

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MARDI, 14 février 2012**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Tom HERMES  
Jeannot KOLBER  
Michel SCHOCKWEILER

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier assumé

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

**ENTRE:**

**A.),**

sans état connu, demeurant à F(...), ayant élu domicile en l'Etude de Maître Karim SOREL, avocat à la Cour, demeurant à L-1660 LUXEMBOURG, 4, Grand-Rue,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**B.),**

demeurant à L(...), exerçant le commerce resp. l'activité de restauration sous la dénomination « RESTAURANT (...) »,

**PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Claude PAULY, 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 5 juillet 2011.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du mardi, 26 juillet 2011.

Après trois remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du mardi, 10 janvier 2012. Maître Karim SOREL comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Claude PAULY se présenta pour la partie défenderesse.

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 SUIVIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 5 juillet 2011, **A.**) a fait convoquer son ancien employeur, **B.**), devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	20.000.- €
2) dommage moral :	5.000.- €

soit en tout le montant de 25.000.- € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, sinon à partir du jugement, jusqu'à solde.

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui remettre les fiches de salaire des mois de juin 2010 à mars 2011, ainsi que le formulaire E301, sous peine d'une astreinte de 25.- € par document et par jour de retard à compter de la demande en justice, sinon de la notification du présent jugement.

Elle demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.250.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle 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 et sans caution.

A l'audience du 10 janvier 2012, la requérante a demandé acte qu'elle diminuait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif au montant de 6.717,51 €.

Elle a encore demandé acte qu'elle renonçait à sa demande en versement des documents précités alors que ceux-ci lui ont été versés depuis l'introduction de la demande en justice.

Acte lui en est donné.

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

### **I. Le licenciement**

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 1<sup>er</sup> avril 2000, l'a licenciée avec préavis le 21 juillet 2010.

La requérante a demandé les motifs de son licenciement à la partie défenderesse en date du 9 août 2010 et cette dernière les lui a fournis par lettre recommandée du 25 août 2010 qui a la teneur suivante :

« Madame A.)

(...)  
F-(...)

(...), le 25 août 2010

### **LETTRE RECOMMANDÉE AVEC ACCUSÉ DE RÉCEPTION**

**Concerne :** *Lettre de motivation à la base de la résiliation de votre contrat de travail avec préavis*

*Madame,*

*Nous nous référons à votre lettre du 9 août 2010, par laquelle vous sollicitez la communication des motifs qui sont à la base de la résiliation de votre contrat de travail intervenue par lettre recommandée du 21 juillet 2010.*

*Les motifs à la base de votre licenciement sont les suivants :*

*Vous étiez absente, pour cause de maladie, chaque fois appuyé par un certificat d'incapacité de travail pendant les périodes suivantes :*

- *du 10.11.2000 au 14.11.2000 inclus*
- *du 15.05.2001 au 20.02.2001 inclus*
- *du 28.08.2001 au 2.09.2001 inclus*
- *du 23.05.2003 au 27.05.2003 inclus*
- *du 4.08.2003 au 17.08.2003 inclus*
- *du 8.02.2004 au 10.02.2004 inclus*
- *du 8.12.2004 au 15.12.2004 inclus*
- *du 22.12.2004 au 31.12.2004 inclus*
- *du 30.03.2005 au 31.03.2005 inclus*
- *du 1'04.2005 au 3.04.2005 inclus*
- *du 21.04.2005 au 30.04.2005 inclus*
- *du 1er 05,2005 au 2.05.2005 inclus*
- *du 3.05.2005 au 9.05.2005 inclus*

- absence non couverte par un certificat d'incapacité de travail en date du 10.05.2005
- du 11.05.2005 au 16.05.2005 inclus
- du 17.05.2005 au 23.05.2005 inclus
- du 24.05.2005 au 31.05.2005 inclus
- du 1<sup>er</sup>.06.2005 au 20.06.2005 inclus
- du 21.06.2005 au 30.06.2005 inclus
- du 1<sup>er</sup>.07.2005 au 11.07.2005 inclus
- du 12.07.2005 au 14.07.2005 inclus
- à partir du 15.07.2005 vous vous trouviez en congé de maternité et vous avez repris le travail le 19.09.2006
- du 27.12.2006 au 31.12.2006 inclus
- du 8.03.2007 au 15.03.2007 inclus
- du 19.12.2007 au 31.12.2007 inclus.
- 

*A cet égard, il convient de relever que vous aviez sollicité l'octroi d'un congé de récréation du 19.12.2007 au 31.12.2007 qui vous a été refusé en considération du fait que les travaux de fin d'année étaient particulièrement importants et qu'aucun des membres de notre personnel ne pouvait se voir allouer du congé pendant cette période. Sur ce, vous vous êtes déclarée en maladie du 19.12.2007 au 31.12.2007 inclus.*

- du 2.12.2008 au 31.12.2008 inclus
- du 1<sup>er</sup> 01.2009 au 25.01.2009 inclus
- du 25.01.2009 au 21.04.2009 inclus
- du 15.07.2009 au 22.07.2009 inclus
- du 6.11.2009 au 22.11.2009 inclus
- du 4.02.2010 au 21.02.2010 inclus
- du 8.07.2010 au 18.07.2010 inclus
- depuis le 11 août 2010 à ce jour.

*Nous vous rappelons que vous avez effectué la fonction de plongeuse en notre entreprise, ensemble avec Madame C.). Ainsi, l'une des plongeuses était affectée de 08.00 heures du matin à 16.30 heures de l'après-midi et l'autre de 16.00 heures à 0.30 heures.*

*Les absences prolongées précitées et qui étaient souvent d'une durée considérable, ont gravement perturbé le bon fonctionnement de notre entreprise alors que le travail habituellement à votre charge a dû être redistribué respectivement effectué par un autre collègue de travail.*

*Mis devant le fait accompli, dû à vos absences, nous n'avions plus la possibilité d'avoir recours à un travailleur intérimaire en si peu de temps, de sorte qu'à défaut de disposer d'une quelconque plongeuse, le second de cuisine respectivement le chef de cuisine ont dû exercer votre travail afin de satisfaire au mieux les clients de notre restaurant, ce d'autant plus que nous étions obligés de respecter scrupuleusement les règles d'hygiène draconiennes qui nous sont imposées.*

*Par conséquent, vos absences répétées et prolongées ont constitué des perturbations graves dans le bon fonctionnement des services de notre entreprise, perturbations qui étaient autrement plus graves dans la mesure où, pendant votre absence, il n'y avait souvent pas de plongeuse en remplacement.*

*Ce n'est que lorsque nous savions à l'avance que vous étiez absente pendant une durée prolongée, (tel que par exemple en 2008/2009 où vous étiez absente du 2 décembre 2008 au*

*21 avril 2009 inclus, soit pendant presque 5 mois), que nous avons pu avoir recours à des intérimaires ou d'autre personnel de remplacement, ce qui engendrait bien évidemment des frais supplémentaires à charge de notre entreprise.*

*Mais par contre, à de très nombreuses occasions, tel n'était pas le cas.*

*En effet, et à titre d'exemple, nous vous citons les absences de courtes durées en 2005. Nous avons reçu un premier certificat d'incapacité de travail du 30 au 31 mars 2005. Comme il était impossible de trouver un remplaçant pour ces 2 jours respectivement le dernier jour restant (le 31 mars 2005), nous avons fait de notre mieux pour nous débrouiller nous-mêmes et les cuisiniers, en dehors de leur travail habituel en cuisine, ont encore dû s'occuper de la vaisselle,*

*Comme votre certificat ne datait que de 2 jours, nous attendions votre retour le 1<sup>er</sup> avril 2005. Cependant, nous avons dû constater que nous avons à nouveau reçu un certificat de maladie du 1<sup>er</sup> avril 2005 au 3 avril 2005 inclus. Il en est de même pour la période du 1<sup>er</sup> mai au 2 mai 2005 inclus suivi d'un nouveau certificat d'incapacité de travail du 3 mai 2005 au 9 mai 2005, suivi d'une absence injustifiée du 10 mai 2005, suivi d'un nouveau certificat d'incapacité de travail du 11 mai 2005 au 16 mai 2005 inclus, ainsi de suite jusqu'au 14 juillet 2005.*

*Puisque ces absences, souvent de courtes durées, ont essentiellement eu lieu pendant des périodes à haute fréquentation de clientèle (tel que par exemple les jours aux alentours des fêtes de Pâques, du 1<sup>er</sup> mai, les fêtes de communion, la Fête Nationale, la période de Noël et de Nouvel An), vos absences ont particulièrement perturbé le bon déroulement de notre entreprise.*

*Afin de garantir un fonctionnement sans faille de notre service de plonge, nous aurions été obligés d'engager une troisième personne, rien que pour combler vos absences. Cette mesure était cependant impossible d'un point de vue financier,*

*D'un autre côté, il nous arrivait souvent de devoir refuser du congé de récréation à l'autre plongeuse du fait de vos absences.*

*En 2010, nous avons à nouveau constaté que vous avez poursuivi votre absentéisme et que vous étiez absente pendant les périodes du 4 au 21 février 2010 et 8 au 18 juillet 2010.*

*Compte tenu du fait qu'il est souvent difficile de trouver un remplaçant en temps utile afin d'assurer un service de plonge convenable, nous ne pouvions plus assumer vos absences répétées et souvent très imprévisibles.*

*Compte tenu des absences régulières et considérables précitées, nous ne pouvions plus compter sur une collaboration raisonnable et sérieuse de votre personne à l'avenir.*

*D'ailleurs, le fait que nous ne pouvions plus compter sur une collaboration raisonnable et sérieuse avec votre personne à l'avenir se trouve confirmée par le fait que nous avons à nouveau reçu un certificat médical d'incapacité de travail pour la période du 11 août 2010 au 22 août 2010, avec prolongation jusqu'au 19 septembre inclus.*

*Nous nous réservons formellement le droit de compléter les présents motifs ultérieurement en cas de besoin.*

*Veillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.*

s. **B.)** »

1) La requérante fait en premier lieu plaider que le motif invoqué par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revête pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son licenciement soit régulier.

La partie défenderesse fait valoir le contraire.

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.... »*

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes 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) du code 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.

Or, dans la lettre de motivation du congédiement, la partie défenderesse a motivé le licenciement de la requérante par ses absences habituelles pour cause de maladie.

Elle y a en outre indiqué les périodes de ses absences, les conséquences de ces absences sur le fonctionnement de son entreprise, à savoir une perturbation grave du bon fonctionnement du restaurant, ainsi que les moyens pour remédier à ce dysfonctionnement.

Le tribunal de ce siège donne d'ailleurs à considérer qu'un employeur qui licencie un salarié au motif que ses absences habituelles pour cause de maladie ont constitué une gêne pour le fonctionnement de son entreprise n'est pas obligé de préciser dans la lettre de motivation du congédiement en quoi ce fonctionnement a été perturbé ; il va en effet de soi que l'absence d'un salarié, dont l'engagement auprès de l'employeur s'explique par la nécessité de sa

présence à son poste de travail et de l'exécution des tâches qui lui incombent, constitue une cause de perturbation du fonctionnement du service.

La partie défenderesse a partant indiqué le motif du congédiement avec suffisamment de précision dans la lettre de motivation du congédiement, de sorte que le moyen tenant à l'indication imprécise des motifs du licenciement dans la lettre de motivation du congédiement doit être rejeté.

La requérante fait ensuite plaider que le motif de son licenciement n'est ni réel, ni sérieux.

A l'appui de ce moyen, elle fait exposer que ses absences remontent à plus de dix ans.

Elle fait encore exposer que ses absences de 2010 sont moins nombreuses qu'auparavant.

Elle soutient en effet que la partie défenderesse ne saurait faire état que de deux absences pour l'année 2010 alors que son absence du mois d'août se situerait après son licenciement.

Elle soutient qu'étant donné que la partie défenderesse a attendu si longtemps avant de la licencier, elle a accepté ses maladies anciennes.

Elle se serait ainsi accommodé de ses absences du passé, de sorte que le motif de son licenciement ne serait ni réel, ni sérieux.

Elle conteste ensuite l'affirmation de son ancien employeur suivant laquelle le restaurant aurait été désorganisé en son absence alors qu'il aurait non seulement pu prévoir ses absences, mais qu'il aurait également pourvu à ses absences.

Il se serait en effet toujours organisé en fonction de ses absences.

S'il y avait véritablement eu perturbation de son entreprise, la partie défenderesse n'aurait pas attendu dix ans avant de la licencier.

En ce qui concerne ensuite les attestations testimoniales versées par la partie défenderesse, la requérante fait valoir qu'elles sont imprécises dans le temps.

La partie défenderesse fait répliquer que les absences de la requérante constituent bien des absences habituelles pour cause de maladie et qu'elle a dû indiquer l'intégralité de la liste de ces absences afin de prouver qu'elles ont été habituelles.

Elles font ensuite valoir que ces absences ont engendré des perturbations pour le fonctionnement de l'entreprise alors que cette dernière est une entreprise de petite taille et que les autres salariés de l'entreprise ont à chaque fois dû la remplacer jusqu'à ce qu'elle trouve un intérimaire.

Elle fait valoir qu'elle a montré beaucoup de compréhension à l'égard des absences de la requérante mais que l'absence de juillet 2010 a fait déborder le vase alors que la collaboration avec son ancienne salariée serait devenue impossible.

La situation serait en effet devenue intenable alors qu'elle se serait chaque jour demandé si la requérante allait venir travailler le lendemain.

Elle fait ensuite valoir que les très nombreuses absences de la requérante ont bien perturbé le restaurant alors que ses autres salariés ont dû la remplacer jusqu'à ce qu'elle trouve un intérimaire.

Il résulte de la lettre de motivation du congédiement que la requérante a été malade du 10 au 14 novembre 2000, du 15 au 20 février 2001, du 28 août au 2 septembre 2001, du 23 au 27 mai 2003, du 4 au 17 août 2003, du 8 au 10 février 2004, du 22 au 31 décembre 2004, du 30 mars au 14 juillet 2005, du 27 au 31 décembre 2006, du 8 au 15 mars 2007, du 19 décembre au 31 décembre 2007, du 2 au 31 août 2008, du 1<sup>er</sup> au 25 janvier 2009, du 25 janvier au 21 avril 2009, du 15 au 22 juillet 2009, du 6 au 22 novembre 2009, du 4 au 21 février 2010, du 8 au 18 juillet 2010 et du 11 août au 24 août 2010.

Ces absences ne sont pas contestées par la requérante.

Or, l'absentéisme habituel pour raison de santé, caractérisé par des périodes longues ou nombreuses et répétées, peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsqu'il apporte une gêne indiscutable au fonctionnement de l'entreprise, une telle perturbation étant présumée si la fréquence des absences du salarié, non fautives en elle-même, est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur sa collaboration régulière et efficace.

En l'espèce, si la requérante a souvent été absente pour cause de maladie, on n'est cependant pas en présence d'un absentéisme habituel tel que défini ci-dessus.

Les prédites absences ont été entrecoupées par une longue période d'absence allant du 30 mars au 14 juillet 2005.

Or, ni les périodes d'absence antérieures à cette longue absence, ni les périodes d'absence postérieures à cette absence, ne peuvent être considérées comme un absentéisme habituel pour raisons de santé, sauf pour l'année 2009 où la requérante a été absente pendant 101 jours.

A l'exception de cette dernière année et de la période allant du 30 mars au 14 juillet 2005, le tribunal considère que la fréquence des absences de la requérante n'a aucun caractère anormal ou excessif.

La partie défenderesse n'a ensuite rien entrepris ni lorsque la requérante a repris son travail le 19 septembre 2006, ni après le 22 novembre 2009, de sorte que le tribunal de ce siège considère que le moment où le licenciement est intervenu ne justifie aucunement une rupture motivée par la cause indiquée dans la lettre de motivation du congédiement.

Il aurait en effet appartenu à la partie défenderesse de licencier la requérante immédiatement après le 19 septembre 2006, respectivement après le 22 novembre 2009.

Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante en date du 25 août 2010 est abusif.

#### Les demandes indemnitaires

D'après l'article L.124-12(1) du code du travail, « lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement ».

#### a) Le dommage matériel

La requérante demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 6.373,51 € à titre de réparation du dommage matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle a fixé la période de référence pour le calcul de ce préjudice à 8 mois.

Elle donne encore à considérer qu'elle avait une ancienneté de plus de dix ans dans l'entreprise de la partie défenderesse.

La partie défenderesse conteste cette demande dans son principe et dans son montant.

Elle fait en premier lieu valoir que la requérante n'a fait aucune démarche généralement quelconque en vue de retrouver un nouvel emploi.

Elle conteste ensuite que la requérante s'est inscrite au Pôle Emploi à partir du 15 octobre 2011 et qu'elle touche le revenu de solidarité active depuis le 23 novembre 2011.

Elle conteste finalement que la lettre de candidature versée au dossier au motif qu'elle ne contient pas le destinataire et qu'elle n'est ni datée, ni signée.

A titre subsidiaire, elle conteste le décompte que son ancienne salariée a établi pour étayer son préjudice matériel au motif qu'il serait faux.

Le salaire mensuel à prendre en considération se chiffrerait ainsi à la somme de 1.793.- € et non à la somme qu'elle a indiquée dans son décompte.

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 son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre 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 tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait ainsi se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

Il n'est pas contesté que la requérante a retrouvé du travail 13 jours après la fin de son congé de maternité, de sorte qu'il y a lieu de considérer qu'elle a fait les efforts nécessaires pour retrouver un nouvel emploi.

Etant donné que la partie défenderesse conteste que la requérante s'est inscrite comme chômeur au Pôle Emploi, il aurait cependant appartenu à cette dernière de le prouver, ce qu'elle est cependant restée en défaut de faire.

Eu égard aux contestations de la partie défenderesse, il lui aurait encore appartenu de prouver le montant des indemnités de chômage qu'elle a perçu pendant son chômage, ce qu'elle est également restée en défaut de faire.

Etant donné que la requérante est restée en défaut de prouver sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son congédiement abusif dans son montant, celle-ci doit être déclarée non fondée.

#### b) Le dommage moral

La requérante demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.000.- € à titre de réparation du dommage moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste cette demande dans son principe et dans son quantum.

Elle fait valoir qu'étant donné que la requérante n'a pas fait les efforts nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, elle ne s'est pas non plus fait de soucis pour son avenir professionnel.

A titre subsidiaire, elle demande à voir réduire le montant de ce préjudice à un montant insignifiant.

La requérante a subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer, compte tenu de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré, à la somme réclamée de 5.000.- €.

### **II. L'indemnité de procédure**

La requérante demande encore une indemnité de procédure de 1.250.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie défenderesse conclut au rejet de cette demande en faisant valoir que les honoraires d'avocats de son ancienne salariée sont pris en charge par son syndicat.

Etant donné que la requérante conteste cette dernière affirmation, il aurait appartenu à la partie défenderesse de le prouver, ce qu'elle est cependant restée en défaut de faire.

La demande de la requérante est partant fondée dans son principe alors qu'il est inéquitable de laisser à sa charge 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 cette indemnité à la somme de 1.000.- €.

### **III. L'exécution provisoire du présent jugement**

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

Cette demande doit être rejetée, les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile n'étant pas remplies en l'espèce.

## **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du Travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**déclare** la demande de **A.)** recevable en la forme ;

**déclare** le licenciement que **B.)** a prononcé à l'encontre de **A.)** en date du 21 juillet 2010 abusif ;

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

**déclare fondée** sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait pour le montant de 5.000.- € ;

**partant condamne B.)** à payer à **A.)** le montant de 5.000.- € avec les intérêts légaux à partir du 5 juillet 2011, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare fondée** la demande de **A.)** en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- € ;

**partant condamne B.)** à payer à **A.)** le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

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

**condamne B.)** 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 assumé Michel SCHOCKWEILER, 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. Michel SCHOCKWEILER**