

Texte pseudonymisé

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

Rép.No. 811 /26
L-TRAV-816/25

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 26 FEVRIER 2026**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Rosa DE TOMMASO
Monia HALLER
Nathalie SALZSOCIETE3.)

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Léa RAGAZZINI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme de droit français SOCIETE1.),

immatriculée sous le n°662 042 449 au Registre de Commerce et des Sociétés de ADRESSE3.) (France), établie et ayant son siège social à Luxembourg à l'adresse de **la succursale luxembourgeoise de SOCIETE1.)**, à L-ADRESSE4.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE5.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO2.), représentée aux fins des présentes par Maître Philippe SCHMIT, 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 26 novembre 2025.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 18 décembre 2025, 9 heures, salle JP.0.02.

Après trois remises, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 12 février 2026, 9 heures, salle JP 0.02.

Maître Léa RAGGAZINI se présenta pour la partie demanderesse et Maître Philippe SCHMIT se présenta pour 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

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 26 novembre 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer devant le tribunal du travail de et à Luxembourg la société anonyme de droit français SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à l'adresse de la succursale luxembourgeoise de la société SOCIETE1.) pour s'y entendre déclarer nul de plein droit le licenciement du 11 novembre 2025.

PERSONNE1.) demande au tribunal du travail d'ordonner son maintien sinon sa réintégration au sein de la défenderesse avec effet immédiat, sous peine d'astreinte d'un montant de 500 euros par jour de retard à compter de la notification de la décision à intervenir.

L'exécution provisoire est également sollicitée.

Finalement, PERSONNE1.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A l'audience du 12 février 2026, la société anonyme SOCIETE1.) a sollicité reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer le montant de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

FAITS

PERSONNE1.) (ci-après SOCIETE1.)) a été engagé par la société « SOCIETE1.), succursale Luxembourg », (ci-après société SOCIETE1.)) suivant un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 1^{er} octobre 2023 en la qualité de « *Business Change Management Officer Fund Administration* ».

Par un courrier du 11 novembre 2025, il a été licencié avec un délai de préavis de deux mois, prenant fin le 14 janvier 2026.

MOYENS DES PARTIES

SOCIETE1.) a exposé sa demande ainsi que les moyens à l'appui de cette dernière dans sa requête, annexée au présent jugement.

Il fait valoir qu'en date du 3 février 2025, il aurait effectué un signalement à la société employeuse par le biais du système interne d'alerte éthiques et ce concernant l'existence d'un groupe MEDIA1.) crée par son manger PERSONNE2.) afin de communiquer avec les employés internes comme externes de la partie défenderesse.

Il est d'avis que dans ce groupe MEDIA1.), des informations personnelles et confidentielles circuleraient ce qui représenterait donc un risque de fuite de données à caractère personnel et ce en violation du SOCIETE2.).

En date du 12 février 2025, il aurait opéré un nouveau signalement par le biais du système interne d'alerte éthiques.

En date du 30 avril 2025, ces deux alertes auraient été clôturées par la société employeuse sans leur avoir donné suite.

Après plusieurs périodes d'incapacité de travail et de congés, il aurait, en date du 20 octobre 2025, contacté une personne du département « *inspection générale (IG)* » basé à ADRESSE3.) pour l'informer de la situation.

En date du 31 octobre 2025, il aurait repris le travail.

A partir du 3 novembre 2025, il aurait été dispensé de prêter son travail. Le même jour, il aurait reçu une lettre de convocation à un entretien préalable datée du 31 octobre 2025 et qui s'est déroulé le 10 novembre 2025.

Par un courrier du 11 novembre 2025, il aurait fait l'objet d'un licenciement avec un délai de préavis de deux mois, prenant fin le 14 janvier 2026.

SOCIETE1.) considère que ce licenciement serait nul de plein droit et il se base sur les articles 25 et 26 de la loi du 16 mai 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.

Il fait plaider que son employeur, en le licenciant, aurait pris une mesure de représailles à son égard suite à ses signalements des 3 et 12 février 2025.

Il est d'avis que la concomitance des faits démontrerait que les signalements qu'il a faits auraient pesé lourdement sur la décision de licenciement.

Il fait plus particulièrement valoir n'avoir, entre le 12 mai et le 30 octobre 2025, travaillé que du 29 juillet au 1^{er} août 2025 ainsi que le 31 octobre 2025. Or, à son retour au travail en date du 3 novembre 2025, il aurait reçu une lettre de convocation à un entretien préalable avec dispense de travail à partir de cette journée.

De plus, la lettre de convocation à l'entretien préalable serait datée du 31 octobre 2025, soit la date de son retour au travail et quelques jours après que les signalements soient parvenus à l'Inspection Générale de la partie défenderesse.

La partie défenderesse a, en premier lieu, soulevé l'incompétence matérielle du tribunal du travail pour connaître de la demande de SOCIETE1.) introduite sur base de la loi du 16 mai 2023.

Elle donne à considérer que SOCIETE1.) aurait introduit deux demandes, une devant le président du tribunal du travail et une autre devant le tribunal du travail, siégeant en sa composition collégiale. Elle est d'avis qu'il existerait un certain flou au sujet de la juridiction compétente à saisir sur cette base.

La société employeuse conclut à titre subsidiaire au rejet de la demande de SOCIETE1.) au motif que ce licenciement avec préavis intervenu ne constituerait pas une mesure de représailles consécutive aux signalements que ce dernier a effectués.

La SOCIETE1.) fait plaider qu'elle prendrait très au sérieux les signalements qui sont faits et qu'il existerait des canaux séparés à ces fins. Le service SOCIETE4.) ne serait pas informé des alertes.

En ce qui concerne les signalements effectués par SOCIETE1.) au mois de février 2025, la partie défenderesse explique qu'ils auraient été traités, qu'il y aurait eu un suivi et qu'ils auraient été clôturés en date du 30 avril 2025.

Quant au signalement que SOCIETE1.) aurait fait en octobre 2025 auprès de la maison-mère de la SOCIETE1.), la succursale au Luxembourg n'en aurait pas eu connaissance au moment où la procédure de licenciement a été déclenchée et que cette alerte n'aurait donc pu être prise en compte qu'après le congédiement.

La SOCIETE1.) conteste énergiquement que le licenciement prononcé à l'égard de SOCIETE1.) soit en lien avec les signalements clôturés en avril 2025, mais serait basé sur d'autres motifs, à savoir, le fait d'avoir eu un comportement irrespectueux à l'égard de son supérieur hiérarchique PERSONNE2.), un absentéisme important ayant eu pour conséquence une désorganisation de son équipe, un manque de productivité et le non-respect et la violation de règles internes. Elle renvoie à cet égard à la lettre de motivation du licenciement, versé en pièce 27).

La SOCIETE1.) conclut donc au rejet des demandes de SOCIETE1.).

MOTIFS DE LA DÉCISION

quant à la compétence matérielle

La SOCIETE1.) a, en premier lieu, soulevé l'incompétence matérielle du tribunal du travail, siégeant en sa formation collégiale, pour connaître de la demande de SOCIETE1.) introduite sur base de l'article 26 de la loi du 16 mai 2023.

SOCIETE1.) a conclu à la compétence *ratione materiae* du tribunal du travail pour connaître de sa demande en nullité du licenciement introduite par lui sur base de l'article 26 (2) de la loi du 16 mai 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.

Il invoque à cet égard un arrêt récent rendu par la Cour d'appel en date du 30 octobre 2025.

Dans son arrêt du 30 octobre 2025 (rôle numéro CAL-2025-00587), la Cour d'appel a retenu ce que l'article 26 paragraphe 2 de la loi du 16 mai 2023 ni aucune autre disposition de cette loi « *ne donne la moindre précision quant à la juridiction compétente à cet effet. Il s'ensuit que la loi du 16 mai 2023 ne permet pas de déroger à la règle de compétence ordinaire, de principe. Il suit de là que la demande litigieuse ne relève pas de la compétence d'un juge unique (président du tribunal du travail en première instance, magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail en instance d'appel) mais de la formation collégiale, à savoir tribunal du travail en première instance, et chambre de la Cour d'appel, en instance d'appel. La formation collégiale de ce siège est dès lors compétente pour connaître du présent appel.* »

Dès lors, en application de cette jurisprudence, le tribunal du travail, en sa formation collégiale, est compétent *ratione materiae* pour connaître de la demande de SOCIETE1.).

quant aux délais

La requête déposée le 26 novembre 2025 est adressée au tribunal du travail de et à Luxembourg sur base de l'article 26 de la loi du 16 mai 2023 qui prévoit que :

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

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

(3) La personne qui n'a pas invoqué la nullité de la mesure ou qui l'a invoquée, et, le cas échéant, obtenu la nullité, peut encore exercer une action judiciaire en réparation du dommage subi. (...) »

Cette disposition confère au salarié, auteur d'un signalement, et ayant fait l'objet d'une mesure de représailles au sens de la loi précitée, d'agir en nullité de cette mesure devant la juridiction compétente dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la mesure.

SOCIETE1.) ayant été licencié avec préavis en date du 11 novembre 2025 et ayant introduit son action en justice en date du 26 novembre 2025, sa demande a été introduite dans les forme et délai de la loi, de sorte qu'elle est à déclarer recevable à cet égard.

quant au fond

SOCIETE1.) soutient que le licenciement avec préavis intervenu en date du 11 novembre 2025 constituerait une mesure de représailles au sens de la loi du 16 mai 2023 et serait dès lors nul de plein droit. Il sollicite son maintien sinon sa réintégration.

Il fait plaider qu'en vertu de la loi du 16 mai 2023, toutes formes de représailles, dont notamment un licenciement, seraient interdites à l'égard d'un lanceur d'alerte en raison des signalements qu'il a effectués dans les conditions de cette loi.

La société employeuse s'oppose à ses demandes.

D'après l'article 25 de la prédite loi du 16 mai 2023 intitulé « *interdiction de représailles* », toutes formes de représailles, y compris les menaces et tentatives de représailles, sont interdites à l'égard des personnes visées à l'article 2, en raison du signalement qu'elles ont effectué dans les conditions de ladite loi. Sont d'après le point 1) de cet article notamment interdits la suspension du contrat de travail, la mise à pied, le licenciement, le non-

renouvellement ou la résiliation anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée ou des mesures équivalentes.

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

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

Il n'est pas contesté en l'espèce que la SOCIETE1.) ait été au courant des signalements effectués par SOCIETE1.) au mois de février 2025 relatifs à la création d'un groupe MEDIA1.) par son manager PERSONNE2.) « *pour communiquer avec ses employés, que ce soit des internes comme des externes* » (signalement du 3 février 2025) et à un accès à une base de données de production SOCIETE5.) (signalement du 12 février 2025).

Ces signalements ont été effectués par le biais du système interne d'alerte éthiques de la banque.

Il résulte des pièces du dossier que ces signalements ont été traités par la SOCIETE1.) et qu'elle a procédé à des investigations.

Les deux alertes ont été clôturées en date du 30 avril 2025.

SOCIETE1.) a fait plaider qu'il n'aurait pas été écouté par son employeur qui n'aurait pas réagi ce qui aurait engendré pour lui une situation de stress à cause de laquelle il serait tombé malade.

Le tribunal constate au vu des pièces du dossier soumises à son appréciation que SOCIETE1.) a certes été en incapacité de travail de façon plus ou moins continue en 2025, entrecoupée par des périodes de congé et une brève reprise en travail en été 2025. Toutefois, les périodes d'incapacité de travail ont déjà débuté en janvier 2025 et ses affirmations selon lesquelles il serait tombé malade à cause des faits qu'il a signalés restent en pure état d'allégation.

Quant au signalement que SOCIETE1.) a fait auprès de l'inspection générale de la SOCIETE1.) à ADRESSE3.) auprès d'un dénommé PERSONNE3.) en date du 20 octobre 2025, il y a lieu de constater ce qui suit :

D'une part, il ne ressort pas des éléments quels faits précis SOCIETE1.) a signalé auprès du département SOCIETE6.). Il résulte uniquement du constat d'huissier de justice versé en pièce II) qu'il y a eu dans la soirée du 20 octobre 2025 un « *appel vidéo* » et qu'en date du 26 octobre 2025, il a reçu un message de la teneur suivante : « *Bonsoir point remonte je vous tiens au courant* ». En date du 4 novembre 2025, il a reçu le message suivant : « *Hello je viens d'avoir le droit de faire suivre ton dossier à la partie spécialisée de l'IG* » et « *Je te tiens informé de la suite* ». SOCIETE1.) a répondu : « *Merci PERSONNE3.)* ».

Il n'y a donc aucune information sur le contenu de cette alerte, à supposer encore établi qu'il s'agisse d'une alerte au sens de la loi du 16 mai 2023.

Dans sa requête, SOCIETE1.) a affirmé avoir contacté une personne du département « inspection générale (IG) » basé à ADRESSE3.) pour « *l'informer de la situation* ». Il semblerait, d'après cette formulation, qu'il s'agit des faits signalés auprès de son employeur en février 2025. Toutefois, cela ne ressort pas explicitement des pièces du dossier.

D'autre part, ce signalement du mois d'octobre 2025 n'a pas été effectué par le biais du système interne d'alerte éthiques existant auprès de la SOCIETE1.), succursale de Luxembourg, employeur de SOCIETE1.), qui conteste en avoir été informé avant le congédiement de ce dernier.

Force est de constater qu'il ne ressort pas des éléments du dossier que le signalement effectué en date du 20 octobre 2025 auprès de la maison-mère de la SOCIETE1.) et dont le contenu ne ressort pas des éléments du dossier, a été porté valablement à la connaissance de l'employeur.

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

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

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

Pour ce qui est des signalements précédents opérés en février 2025, ils ont été examinés et clôturés en avril 2025, soit plus de six mois avant la mise en œuvre de la procédure de licenciement.

En effet, aucun lien causal entre ces signalements et le licenciement n'appert des éléments du dossier.

Dès lors, en l'espèce, il n'est ainsi pas établi que le licenciement est intervenu comme mesure de représailles.

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

En effet, dans ces conditions, le licenciement avec préavis, intervenu pour d'autres motifs, n'est pas nul à défaut de causalité entre les signalements et le licenciement.

quant aux demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, la demande de SOCIETE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à déclarer non fondée.

La partie défenderesse a encore demandé la condamnation de son ancien salarié à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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, il convient de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme réclamée de 500 euros.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort

reçoit la demande en la forme;

se déclare compétent pour en connaître;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) et les rejette;

rejette la demande de PERSONNE1.) basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme de droit français SOCIETE1.), agissant par sa succursale luxembourgeoise, la société SOCIETE1.), succursale de Luxembourg, une indemnité de procédure de 500 euros;

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

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, 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 du 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 PELLEES

SALZSOCIETE3.)

s. Nathalie