

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 4043 / 2025  
L-TRAV-635/24**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 9 DECEMBRE 2025**

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg  
dans la composition :

Jackie MORES	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du travail de Luxembourg
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Joey THIES	assesseur-employeur
Lynn DIEDERICH	greffière assumée

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

**PERSONNE 1.),** demeurant à B-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Bilel Ahmed BEN AHMED, avocat, en remplacement de Maître Stéphane MEYER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

***et***

**la société anonyme SOCIETE1.),** 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 sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Pierre LEININGER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Anissa BALI, avocate à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

**Procédure**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 11 septembre 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 7 octobre 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 10 novembre 2025. Lors de cette audience, Maître Bilel Ahmed BEN AHMED exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Pierre LEININGER répliqua pour la société défenderesse.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

<b>Jugement qui suit :</b>
----------------------------

Faits

Suivant contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2023, PERSONNE1.) fut engagée par la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après, « **SOCIETE1.)** »).

Par courrier remis en mains propres en date du 31 janvier 2024, PERSONNE1.) a été licenciée moyennant un préavis de deux mois ayant débuté le 1<sup>er</sup> février 2024 et se terminant le 31 mars 2024.

La partie requérante ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement suivant courrier du 31 janvier 2024, la partie défenderesse lui a répondu par un courrier du 29 février 2024 libellé dans les termes suivants :

Par courrier recommandé du 3 avril 2024, la requérante a protesté contre les motifs du licenciement.

### Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 11 septembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de Luxembourg.

### Prétentions et moyens

**PERSONNE 1.)** demande à voir déclarer abusif son licenciement avec préavis et demande la condamnation de la société défenderesse, aux montants suivants :

\* Préjudice matériel : 83.996,28 EUR

\* Préjudice moral : 34.998,45 EUR

La partie requérante sollicite en outre la condamnation de l'employeur à une indemnité d'un montant de 4.680,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile sinon sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, l'exécution provisoire sans caution du jugement ainsi que la condamnation de SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience publique du 10 novembre 2025, la requérante a renoncé à sa demande à titre de préjudice matériel.

Elle soutient que les motifs énoncés dans la lettre de motifs ne sont pas libellés avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence. Elle soutient que l'employeur n'a précisé ni les raisons ni l'ampleur de la redistribution de ses tâches.

Elle conteste encore le caractère réel et sérieux des motifs invoqués dans la lettre de motivation.

Elle soutient que ni la preuve de la nécessité de réorganiser ni celle de la suppression du poste ne sont rapportées. Elle souligne que SOCIETE1.) lui a même proposé d'autres tâches. Elle estime que des économies à hauteur de 95.970,94 EUR ne sauraient justifier un licenciement.

**SOCIETE1.)** se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de la requête en la pure forme.

Quant au fond, elle conclut à voir constater que le licenciement est justifié et à voir débouter la requérante de ses demandes indemnitaires.

Elle soutient que la lettre de motifs remplit les conditions de précision requises par la loi et la jurisprudence.

Elle conclut encore au caractère réel et sérieux des motifs de licenciement.

SOCIETE1.) expose que la mission confiée à Valérie PERSONNE 1.) consistait à former les courtiers à l'utilisation de la plateforme digitale de SOCIETE1.) Group, en lien direct avec son activité, laquelle a connu un fort ralentissement en 2023. La charge de travail de la requérante se serait considérablement réduite, au point qu'elle n'aurait plus été pleinement occupée durant son temps de travail.

En 2023, Valérie PERSONNE 1.) n'aurait assuré que trois formations en présentiel et quatorze formations en ligne auprès des courtiers, et aurait accompli ponctuellement des tâches supplémentaires. Le poste de Valérie PERSONNE 1.) n'aurait pas été rentable et aurait été définitivement supprimé, ses missions étant redistribuées à d'autres salariés.

SOCIETE1.) conteste le préjudice moral invoqué par Valérie PERSONNE 1.) tant en son principe qu'en son quantum, et demande, sinon, qu'il soit réduit à de plus justes proportions.

Elle sollicite, enfin, l'allocation d'une indemnité d'un montant de 1.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

#### Les motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, il y a partant lieu de la déclarer recevable en la forme.

#### Le licenciement

##### La précision de la lettre de motivation

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. »*

L'article L.124-5(2) précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit notamment 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.

L'énoncé du motif économique du licenciement doit encore permettre à la juridiction du travail d'apprécier la portée exacte des raisons économiques invoquées par l'employeur à l'appui du licenciement de son salarié, c'est-à-dire qu'il doit lui permettre d'apprécier le caractère réel et sérieux de la situation de la société défenderesse au moment du congédiement.

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

Dans la lettre de motifs, SOCIETE1.) précise que le licenciement repose sur la suppression du poste de la requérante en expliquant que les tâches qui lui étaient confiées ne permettant pas de l'occuper pleinement durant son temps de travail. Elle indique le nombre de formations données par la requérante en 2023 ainsi que les tâches supplémentaires qu'elle a accomplies. Enfin, elle indique que les missions de la requérante ont été réparties entre d'autres employés, cités dans la lettre de motifs, sans que cela n'entraîne une surcharge de travail pour ces derniers.

Force est dès lors de constater, au vu de ce qui précède, que les motifs économiques à la base du licenciement sont indiqués avec la précision requise, en ce que l'employeur, de manière circonstanciée, fait état de la réorganisation interne opérée.

En conséquence, la lettre de motifs du 29 février 2024 suffit donc aux conditions de précision requise par la loi.

#### Le caractère réel et sérieux des motifs

Concernant le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, il convient de rappeler que la cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Il est de jurisprudence que l'employeur est seul responsable du risque assumé : « il bénéficie du pouvoir de direction et décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré. Le juge ne saurait à aucun titre se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi. » (Cour d'appel, 26 novembre 2009, numéro 33660 du rôle ; Cour d'appel, 9 mars 2006, numéros 29725

et 29726 du rôle ; Cour d'appel, 29 juin 2006, numéro 30030 du rôle; Cour d'appel, 18 janvier 2007, numéro 31061 du rôle).

Le Tribunal rappelle qu'il est 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, sauf au salarié licencié de prouver que son congédiement n'est pas en lien avec la mesure incriminée et ne constitue qu'un prétexte pour se séparer de lui.

Le chef d'entreprise peut réorganiser son entreprise d'une manière plus rationnelle. Il peut dès lors légitimement licencier un salarié qui n'est plus indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise dans le but notamment de réduire des charges et des coûts d'exploitation, sans que le juge ne puisse contrôler l'opportunité de la mesure de réorganisation, mais uniquement sa réalité et son sérieux (voir en ce sens Cour d'appel, 6 décembre 2018, n° 45227) et ceci même lorsque l'entreprise n'est pas confrontée à une situation économique difficile qui rendrait une telle réorganisation nécessaire à sa survie.

Si la charge de la preuve de la réalité et du sérieux du motif économique du licenciement incombe à l'employeur, celle du caractère fallacieux du motif appartient au salarié.

En l'espèce, le licenciement de Valérie PERSONNE 1.) est basé sur la suppression de son poste en raison du volume de travail restreint.

Valérie PERSONNE 1.) ne conteste pas avoir dispensé, au total, quatorze formations en 2023, chacune représentant en moyenne quatre heures de travail, et que ces tâches ne permettaient pas de remplir l'intégralité de son horaire hebdomadaire.

Il résulte de l'échange d'emails des 24 et 25 janvier 2024 entre Valérie PERSONNE 1.) et Olivier HEGER, CEO-Founder de SOCIETE1.), que ce dernier lui a proposé d'autres tâches et que la requérante a refusé les tâches lui proposées. L'employeur a dès lors fait un effort pour maintenir le poste de Valérie PERSONNE 1.).

Il découle ainsi de l'ensemble des considérations qui précèdent que Valérie PERSONNE 1.) n'établit pas le caractère fallacieux des motifs et que son licenciement n'aurait été qu'un prétexte et aurait été effectué avec une légèreté blâmable.

SOCIETE1.) a dès lors établi le caractère réel et sérieux des motifs gisant à la base du licenciement, partant le caractère régulier du licenciement.

Dans ces conditions, le licenciement avec préavis de Valérie PERSONNE 1.) est à déclarer régulier.

#### La demande indemnitaire

Dans la mesure où le licenciement avec préavis du 31 janvier 2024 était justifié et régulier, Valérie PERSONNE 1.) est à débouter de sa demande en indemnisation du préjudice moral.

### Les demandes accessoires

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de Valérie PERSONNE 1.) en allocation d'une indemnité sur base tant de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile que des articles 1382 et 1383 du Code civil est à déclarer non fondée.

La partie défenderesse est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, alors que la condition de l'iniquité requise par la loi fait défaut.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge de la requérante, conformément à l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile.

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

le Tribunal du travail de Luxembourg,  
statuant contradictoirement et en premier ressort,

**reçoit** la demande en la forme ;

**dit** que le licenciement avec préavis du 31 janvier 2024 est régulier et justifié ;

**dit** non fondée la demande de Valérie PERSONNE 1.) en indemnisation de son préjudice moral ;

**dit** non fondée la demande de Valérie PERSONNE 1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil ;

**dit** non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) GROUP SA en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**condamne** Valérie PERSONNE 1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Jackie MORES, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Lynn DIEDERICH, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Jackie MORES,  
juge de paix

Lynn DIEDERICH,  
greffière assumée

