

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 367/2026
(rôle L-TRAV-642/24)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 27 JANVIER 2026

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 F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de la société à responsabilité limitée OMILIA AVOCATS s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-2324 Luxembourg, 9, avenue Jean-Pierre Pescatore, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Cédric HIRTZBERGER, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

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.

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 6 janvier 2026. A cette audience, la partie demanderesse comparut par Maître Rabah LARBI, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Hélène WEYDERT.

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 : | 98.946,96 € |
| 2) dommage moral : | 10.000,00 € |

soit en tout le montant de 108.946,96 € 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.

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

A l'audience du 6 janvier 2026, 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 12.439,96 €

Acte lui en est donné.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 15 juillet 2017 en qualité de « entities life cycle analyst » du département « client administration », 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 un exemple concret.

Il fait en effet valoir que les motifs, qui seraient vagues, ne sont pas non plus datés.

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 le reproche relatif à la baisse de productivité, le requérant fait valoir que la lettre de motifs n'indique pas la raison de cette baisse de productivité.

Le requérant fait ensuite valoir que le tableau tel qu'il est indiqué dans la lettre de motifs n'est pas daté.

Il se demande ensuite quel est ce 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 ce serait lui qui 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 aux évaluations, le requérant fait valoir que la partie défenderesse n'a donné aucun exemple concret dans la lettre de motifs, ni n'y a daté les faits.

Le requérant fait finalement valoir à ce sujet que les membres de son équipe ne sont pas nommés.

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.

Or, la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs les fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, à savoir un mauvais management, une insubordination, le fait de ne pas avoir pris en compte la gestion des risques et ses obligations réglementaires, ainsi que le non-respect de sa politique liée aux intérêts extérieurs.

La partie défenderesse a encore indiqué avec précision dans la lettre de motifs les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées.

La circonstance que la partie défenderesse n'a pas nommé les salariés qui auraient commis des fraudes de pointage, ni les salariés qu'il aurait essayé de démarcher, ne rend pas la lettre de motifs imprécise, le nom de ces salariés constituant une précision complémentaire qui peut être fourni en cours d'instance.

La partie défenderesse a finalement reproché dans la lettre de motifs au requérant de n'avoir évalué aucun membre de son équipe, de sorte que le requérant a pu comprendre quels salariés étaient visés.

La partie défenderesse n'avait partant pas besoin d'indiquer plus spécialement dans la lettre de motifs le nom des salariés qu'il n'a pas évalués.

La partie défenderesse a partant indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motifs, de sorte que le premier moyen du requérant doit être rejeté.

b) Quant au caractère réel et sérieux des motifs 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.

Le requérant 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 ensuite 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 qu'« on ne parle que de PERSONNE3.) ».

Il fait en effet valoir que c'est PERSONNE3.) qui a demandé à pouvoir constituer une société avec lui.

Il fait ainsi valoir que c'est PERSONNE3.) qui a fait toutes les démarches auprès de la partie défenderesse qui lui aurait oralement dit que cela pouvait contrevenir aux intérêts extérieurs de la banque.

Il fait ainsi valoir qu'il n'y a jamais eu d'échange entre lui et la direction pour les démarches en vue de constituer cette société.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a pas établi qu'en date du 21 juillet 2023, PERSONNE3.) a formulé leur demande commune par courrier électronique suite à la réception d'une copie de sa politique et de la procédure correspondante.

Il fait ensuite valoir qu'il n'a pas constitué de société avec PERSONNE3.).

Il fait ensuite valoir qu'il y a juste eu un avis négatif qui n'aurait pas été écrit.

Il fait partant valoir que le motif afférent n'est pas réel.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse reproche à sa compagne et à celle de PERSONNE3.) d'avoir constitué une société de conseil sans l'en avoir informée.

Il fait ainsi valoir qu'on ne saurait pas reprocher à leurs compagnes d'avoir constitué une société.

Il fait en effet valoir que sa compagne, qui ne travaillerait pas chez la partie défenderesse, a été en droit de constituer une société.

Il fait ensuite valoir que l'activité commerciale de cette société n'est pas concurrentielle à celle de la partie défenderesse.

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

Il soutient ainsi qu'il n'y a pas d'entrave aux intérêts extérieurs de la partie défenderesse.

Il fait ensuite valoir qu'il ne détient pas de participation dans la société de conseil de sa compagne et qu'il n'a pas de mandat social dans cette société.

Il fait partant valoir qu'il n'a aucun intérêt dans cette société.

Il fait encore valoir que sa compagne et lui n'ont pas le statut juridique d'un couple en concubinage.

Il fait finalement valoir que l'attitude de la partie défenderesse constitue une immixtion intolérable à la vie privée et une atteinte à la liberté de commerce et d'entreprendre.

Le requérant fait en effet valoir que l’immixtion de l’employeur s’arrête où commence la vie privée du salarié.

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 le requérant 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 attendait 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 que le requérant n’a pas fixé les objectifs pour les membres de son équipe.

La partie défenderesse fait ainsi 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 a 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 of interest policy » et la « final global procedure on outside interests ».

Elle fait ensuite valoir que la « conflicts of 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 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 », 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 importance particulière sur ce que font ses salariés à côté de leur travail à la banque.

Elle fait ainsi valoir que le requérant connaissait les règles et ces différents documents.

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 lancé sa formation le 17 octobre 2023 à compléter pour le 16 novembre suivant.

Elle fait dès lors valoir que le requérant avait l'obligation de déclarer les intérêts extérieurs pour qu'elle puisse suivant les circonstances faire des aménagements pour qu'il n'y ait plus de conflit.

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 les épouses du requérant et 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 fait ensuite valoir qu'il résulte du mail du requérant 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 ainsi valoir que le requérant est impliqué de la même manière que PERSONNE3.).

Elle fait encore valoir que suite à son refus d'autoriser le requérant à ce qu'il constitue une société de conseil, il y a fin 2023 eu création d'une société dans laquelle sont opérantes des épouses.

Elle fait ainsi valoir qu'elle ne reproche pas aux épouses d'avoir constitué une société, mais le fait que le requérant ne lui a pas déclaré cet intérêt extérieur.

Elle fait en effet valoir qu'elle doit pouvoir vérifier si les activités de ses salariés ou de leur famille pose conflit par rapport aux activités de la banque.

Elle fait en outre valoir que cette obligation de déclarer les conflits extérieurs vaut aussi pour les partenaires de ses salariés.

Elle fait cependant valoir que le requérant n'a rien dit pour la société SOCIETE2.).

Elle fait partant valoir que le requérant a fait preuve d'un manquement caractérisé aux obligations issues de son contrat de travail, justifiant son licenciement.

Elle fait en effet valoir que le requérant, qui lui aurait sciemment dissimulé une information qui était importante pour elle, a été déloyal.

Elle fait ainsi valoir que le requérant s'est dispensé d'une autorisation d'une demande au vu d'un possible refus.

Elle fait finalement valoir qu'il faut mettre en balance ses intérêts et ceux de ses salariés.

La partie défenderesse fait ainsi que la restriction à des principes fondamentaux se justifie lorsque les intérêts fondamentaux de quelqu'un d'autre sont en jeu.

Le requérant réplique qu'il n'a pas d'intérêt extérieur dans la société qui a été constituée par sa compagne.

Il fait en effet valoir qu'il n'est ni salarié dans cette société, qu'il n'a pas de mandat dans cette société et qu'il n'en est pas associé.

La partie défenderesse réplique que ses salariés doivent suivant ses codes de conduite déclarer les conflits de leurs « domestic partners », donc également de leur partenaire de vie.

Elle fait finalement valoir que dans le mail que PERSONNE3.) a en date du 24 juillet 2023 envoyé à PERSONNE4.) avec le requérant en copie, PERSONNE3.) parle de sa motivation et de celle du requérant.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que tout a été centralisé au niveau de PERSONNE3.).

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, 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.) et PERSONNE5.), dans un premier temps demandé l'approbation de la partie défenderesse 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 en effet des éléments du dossier que PERSONNE3.) a demandé pour son compte, ainsi que pour le compte du requérant et celui de PERSONNE5.), l'autorisation pour pouvoir constituer une société de gestion.

Il résulte ainsi du mail que le requérant a envoyé à PERSONNE3.) le 24 juillet 2023 qu'il a aussi été impliqué dans le projet tendant à la constitution d'une société de conseil.

Il résulte ensuite des éléments du dossier que la compagne 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 personnalisé 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 sa compagne, ensemble avec celle de PERSONNE3.).

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

Il a ainsi seulement contesté le sérieux du motif tiré par la constitution par sa compagne 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 sa compagne.

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 sa compagne.

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 la compagne du requérant, il aurait conformément aux trois documents litigieux appartenu au requérant d'informer la partie défenderesse de la volonté de sa compagne de créer une société de conseil afin que la partie défenderesse puisse apprécier l'existence d'un conflit extérieur.

Le requérant aurait en effet dû respecter ses obligations à cet égard envers la partie défenderesse, ceci déjà en vertu de son 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 banque.

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 à la demande des parties au litige 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.

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 également une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- €

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 de 1.250.- €

III. 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.

La dernière demande du requérant doit être déclarée non fondée 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 12.439,96 €;

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 non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

déclare fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.250.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) s.a. le montant de 1.250.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

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