

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 3924/2025
(rôle L-TRAV-641/24)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 2 DECEMBRE 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Jeff JÜCH	Assesseur - employeur
Fabrizio SALUCCI	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Cédric HIRTZBERGER, avocat à la Cour, demeurant à L-2324 Luxembourg, 9, avenue Jean-Pierre Pescatore,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Cédric HIRTZBERGER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

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

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Hélène WEYDERT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ainsi que de :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Luka VREBAC, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, 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 17 septembre 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 8 octobre 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 11 novembre 2025. A cette audience, la partie demanderesse comparut par Maître Rabah LARBI, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Hélène WEYDERT.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, comparut par Maître Luka VREBAC.

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

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 SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 17 septembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- | | |
|-----------------------|--------------|
| 1) dommage matériel : | 140.637,38 € |
| 2) dommage moral : | 10.000,00 € |
| 3) treizième mois : | 6.310,65 € |

soit en tout le montant de 156.948,03 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, afin qu'il puisse faire valoir ses droits.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 11 novembre 2025, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 22.033,85 €

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a à l'audience du 11 novembre 2025 finalement requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail la condamnation de la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 70.956.- € à titre des indemnités de chômage qu'il y a versées au requérant pour la période allant du 1^{er} août 2024 au 19 août 2025 inclus, avec les intérêts au taux légal à partir des décaissements, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 1^{er} octobre 2016 en qualité de « manager AML KYC entities », l'a suite à un entretien préalable au licenciement du 25 mars 2024 licencié avec préavis par courrier daté du 27 mars 2024.

Le requérant a fait demander les motifs de son licenciement par courrier daté du 10 avril 2024 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 8 mai 2024.

Le courrier du 8 mai 2024 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester son licenciement par courrier daté du 4 juin 2024.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi pour que son congédiement soit régulier.

Le requérant fait d'abord valoir que le reproche relatif au mauvais management n'est pas étayé dans la lettre de motivation du congédiement par des exemples précis.

Le requérant fait ensuite valoir que la lettre de motifs n'indique pas le nombre d'heures supplémentaires qui auraient été prestées, ni sur quelle période ces heures supplémentaires auraient été prestées.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la baisse de productivité, le requérant fait valoir que le tableau tel qu'il est indiqué dans la lettre de motifs n'est pas daté.

Le requérant se demande ensuite quel est le taux de productivité.

Le requérant fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a dans la lettre de motifs pas donné d'exemples concrets sur les salariés qui ont fait une fraude au pointage, ni le nom de ces salariés, ni la raison pour laquelle il est responsable de ces manquements.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à son insubordination, le requérant fait valoir qu'aucun exemple précis, concret, n'est indiqué dans la lettre de motifs.

Le requérant fait ensuite valoir que ce reproche n'est pas daté avec précision.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la gestion des risques, le requérant fait valoir que la partie défenderesse n'a pas fait état dans la lettre de motifs de reproches qui pourraient le viser personnellement.

Le requérant fait ainsi valoir que les reproches, qui ne seraient étayés par aucun exemple concret, restent vagues et imprécis.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif au non-respect répété de la politique de la partie défenderesse liée aux intérêts extérieurs, le requérant fait valoir que la lettre de motifs n'indique pas le nom des personnes qu'il aurait essayé de démarcher auprès de la partie défenderesse.

La partie défenderesse soutient quant à elle qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail :

« (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. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) précité permet 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 abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

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 motifs qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif aux exigences relatives à la déclaration FATCA/CRS, la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs quelles sont les exigences relatives à la déclaration FATCA/CRS, ni quelles sont les instructions que le requérant aurait déclaré ne pas vouloir suivre.

Elle est ensuite restée en défaut de donner des exemples concrets quant aux manquements du requérant liés à une absence d'identification correcte du client.

La partie défenderesse est finalement restée en défaut de dater plus amplement les faits reprochés.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que le requérant n'aurait pas suivi les instructions et les règles données par le centre d'expertise Know Your Customer, la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs quelles sont ces instructions et ces règles et en quoi le requérant ne les aurait pas suivies.

La partie défenderesse n'a ainsi donné aucun exemple concret dans la lettre de motifs, ni n'y a daté les faits.

Dès lors, si la partie défenderesse a pour les deux précédents reproches indiqué dans la lettre de motifs la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, elle n'y a cependant pas indiqué avec suffisamment de précision les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées.

Ces deux reproches ne sauraient partant pas être pris en compte pour apprécier le bien-fondé du licenciement du requérant.

Les autres reproches que la partie défenderesse a repris dans la lettre de motifs y ont cependant été indiqués avec précision alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées.

Le nom des personnes que le requérant aurait essayé de démarcher constitue ainsi une précision complémentaire qui peut être fournie en cours d'instance.

Le premier moyen du requérant doit partant être rejeté pour ces motifs-là.

b) Quant au caractère réel et sérieux des motifs précis du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

Il fait plus particulièrement valoir que ces motifs ne sont pas établis par les pièces de la partie défenderesse et qu'ils ne sont pas suffisamment graves pour justifier un licenciement.

Il fait en premier lieu valoir que « tout allait bien » jusqu'en 2023 où la partie défenderesse aurait décidé de délocaliser une partie de ses services en Pologne, en Slovaquie et aux Philippines.

Il soutient ainsi que la partie défenderesse a fait venir PERSONNE2.) pour que la banque puisse se débarrasser d'autant de salariés que possible.

Il fait ainsi valoir qu'il a été licencié parce que la partie défenderesse voulait diminuer ses activités.

Le requérant renvoie à l'appui de son premier moyen à la lettre de contestation telle qu'elle figure dans sa requête.

En ce qui concerne le reproche relatif à la prestation d'heures supplémentaires, le requérant fait valoir qu'il est normal que son équipe ait parfois eu recours à des heures supplémentaires alors qu'ils auraient eu des objectifs à tenir.

Il fait ainsi valoir que la prestation d'heures supplémentaires pour pouvoir atteindre les objectifs a été dans l'intérêt de la partie défenderesse.

Il fait ensuite valoir que la prestation d'heures supplémentaires a été nécessaire à cause de départs.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse a eu recours à d'autres salariés d'autres départements qui auraient dû être formés, ce qui expliquerait aussi la baisse de productivité.

Il fait encore valoir qu'ils n'ont jamais abusé, exagéré, en ce qui concerne la prestation d'heures supplémentaires.

Le requérant fait finalement valoir à ce sujet qu'il y a avant lui eu un autre supérieur hiérarchique qui aurait validé et encouragé les heures supplémentaires, même le samedi.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif au non-respect par lui de la politique de la partie défenderesse liée aux intérêts extérieurs, le requérant fait valoir que son épouse, qui ne travaillerait pas chez la partie défenderesse, a été en droit de constituer une société.

Il fait ensuite valoir que cette société, qui serait une société de conseil, ne propose pas les mêmes services que la partie défenderesse.

Il fait ainsi valoir que cette société n'a pas d'activité concurrentielle à celle de la partie défenderesse.

Il fait encore valoir qu'il n'est pas gérant de la société de son épouse et qu'il ne détient pas de participations dans cette société.

Il fait finalement valoir que s'il a auparavant eu l'intention de constituer une société, il ne l'a pas fait au vu du refus de la partie défenderesse.

Le requérant fait partant valoir que le motif du licenciement relatif au non-respect de la politique de la partie défenderesse liée aux intérêts extérieurs ne justifie pas un licenciement.

La partie défenderesse fait valoir que trois salariés dans le même département ont décidé de constituer une société en violation de l'obligation de loyauté envers elle.

Elle fait ainsi valoir que si le requérant prétend que d'autres motifs sont à la base de son licenciement, il lui appartient de le prouver, ce qu'il serait resté en défaut de faire.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a prouvé les motifs du licenciement par les pièces qu'elle a versées au dossier.

Elle fait ainsi valoir que les motifs indiqués aux pages 2 et 3 de la lettre de motifs sont prouvés par le mail de PERSONNE2.) d'octobre 2023.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE3.) a dit à PERSONNE2.) que le manque de productivité serait dû au manque de motivation des équipes.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE2.) a dit ce qu'elle attend de l'équipe et qu'elle a demandé un plan pour remonter le moral, plan qui n'aurait pas été donné.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'elle n'a suite à sa question de savoir ce que le requérant allait faire pour redresser la situation pas obtenu de réponse.

La partie défenderesse fait dès lors valoir que le requérant a ainsi fait preuve d'insubordination.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à l'insubordination et au mauvais management, la partie défenderesse fait valoir qu'elle l'a démontré par le mail de PERSONNE2.) du 12 avril 2024.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas fixé les objectifs pour les membres de son équipe.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a déclaré qu'il ne respectera pas les obligations de déclaration.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant a commis un acte d'insubordination et qu'il l'a mise à risque.

En ce qui concerne ensuite le motif du licenciement relatif aux entretiens d'évaluation, la partie défenderesse renvoie au mail de PERSONNE2.) du 12 avril 2024 pour retenir qu'elle avait une attente précise que le requérant fixe, discute et valide les objectifs, ce qui n'aurait pas été fait.

La partie défenderesse fait partant valoir que le requérant a là encore fait preuve d'insubordination.

En ce qui concerne ensuite le motif du licenciement relatif au non-respect par le requérant de sa politique liée aux intérêts extérieurs, la partie défenderesse fait valoir que trois de ses documents parlent du conflit extérieur, à savoir son « code of conduct », son « incidental register, conflicts of interest policy » et sa « global procedure on outside interests ».

Elle fait ainsi valoir que son code de conduite contient une liste des conflits d'intérêt, ainsi qu'une liste des actions autorisées.

Elle fait ainsi valoir que ses salariés ont l'obligation de lui déclarer leurs intérêts externes et qu'elle donne ou non la permission d'exercer l'activité extérieure.

Elle fait finalement valoir que son code de conduite prévoit des sanctions en cas d'action non autorisée telle que la cessation des relations de travail.

Elle renvoie ensuite à son mail du 6 mai 2022 qui aurait informé tous ses salariés de leur obligation de déclarer les conflits d'intérêt, y compris ceux des membres proches de leur famille telles que les épouses.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a annexé à ce mail du 6 mai 2022 les annexes suivantes : l'« incidental register – outside interests », la « conflicts on interest policy » et la « final global procedure on outside interests ».

Elle fait ensuite valoir que la « conflicts on interest policy » définit le conflit d'intérêt et qu'elle prévoit l'obligation de l'employé de divulguer l'information sur un conflit d'intérêt apparent.

Elle fait ainsi valoir que cette « policy » prévoit l'obligation de l'employé de reporter au management et de respecter son instruction.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que cette « policy » définit le conflit extérieur.

En ce qui concerne ensuite la « final global procedure on outside interests », la partie défenderesse renvoie plus particulièrement au point 3.1 intitulé « overarching principle », au point 3.5 intitulé « additional factors » parlant plus spécifiquement de la position de senior, au point 4.4 intitulé « step 4 : evaluation, decision and acknowledgement of responsibilities », au point 4.5 intitulé « optional step 5 : appeal » et au point 5 intitulé « yearly attestation » pour retenir qu'elle attache une grande importance sur ce que font ses salariés à côté de leur travail à la banque.

Elle fait ainsi valoir que le requérant savait cela alors qu'il aurait commencé à demander pour lui-même son approbation pour une activité complémentaire consistant en la mise en place d'une société de conseil.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a suivi des formations spécifiques sur le code de conduite, pour les intérêts externes.

Elle fait ainsi valoir qu'il ressort de ses pièces que le requérant a suivi une formation notamment le 8 décembre 2023.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte de ses pièces que le requérant n'a en date du 18 décembre 2023 déclaré aucun conflit d'intérêt.

Elle fait ensuite valoir que l'épouse du requérant et celle de PERSONNE3.) ont en date du 22 septembre 2023 constitué la société SOCIETE2.) dont l'objet social, qui serait indiqué dans la lettre de motifs, est en partie le même que celui de la banque.

Elle fait ainsi valoir que le requérant avait l'obligation de l'en informer afin qu'elle puisse prendre ses dispositions.

Elle fait valoir qu'en ne l'ayant pas fait, le requérant a fait preuve d'une insubordination caractérisée.

Elle fait en effet valoir que le requérant a obtenu son refus avant pour la création par lui d'une société de consultance externe.

Elle renvoie ensuite au mail que le requérant a en date du 21 juillet 2023 envoyé à PERSONNE4.) en réponse au mail de cette dernière du 19 juillet 2023.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a dans ce mail indiqué ne pas avoir de rôle opérationnel.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE4.) a indiqué au requérant dans son mail du 21 juillet 2023 qu'il faut même l'informer en cas de prise de participation pour qu'elle puisse savoir s'il y a un conflit d'intérêt ou apparence de conflit d'intérêt.

Elle renvoie ensuite au mail d'PERSONNE5.) du 24 juillet 2023 dans lequel ce dernier aurait recommandé un refus.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE6.) a informé le requérant de ce refus.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte du mail de PERSONNE3.) du 24 juillet 2023 que la société de consultance exige un investissement de cinq heures par semaine, de sorte qu'il aurait existé un conflit externe.

Elle fait ainsi valoir que le conflit d'intérêt résulte de ce mail du 24 juillet 2023.

Elle fait ensuite valoir qu'PERSONNE7.) a par mail du 25 juillet 2025 sollicité des informations complémentaires du requérant.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte du mail de PERSONNE8.) du 25 juillet 2023 que la banque a refusé la demande.

Elle fait ensuite valoir que suite à son refus de fin juillet 2023, il y a fin 2023 eu création d'une société dans laquelle sont opérantes des épouses.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a rien dit pour cette société.

La partie défenderesse fait partant valoir que le requérant a fait preuve d'un manquement caractérisé aux obligations issues de son contrat de travail, ainsi que d'une insubordination à son égard.

Le requérant conteste tout conflit d'intérêt en l'espèce, ainsi que tout acte d'insubordination de sa part.

Il soutient ainsi que l'attitude de la partie défenderesse constitue une immixtion intolérable dans la vie privée et une atteinte à la liberté du commerce.

Le requérant fait finalement valoir qu'en le licenciant, la partie défenderesse a voulu éviter d'avoir un maximum de salariés qui vont faire partie du plan social.

2) Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer que si le requérant fait valoir que son licenciement n'est justifié que par l'unique volonté de la partie défenderesse de réduire drastiquement ses coûts de fonctionnement, caractérisée notamment par la délocalisation de ses activités vers les HUB en Pologne, en Slovaquie et aux Philippines, il est au vu des contestations de la partie défenderesse resté en défaut de le prouver.

La partie défenderesse invoque au contraire des fautes à l'appui du licenciement du requérant, fautes dont il s'agit actuellement d'apprécier le caractère réel et sérieux.

En ce qui concerne plus particulièrement le motif du licenciement relatif au non-respect par le requérant de la politique de la partie défenderesse liée aux intérêts extérieurs, il résulte des éléments à l'appréciation du tribunal que le requérant a ensemble avec deux de ses collègues de travail, dont PERSONNE3.), commencé à demander pour lui-même son approbation pour une activité complémentaire consistant en la mise en place d'une société de conseil, approbation qui lui a été refusée par son ancien employeur.

Il résulte ensuite des éléments du dossier que l'épouse du requérant a, ensemble avec celle de PERSONNE3.), constitué en date du 22 septembre 2023 la société SOCIETE2.) dont l'objet social est le même que celui de la société que voulait créer le requérant notamment avec PERSONNE3.) et qui est le suivant : les prestations de conseil et d'accompagnement auprès des particuliers, des entreprises, des collectivités et autres organismes publics ou privés.

Les activités considérées sont ainsi le conseil en stratégie, organisation, management, gestion, systèmes d'information, ressources humaines, marketing et communication, de la conception à la mise en œuvre, les activités de recrutement, les activités de coaching personnalisés et les services de formation.

Le requérant n'a d'ailleurs pas contesté que suite au refus par la partie défenderesse de l'autoriser à exercer une activité complémentaire consistant en la mise en place d'une société de conseil, cette société a été créée par son épouse, ensemble avec celle de PERSONNE3.).

Le requérant n'a ensuite pas contesté qu'il n'a pas informé la partie défenderesse que son épouse et celle de PERSONNE3.) ont constitué une société de conseil.

Il a ainsi seulement contesté le sérieux du motif tiré par la constitution par son épouse d'une société dont non seulement l'objet social ne serait pas concurrentiel aux activités de la partie défenderesse, mais avec laquelle il n'aurait encore aucune activité juridique.

Le motif du licenciement relatif au non-respect par le requérant de la politique de la banque liée aux intérêts extérieurs est partant réel.

Ce motif est ensuite à lui seul suffisamment sérieux pour justifier le licenciement avec préavis du requérant.

En effet, d'après le « code of conduct » de la partie défenderesse, son « incidental register, conflicts of interest policy » et sa « global procedure on outside interests », le requérant avait l'obligation d'informer la partie défenderesse de tout conflit extérieur potentiel et plus particulièrement de la société de conseil créée par son épouse.

Le requérant ne conteste pas avoir pris connaissance de ces trois documents.

La partie défenderesse a encore par mail du 6 mai 2022 informé le requérant de son obligation de déclarer les conflits d'intérêt, y compris ceux des membres proches de sa famille telle que son épouse.

Il résulte d'ailleurs des pièces versées par la partie défenderesse que le requérant a suivi des formations à cet égard.

Le requérant a partant été parfaitement au courant de ses obligations envers la partie défenderesse.

Or, même à supposer que l'objet social de la partie défenderesse ne soit pas identique à celui de la société créée par l'épouse du requérant, il aurait conformément aux trois documents litigieux appartenu au requérant d'informer la partie défenderesse de la volonté de son épouse de créer une société de conseil, afin que la partie défenderesse puisse apprécier l'existence d'un conflit extérieur ou non.

Le requérant aurait en effet en sa qualité de manager et de compliance dû respecter ses obligations à cet égard envers la partie défenderesse, ceci déjà en vertu de l'obligation de loyauté à son égard.

La partie défenderesse pouvait en effet légitimement demander au requérant de lui déclarer tout conflit extérieur potentiel, ceci afin d'éviter tout acte de concurrence à la société.

Ainsi, en ne respectant pas son obligation d'information de tout conflit extérieur potentiel envers la partie défenderesse, le requérant a commis une faute de nature à justifier son licenciement avec préavis.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 27 mars 2024 doit partant être déclaré fondé.

Il échet en conséquence de débouter le requérant de sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

II. Quant au treizième mois

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 6.310,65 € à titre de treizième mois pour l'année 2024.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur la troisième demande du requérant.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article 3 du contrat de travail signé entre les parties au litige le 27 juin 2016 intitulé « traitement » :

« ...Le salarié aura droit en fin d'année à une allocation dite du « treizième mois » dont le montant est égal au traitement que l'employeur doit au salarié pour le mois de décembre.

Si le salarié entre en service en cours d'année, il reçoit autant de douzièmes de traitement du mois de décembre que de mois de travail prestés depuis son entrée.

Si le salarié quitte son emploi en cours d'année, il reçoit au moment de son départ autant de douzièmes du dernier traitement mensuel que de mois de travail prestés dans l'année. ».

Le requérant a partant en application de l'article 3 de son contrat de travail droit à un treizième mois pour l'année 2024 calculé au prorata.

Etant donné que le requérant a été au service de la partie défenderesse jusqu'au 31 juillet 2024, le salaire à prendre en considération pour le calcul de treizième mois est en application de l'article 3 du contrat de travail celui du mois de juillet 2024, soit le montant de 10.818,26 €

Le requérant a partant droit au montant de 6.310,65 € à titre de treizième mois pour l'année 2024.

Etant donné que la partie défenderesse est restée en défaut de prouver qu'elle a payé au requérant son treizième mois pour l'année 2024, la demande de ce dernier en paiement d'un treizième mois doit être déclarée fondée pour le montant réclamé de 6.310,65 €

III. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail la condamnation de la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 70.956.- € à titre des indemnités de chômage qu'il y a versées au requérant pour la période allant du 1^{er} août 2024 au 19 août 2025 inclus, avec les intérêts au taux légal à partir des décaissements, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

D'après l'article L.521-4(5) du code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement

Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Etant donné que le licenciement a été déclaré fondé et que le requérant a été débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, la demande de l'ETAT doit être déclarée non fondée.

IV. Quant à la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 750.- €

V. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

En application de l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile d'après lequel le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée fondée pour la condamnation au paiement du treizième mois, soit pour le montant de 6.310,65 €

La dernière demande du requérant doit être rejetée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 22.033,85 €;

donne finalement **acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du code du travail ;

déclare le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 27 mars 2024 fondé ;

partant **déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare fondée sa demande en paiement d'un treizième mois pour le montant de 6.310,65 €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 6.310,65 € avec les intérêts légaux à partir du 17 septembre 2024, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et la rejette ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 750.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à tous les frais et dépens de l'instance ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement pour le condamnation au paiement du treizième mois, soit pour le montant de 6.310,65 € et la rejette pour le surplus.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER