé du temps et d'avoir la possibilité de s'expliquer par écrit ce qui aurait été accepté. Un questionnaire aurait été envoyé à PERSONNE1.) le même jour qu'il aurait dû retourner le même jour.

Les questions se trouvent reproduites dans la lettre de motifs.

L'employeur reproche au salarié d'y avoir répondu de façon vague et imprécise et de façon à ne pas permettre à la banque d'apprécier le risque de conflit d'intérêts.

La société employeuse donne à la cinquième page du courrier des motifs des exemples précis des réponses du salarié, jugées imprécises et inexacts.

Elle explique ensuite avoir demandé au requérant de remédier au problème et de démissionner de son activité dans la société SOCIETE2.) pour le 22 mars 2023.

Elle décrit que le requérant aurait demandé le report de cette date parce qu'il se serait trouvé en congés. Le report au 24 mars 2021 aurait été accepté par la banque. Or, le requérant se serait mis en maladie sans donner une date quant à son retour au travail. Au jour licenciement avec préavis, il n'aurait fourni aucune preuve quant à sa volonté de résoudre le problème.

La partie employeuse explique encore qu'elle considère que cette attitude démontrerait un manque de sérieux de la part de son salarié et que son attitude serait incompatible avec sa fonction de « *compliance officer* », de sorte qu'elle aurait perdu toute confiance en sa capacité de remplir son contrat de travail conformément aux exigences éthiques requises au sein de la banque.

Par ailleurs, à la fin du courrier des motifs, l'employeur a précisé les raisons pour lesquelles les faits sont considérés comme ayant un caractère sérieux de nature à justifier un licenciement avec préavis.

La lettre de motivation contient un exposé chronologique des faits et elle fournit des explications cohérentes quant aux circonstances de l'espèce.

Le tribunal retient dès lors que le courrier des motifs du 26 avril 2023 est suffisamment précis pour permettre à PERSONNE1.) de comprendre les reproches qui sont formulés à son égard et de prendre position et, le cas échéant, de prouver que ces griefs ne sont pas fondés.

Dès lors, il convient donc de conclure que l'énoncé des motifs fournis par la société employeuse est suffisamment précis pour permettre au salarié de les identifier et au juge de contrôler l'identité des motifs de licenciement par rapport à ceux faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

La lettre de motivation du 26 avril 2023 émanant de la banque SOCIETE1.) revêt donc le caractère de précision requis par la loi.

Il s'ensuit que le moyen tiré de l'imprécision de la lettre de licenciement est à écarter pour être non fondé.

En ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail.

La faute ainsi envisagée s'insère qu'en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

PERSONNE1.) conteste l'ensemble des faits qui lui sont reprochés.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur, conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du Travail.

Afin d'établir le bien-fondé des motifs gisant à la base du congédiement d'PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) a versé en cause le document signé par le salarié en date du 1^{er} février 2022 prouvant qu'il a reçu une copie du « SOCIETE1.) Code of Conduct » et qu'il s'est engagé à le lire et à respecter les règles, le document « *Conflict of Interest Policy and Procedures* » ainsi que le « *Bank's Code of Conduct* », les deux derniers documents sont signés par le requérant en date du 23 février 2022.

Par ailleurs, la société employeuse a produit le document « *Annual Independance confirmation* » rempli et signé par PERSONNE1.) en date du 23 février 2022 et celui rempli le 9 mars 2023, des extraits du RCS et du RBE concernant la société SOCIETE2.), le courrier de la banque SOCIETE1.) du 20 mars 2023 envoyé à PERSONNE1.) lui demandant de « *remediate this breach of your employment contract, the Collective Bargaining Agreement for bank employees and the Code of conduct by providing us proof of your resignation from this directorship position* » avant le 22 mars 2023 à 15.00 heures.

Finalement, elle a versé deux attestations testimoniales établie par PERSONNE2.), ancien Chief Compliance Officer auprès de la banque SOCIETE1.) ainsi que par PERSONNE3.), Chief HR Officer auprès de la banque SOCIETE1.).

Tout d'abord, en ce qui concerne l'argument d'PERSONNE1.) relatif à la non-validité de l'article 1 (i) de son contrat de travail, il convient de constater qu'il ne s'agit pas d'une clause d'exclusivité visée par la directive UE 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

En effet, l'article 1 (i) du contrat de travail signé entre parties reproduit dans la requête à laquelle le tribunal renvoie, n'interdit pas une activité parallèle, mais prévoit que le salarié dispose de l'accord écrit de l'employeur dans le but de « *to hinder or interfere with the performance by the employee of, or conflict with, his duties under this Agreement* ».

Il s'ensuit que cet argument est à écarter pour ne pas être pertinent.

Il est de jurisprudence constante qu'il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par les personnes entendues en qualité de témoins en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité.

Le tribunal, en appréciant les déclarations, tient également compte de la fonction des témoins et de la possibilité qu'ils ont pu avoir pour constater des faits précis. Ces mêmes développements valent pour les auteurs d'attestations testimoniales.

Aussi faut-il encore ajouter que l'attestation testimoniale doit comporter obligatoirement la mention que les auteurs ont connaissance qu'ils risquent de s'exposer à des sanctions pénales en cas de l'établissement d'une fausse attestation.

Les attestations testimoniales produites en cause répondent quant à la forme aux critères énoncés à l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

Dès lors, toutes les attestations testimoniales produites en cause seront examinées quant à leur caractère pertinent et concluant ainsi quant à leur objectivité.

Aux termes de l'article 405 du Nouveau Code de procédure civile, chacun peut être entendu comme témoin, à l'exception des personnes qui sont frappées d'une incapacité de témoigner.

Il est admis que le principe est la capacité de témoigner et l'exception l'incapacité de témoigner. La notion de « *partie en cause* » doit être interprétée restrictivement et une simple communauté d'intérêts avec une partie au procès ne rend pas incapable un témoin de déposer.

Il appartient au juge d'apprécier librement la sincérité d'un témoin: il peut écarter les témoignages manquant de l'impartialité désirable et n'offrant pas les garanties suffisantes d'objectivité.

Il n'y a donc pas lieu d'écarter les attestations proposées par la partie défenderesse pour le motif que les témoins sont ou ont été des salariés de la banque SOCIETE1.).

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE2.) déclare avoir assisté à l'entretien préalable d'PERSONNE1.) en date du 15 mars 2023 en présence du directeur des ressources humaines et d'une déléguée du personnel (PERSONNE4.)) dont il décrit le déroulement :

Le Chief HR Officer, PERSONNE3.), aurait expliqué à PERSONNE1.) que « *The Bank was considering his dismissal as a result of Mr PERSONNE1.)'s breaches of several contractual obligations following his accepting the position of Director of the company SOCIETE2.) s.à.r.l. Mr PERSONNE3.) has asked Mr PERSONNE1.)'s understanding of the situation. in his role as the Bank's Chief HR Officer. Mr PERSONNE3.) then asked Mr PERSONNE1.) to provide clarifications as to his situation and an explanation as why he had not declared to the Bank that he was considering such a position, and why he had not requested permission form the Bank prior to accepting this position.*

Mr PERSONNE1.) replied that he considered there was no conflict of interest between his position as a Director and his role as Compliance Officer at SOCIETE1.) S.A. He also stated that he had been transparent since he had eventually reported it in the annual "independence confirmation" form. Mr PERSONNE3.) underscored that the only alternative to this late and required disclosure would have been for Mr. PERSONNE1.) to lie about it. Mr PERSONNE3.) further articulated there was a difference between being transparent and following the rules governing his employment versus disclosing on

information when left with no other option but to lie. Mr PERSONNE3.) also clarified that it as for the Bank to assess potential conflicts of interest while leaving all elements in our possession and not for Mr. PERSONNE1.) to decide and act unilaterally.

Mr PERSONNE3.) tried to convey to Mr PERSONNE1.) the extent to which his directorship presented potential conflicts of interest. He mentioned notably to Mr PERSONNE1.) that the second director of SOCIETE2.) s.à.r.l was also a Director at SOCIETE3.), a company providing services to other banks.

As a consequence, as we had no knowledge of the type of investment decision this company could perform, we had no possibility to conclude there was no economic conflict linked to this activity.

Mr PERSONNE3.) asked Mr PERSONNE1.) to explain the circumstances leading to him being offered and then accepting this appointment as Director of SOCIETE2.) s.à.r.l. Mr PERSONNE1.) replied he knew the UBO. Mr PERSONNE3.) further inquired and provided a name for the UBO. Mr PERSONNE1.) confirmed it was indeed the right person and added reluctantly that he was a friend of the UBO, who as also the CFO of a large company and had personally earned significant income at other established firms.

I then asked Mr PERSONNE1.) what the business purpose of SOCIETE2.) s.à.r.l was. Mr PERSONNE1.) replied that its purpose was the investment of the UBO's income in real-estate, mainly in Italy, and possibly in Malta. Buildings and properties purchased would provide rent income for SOCIETE2.) s.à.r.l.

During the interview, Mr PERSONNE3.) and myself asked Mr PERSONNE1.) several question designed to understand, evaluate, identify any conflict of interest posed by Mr PERSONNE1.) position as Director of SOCIETE2.) s.à.r.l. Most questions remained unanswered.

Mr PERSONNE1.) would often reply that he did not know, that he could not say, that it was not information he could share or that simply he confused by our questions.

Notably, when asked if he was remunerated for his directorship position, Mr PERSONNE1.) refused to respond despite the fact that this was a material piece of information to assess any potential conflict of interest.

Mr PERSONNE1.) also refused to say whether he had already signed documents on behalf of SOCIETE2.) s.à.r.l, thus preventing us from assessing whether the "zero" time spent on his directorship position was accurately reported.

After several minutes of blanket refusal by Mr PERSONNE1.) to answer key questions, Ms PERSONNE4.) suggested that we provide all our questions to Mr PERSONNE1.) in writing so that he would have time to calm himself, reflect, and answer more effectively.

Despite it being a derogative form regular norms, Mr PERSONNE3.) and I both agreed to provide exceptionally such an option to Mr PERSONNE1.). We agreed

to provide a full and comprehensive list of questions in writing on the condition that he replied the very same day.»

Ce témoignage est confirmé par celui de PERSONNE3.) qui apporte encore des précisions supplémentaires.

L'attestation testimoniale de PERSONNE3.) est rédigée comme suit :

« On Wednesday 15 March 2023, I held a pre-dismissal interview with Mr. PERSONNE1.), employee whom the bank was considering to dismiss, Ms. PERSONNE4.), staff delegate, and Mr. PERSONNE2.), Chief Compliance Officer and manager of Mr. PERSONNE1.).

Immediately at the start of the meeting, Mr. PERSONNE1.) seemed withdrawn.

I explained to him that the bank was considering his dismissal because he had breached several contractual obligations when he had accepted his position as director of SOCIETE2.) S.à r.l.

I listed the breaches to make sure he understood the severity of the situation.

Then I asked him to clarify the situation and to explain why he had not requested the bank's authorization.

Mr. PERSONNE1.) replied that he saw no conflict of interest between his position as director and his role as compliance officer in our bank. He added he had not hidden his directorship since he had disclosed it in our "independence confirmation" form.

I pointed out that he had done so because the only alternative was to lie, that there was a difference between being transparent and following the rules governing his employment contract and disclosing an information when he had no other choice but to lie.

I also added that it was for the bank to assess the potential conflict of interest while having all elements in its possession, not for him to decide and act alone.

I explained that the current elements in the bank's possession was showing a risk of conflict of interest due to the second director of SOCIETE2.) S.à r.l., Mr. PERSONNE5.), being a director at SOCIETE3.) a company providing services to other banks, and that we had no knowledge of the type of investment decision this company could perform. The company itself could purchase any financial instrument, could provide loans and borrow money.

I asked Mr. PERSONNE1.) how he had been appointed director, if it was because he was a former employee of SOCIETE3.) if he was planning to go back to work there.

Mr. PERSONNE1.) grudgingly replied he knew the UBO of SOCIETE2.) S.à r.l.. I submitted the name of Mr. PERSONNE6.) and he confirmed. He explained he was

a friend, he was the CFO of a large company and had also previously earned significant income at SOCIETE4.)

Mr. PERSONNE2.) asked what the purpose of SOCIETE2.) S.à r.l. was. Mr. PERSONNE1.) replied that the company was investing the income of Mr. PERSONNE6.) in real estate, mainly in Italy and they had one prospective project in Malta. Buildings purchased would provide rent income to SOCIETE2.) S.à r.l..

During the interview, Mr. PERSONNE2.) and I asked many questions to Mr. PERSONNE1.), most of which were not answered. He would reply he did not know, he could not say or that he was confused by our questions.

For instance, when we asked if he was remunerated for this position as director he refused to answer, despite the fact that such remuneration would clearly have an impact on the assessment of a potential conflict of interest.

He refused to say if he had already signed documents on behalf of SOCIETE2.) S.à r.l.. Thus preventing us to assess whether the "zero" time spent on his directorship position was correct.

At some point, he also refused to answer some questions saying he was not sure he could disclose information about SOCIETE2.) S.à r.l..

After several minutes of refusal to answer any question, Ms. PERSONNE4.) suggested we provide our questions to Mr. PERSONNE1.) in writing so he would have time to calm himself, assess and answer.

Despite the lack of provision for such case in the labor code, we agreed with Mr. PERSONNE2.) to provide a list to Mr. PERSONNE1.) on the condition he replied the same day. »

Au vu des développements qui précèdent, il y a eu lieu de constater que le caractère réel des motifs se trouve établi à suffisance au vu de ce qui précède et au vu des pièces du dossier qui se trouvent mentionnées dans le courrier des motifs.

Ainsi, il est établi qu'PERSONNE1.) a accepté la position de dirigeant dans une société sans avoir préalablement informé l'employeur et donc sans disposer d'une autorisation écrite.

Il a donc violé l'article 1 (i) de son contrat de travail, l'article 8 de la convention collective pour les employés de banque ainsi que le « Code of conduct » applicable dans la banque SOCIETE1.).

Ensuite, après la découverte de ces faits lors de la remise du document « *annual independence confirmation* », l'attitude récalcitrante d'PERSONNE1.) n'a pas permis à la société employeuse d'apprécier et d'évaluer correctement le potentiel conflit d'intérêt existant dans la fonction de compliance officer occupée par le salarié et sa position occupée dans une autre société.

Le manque de transparence manifesté par le salarié notamment concernant deux informations essentielles, à savoir sa rémunération pour sa fonction dans la société SOCIETE2.) et le temps à consacrer pour exercer cette fonction, a à juste titre éveillé des doutes dans le chef de l'employeur quant à l'intégrité et la loyauté du requérant.

Contrairement aux affirmations du requérant, il convient de constater que la banque SOCIETE1.), en procédant à son licenciement avec préavis, n'a pas agi de façon hâtive, mais a laissé à PERSONNE1.) suffisamment du temps pour s'expliquer et pour remédier à la situation, ce qu'il n'a pas fait.

Finalement, les affirmations du requérant consistant à dire que la banque SOCIETE1.) ait voulu se débarrasser de lui alors qu'elle se serait trouvée dans une situation difficile, sont restées en pure état d'allégations.

Il convient par ailleurs d'observer que PERSONNE1.) a émis de nombreuses contestations concernant les reproches contenus dans la lettre de motivation, mais il reste en défaut de justifier ces contestations.

Au vu de l'attitude d'PERSONNE1.) ci-avant décrite, l'employeur a dès lors pu légitimement douter de la sincérité de l'engagement de celui-ci. Son comportement est en effet de nature à ébranler définitivement toute confiance de l'employeur envers ce dernier et de justifier la mesure de son licenciement avec préavis.

Dans ces conditions, en considérant de la fonction du requérant, sa faible ancienneté de services et son attitude, le tribunal ne peut que constater que le licenciement avec préavis intervenu le 22 mars 2023 à l'égard de PERSONNE1.) est justifié de sorte qu'il est à débouter de sa demande en indemnisation du préjudice moral subi.

Indemnités de procédure

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Cette demande est à rejeter vu de l'issue du litige.

La partie défenderesse a de son côté formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.500 euros contre le requérant.

Il y a cependant lieu de rejeter la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la partie défenderesse alors qu'elle reste en défaut d'établir

à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il renonce à sa demande en indemnisation du préjudice matériel.

déclare justifié le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 22 mars 2023;

rejette les demandes de PERSONNE1.) tendant à l'obtention de dommages-intérêts pour préjudice moral;

déclare non fondées les demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLÉS, juge de paix directeur adjoint 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 assumée Nathalie SALZIG, 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 PELLÉS

s. Nathalie SALZIG