

Répertoire n° 48 /26
L-TRAV-329/25

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE DU
JEUDI 8 JANVIER 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Rosa DE TOMMASO
Monia HALLER
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Olivier GOERES, avocat à la Cour, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

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

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Aurélia FELTZ, 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 30 mai 2025.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 3 juillet 2025, à 9 heures, salle JP.0.02.

Après une remise contradictoire l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 4 décembre 2025, à 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Olivier GOERES se présenta pour la partie demanderesse et Maître Aurélia FELTZ se présenta pour la partie défenderesse.

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

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée le 30 mai 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer devant ce tribunal du travail la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement avec préavis intervenu le 12 novembre 2024 et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 16.170,22 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

PERSONNE1.) demande enfin la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

FAITS

PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 21 juin 2023 en la qualité d'éducatrice qualifiée.

Elle s'est vu notifier son licenciement avec préavis par un courrier du 12 novembre 2024 moyennant un délai de préavis de deux mois qui a pris fin le 14 janvier 2025.

Suite à sa demande de motifs du 25 novembre 2024, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 19 décembre 2024.

Cette lettre de motivation est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un courrier de son mandataire ad litem du 27 janvier 2025, PERSONNE1.) a fait contester le licenciement intervenu.

MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) conteste le caractère précis, réel et sérieux des motifs économiques avancés dans la lettre de motivation.

Elle conclut donc au caractère abusif du le licenciement intervenu.

A l'audience du 27 janvier 2025, PERSONNE1.) a présenté un décompte relatif à ses revendications financières qui se chiffrent actuellement comme suit :

- préjudice matériel 6.170,22 €
- préjudice moral 10.000,00 €

La société SOCIETE1.) conclut au débouté des demandes de son ancienne salariée.

Elle soutient que la lettre de motivation remplirait le critère de précision requis, dans la mesure où elle permettrait au requérant de connaître les mesures de réorganisation entreprises et d'y prendre position.

La société employeuse considère ensuite que le licenciement avec préavis du requérant serait justifié pour reposer sur des motifs réels et sérieux.

La société SOCIETE1.) conclut donc que le licenciement de la requérante, opéré suite à une baisse importante d'enfants inscrits dans la crèche et une baisse consécutive du chiffre d'affaires, serait justifié.

Subsidiairement, en ce qui concerne les revendications financières de la requérante, la société employeuse conteste la demande en indemnisation des préjudices matériel et moral dont les montants seraient à ramener à de plus justes proportions.

MOTIFS DE LA DECISION

Licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code de travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée de demande des motifs, 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.

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

L'article L.124-5 (2) du Code du travail précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

En particulier, en cas de licenciement pour motifs économiques, il appartient à l'employeur d'indiquer non seulement le motif économique le conduisant à prononcer un certain nombre de licenciements mais encore à préciser l'incidence de la réduction du personnel décidée sur l'emploi du salarié individuel licencié, expliquant pourquoi précisément le poste de travail occupé par ce salarié est supprimé.

Ainsi, afin de suffire aux exigences posées par l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur est, en cas de licenciement basé sur des considérations économiques, tenu d'indiquer les raisons de la réorganisation et de la suppression d'emplois et de révéler clairement les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste occupé par le salarié.

Par ailleurs, l'employeur est donc admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder à des licenciements fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée d'établir que le congédiement a été exercé avec une légèreté blâmable ou qu'elle a été victime d'un abus de droit, c'est-à-dire que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et que le motif économique n'a constitué pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié.

Dans cette dernière hypothèse, le congédiement est sans lien avec la restructuration alléguée, de sorte que la motivation donnée à ce congédiement par l'employeur ne correspond pas à la réalité et que le licenciement est abusif.

Il y a finalement lieu de rappeler que si la charge de la réalité et du sérieux du motif économique du licenciement incombe à l'employeur conformément aux

dispositions de l'article L.124-11 (3) du Code du travail, celle du caractère fallacieux du motif appartient en revanche au salarié.

Il est en effet de jurisprudence qu'un chef d'entreprise est en droit de prendre les mesures de réorganisation qu'il estime opportunes et de procéder aux licenciements fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en découlent.

La charge de la preuve de la réalité et du sérieux du motif économique du licenciement incombe à l'employeur.

Dès lors, eu égard aux contestations du requérant, il appartient à l'employeur de prouver la réalité de la suppression du poste de la requérante.

En l'espèce, dans la lettre de motivation, l'employeur invoque une situation économique alarmante, nécessitant une profonde restructuration.

Il explique les raisons de la réorganisation par une « *baisse significative* » des enfants inscrits dans la crèche dont le nombre serait passé en 2024 de 40 à 26, avec trois autres départs prévus, ayant pour conséquence une diminution de son chiffre d'affaires de « *plus ou moins 50%* ».

L'employeur précise encore l'évolution de ses résultats financiers au 31 août 2024 et indique que, à cause du taux de remplissage de la crèche, le chiffre d'affaires prévisionnel au 31 décembre 2024 ne serait probablement pas atteint.

Il explique que, afin d'y remédier, il serait obligé de réduire ses coûts et notamment les frais de main d'œuvre, représentant 45,5% de ses dépenses.

Dans une deuxième partie de la lettre de motivation, l'employeur résume en trois phrases la « *nature des mesures de restructuration* », consistant en la suppression de postes. Il indique que le poste de la requérante aurait été supprimé parce qu'elle a occupé un « *poste à temps complet à concurrence de 40 heures par semaine* ».

En l'espèce, même si la deuxième partie de la lettre de motivation est assez concise, il y a toutefois lieu de retenir que, dans son ensemble, elle permet de cerner que les motifs du licenciement de la requérante sont d'ordre économique à la suite d'une diminution des enfants fréquentant la crèche et la baisse consécutive du chiffre d'affaires de la société employeuse.

PERSONNE1.) conteste les motifs économiques allégués par l'employeur et soutient de son côté qu'un mois avant son congédiement, la société SOCIETE1.) aurait publié des annonces pour recruter deux éducateurs diplômés et que selon ses informations, elle aurait engagé une éducatrice supplémentaire après son licenciement. Elle a versé en cause les annonces de recrutement en pièce 8).

Elle conteste donc qu'il y ait eu suppression de son poste.

En outre, elle fait plaider qu'il résulterait des pièces de la partie employeuse que les chiffres de la société SOCIETE1.) n'auraient pas été aussi mauvais et qu'en réalité, le chiffre d'affaires aurait même augmenté au moment du licenciement.

La société SOCIETE1.) ne conteste pas avoir publié les annonces, mais affirme qu'il n'existerait aucune preuve qu'elle ait réellement engagé du nouveau personnel. Les annonces auraient été publiées juste pour le cas d'un départ de personnel ou pour le cas de maladie de longue durée.

Elle affirme encore qu'il y aurait eu d'autres postes supprimés et qu'il y aurait eu de démissions par la suite.

Cette affirmation est restée en pure état d'allégations.

Comme il vient d'être relevé ci-avant, il appartient à l'employeur d'établir le caractère réel et sérieux des motifs économiques invoqués ainsi que de la suppression du poste de la requérante.

A l'examen des pièces produites en cause par la partie défenderesse, il convient de constater que d'une part, il n'est pas établi que le taux de remplissage de la crèche ait diminué. Le départ de 14 enfants sur 40 inscrits au début de l'année 2024 ne ressort en effet d'aucune pièce du dossier.

D'autre part, la partie défenderesse n'a pas établi que le poste de PERSONNE1.) a réellement été supprimé.

La pièce 4) versée par la partie défenderesse pour documenter l'état du personnel employé au sein de la crèche au mois de novembre 2024 et les mois suivants est dépourvue de toute force probante. Il s'agit d'un tableau dressé par une fiduciaire, indiquant le nombre de salariés sur l'année 2024 jusqu'en novembre 2025.

Or, il ne ressort pas de ce document qu'il s'agit des salariés occupés par la société SOCIETE1.) dont le nom n'est pas indiqué.

Enfin, quant aux annonces de recrutement versées par la requérante publiées en octobre 2024 et en 2025, les explications données par la société SOCIETE1.) ne sont pas crédibles. Il n'est en effet pas concevable qu'un employeur publie des offres d'emploi s'il n'a en réalité pas de places libres et, de surcroît, se trouve dans une situation économique difficile, l'obligeant à diminuer le coût du personnel et à supprimer des postes.

En conséquence, au vu de l'ensemble des éléments exposés ci-avant, il y a lieu de conclure que le licenciement de de PERSONNE1.) ne repose pas sur des motifs réels et sérieux, a été opéré avec une légèreté blâmable et constitue un acte socialement et économiquement anormal.

Il convient donc de déclarer abusif le licenciement de de PERSONNE1.) intervenu en date du 12 novembre 2024.

Indemnisation

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié licencié de manière abusive a, en principe, droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de ce chef.

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes tant du salarié que de ceux de l'employeur.

PERSONNE1.) réclame à titre d'indemnisation de son préjudice matériel le montant de 6.170,22 euros.

Il s'agit en l'occurrence de la perte de revenus subie pendant une période de référence de deux mois.

La demande est contestée en son principe et son quantum.

La partie défenderesse fait plaider que la requérante aurait retrouvé immédiatement un nouvel emploi et n'aurait donc subi aucun préjudice matériel.

Il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

L'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible. Néanmoins, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel.

A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

En l'espèce, le contrat de travail de de PERSONNE1.) a pris fin le 14 janvier 2025.

Elle a indiqué avoir retrouvé un nouvel emploi dès la fin du délai de préavis.

En l'espèce, PERSONNE1.) n'a versé aucune pièce en relation avec sa demande en indemnisation de son préjudice matériel.

En conséquence, sa demande concernant le préjudice matériel est à déclarer non fondée.

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 10.000 euros à titre de dommage moral.

Le montant pour préjudice moral subi par lui du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré et eu égard également à la courte durée des fonctions assumées auprès de la société employeuse, ex aequo et bono à la somme de 1.500 euros.

Demandes accessoires

Exécution provisoire

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* », il n'y a donc pas lieu à exécution provisoire du jugement.

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.

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à la partie requérante à 400 euros.

En ce qui concerne la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société SOCIETE1.), il convient de la déclarer non fondée au vu de l'issue du litige.

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;

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 12 novembre 2024;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel, partant en déboute;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour le montant évalué ex aequo et bono à 1.500 euros;

en conséquence:

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.500 euros (mille cinq cent euros) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

condamne la société à responsabilité limitée anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure évaluée à 400 euros ;

rejette la demande de la société SOCIETE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) 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 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 PELLEES

s. Nathalie SALZIG