

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
JEUDI, 14 NOVEMBRE 2013**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLE, juge de paix  
Anne-Cécile SADOT  
Martine MIRKES  
Guy SCHUBERT

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier

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

**ENTRE:**

**A.) épouse B.),**

sans état connu, demeurant à L-(...), (...), ayant élu domicile en l'étude de Maître Pierre MEDINGER, demeurant à L-1730 LUXEMBOURG, 8, rue de d'Hippodrome,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Pascal COLAS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pierre MEDINGER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**X.),**

faisant le commerce sous la dénomination « (...) COIFFURE X.) », établi à L-(...), (...), inscrit au Registre du Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro A (...),

**PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Déborah SUTTER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

en présence de

## **L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation

comparant par Maître Emmanuel HUMMEL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, en remplacement de Maître Elisabeth ALEX, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

---

### **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 21 janvier 2013.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du mercredi, 13 février 2013 à 15 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit.

Après deux remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 17 octobre 2013 à 9 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit.

Maître Pascal COLAS comparut pour la partie demanderesse, Maître Déborah SUTTER se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Emmanuel HUMMEL représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG.

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 au greffe de la Justice de paix de Luxembourg, en date du 21 janvier 2013, **A.)** épouse **B.)** a fait convoquer **X.)**, faisant le commerce en nom personnel sous la dénomination « (...) COIFFURE **X.)** » aux fins de voir dire abusif le licenciement avec préavis intervenu le 3 avril 2012, de voir déclarer nulle et sans effet la clause d'essai du 1<sup>er</sup> octobre 2011 contenue dans l'avenant du contrat de travail, sinon la réduire à trois mois, voire deux semaines, ainsi que de voir condamner la défenderesse à lui payer le montant total de 18.377,50 € avec les intérêts légaux tels que de droit.

**A.)** épouse **B.)** demande encore de voir condamner la défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 1.500.- € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile et elle sollicite l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

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

A l'audience du 17 octobre 2013, **A.)** épouse **B.)** a soumis au tribunal du travail un décompte actualisé aux termes duquel ses revendications financières se chiffrent comme suit :

- |                                      |            |
|--------------------------------------|------------|
| • Indemnité compensatoire de préavis | 3.960,00 € |
| • Préjudice moral                    | 5.000,00 € |

A la même audience, **A.)** épouse **B.)** a déclaré qu'elle renonce à ses demandes en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris et en paiement d'arriérés de salaire ainsi qu'à sa demande en indemnisation de son préjudice matériel. Il y a lieu de lui en donner acte.

A la même audience, la partie défenderesse a demandé reconventionnellement à voir condamner **A.)** épouse **B.)** à lui payer le montant de 500 euros à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire ainsi qu'à lui payer une indemnité de procédure de l'ordre de 1.000.- € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile. Il y a lieu de lui en donner acte.

Enfin, à la même audience du 17 octobre 2013, L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à **A.)** épouse **B.)**.

Il demanda la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au litige, à lui payer la somme de 21.369,02 euros avec les intérêts légaux tels que de droit.

### **FAITS:**

**A.)** épouse **B.)** a été engagée par **X.)** fait exposer que par un contrat de travail à durée indéterminée du 1<sup>er</sup> octobre 2011 avec prise d'effet au même jour, elle aurait été engagée en la qualité de coiffeuse par **X.)**, exploitant en nom personnel le salon de coiffure « (...) COIFFURE **X.)** ».

Une clause d'essai de deux semaines aurait été convenue dans le contrat de travail du 1<sup>er</sup> octobre 2011.

En date du 1<sup>er</sup> octobre 2011, les parties ont signé un avenant au contrat de travail dans lequel une clause d'essai de six mois aurait été prévue.

En date du 3 avril 2012, **A.)** épouse **B.)** se voit notifier son licenciement avec un délai de préavis de 24 jours prenant fin le 30 avril 2012.

Ce courrier est rédigé comme suit:

En date du 25 avril 2012, **A.)** épouse **B.)** demande à l'employeur les motifs gisant à la base de son licenciement.

Par un courrier recommandé du 16 mai 2012, l'employeur a, à titre subsidiaire, motivé le licenciement de la requérante comme suit:

Par un courrier recommandé du 12 juillet 2012, **A.) épouse B.)** a contesté son licenciement.

### **PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES:**

#### *Prétentions et moyens de la requérante*

La requérante rappelle que dans le contrat de travail signé le 1<sup>er</sup> octobre 2011, une clause d'essai de 2 semaines aurait été prévue.

Or, le même jour, l'employeur lui aurait soumis un avenant au contrat de travail indiquant une période d'essai de six mois.

**A.) épouse B.)** demande, à titre principal, que la clause d'essai contenue dans cet avenant au contrat de travail conclu soit déclarée nulle.

Elle considère que l'avenant ne respecterait pas les dispositions de l'article 1325 du Code civil prévoyant le nombre d'originaux des actes sous seing privé, soit un original par partie en cause.

A titre subsidiaire, **A.) épouse B.)** fait valoir que la clause d'essai contenue dans l'avenant du 1<sup>er</sup> octobre 2011 serait à déclarer nulle pour ne pas être conforme à l'article L.121-4 du Code du travail. Cette disposition ne viserait que le contrat de travail qui, en l'espèce, aurait prévu une clause d'essai de deux semaines. Or, l'avenant au contrat de travail avec une clause d'essai de six mois ne lui aurait pas été soumise au moment de son entrée en service.

A titre encore plus subsidiaire, elle demande au tribunal de réduire la clause d'essai à trois mois sinon à deux semaines.

Dès lors, en tout état de cause, le licenciement avec préavis intervenu en date du 3 avril 2012 devrait être considéré comme licenciement avec préavis d'un contrat de travail à durée indéterminée et l'employeur aurait dû respecter un délai de préavis de deux mois.

Concernant son licenciement, la requérante conclut à le voir déclarer abusif. Elle conteste les faits lui reprochés et fait valoir qu'elle aurait respecté toutes les obligations prévues à l'article L.121-6 du Code du travail. Elle aurait dès lors bénéficié de la protection spéciale en cas de maladie au moment où son licenciement est intervenu.

**A.) épouse B.)** demande donc la condamnation de l'employeur à lui payer les montants repris ci-avant.

*Prétentions et moyens de l'employeur:*

La partie défenderesse s'oppose à la demande en faisant valoir que la clause d'essai contenue dans l'avenant au contrat de travail signé le 1<sup>er</sup> octobre 2011 serait valable alors que **A.) épouse B.)** serait à considérer comme travailler qualifié au sens de l'article L.222-4 du Code du travail.

L'employeur fait encore expliquer que l'avenant séparé au contrat de travail du 1<sup>er</sup> octobre 2011 aurait été établi à la demande expresse de **A.) épouse B.)**.

Les deux documents auraient été établis en même temps et l'employeur demande à cet égard la comparution personnelle des parties pour établir la circonstance exacte entourant la conclusion de l'avenant litigieux.

Par ailleurs, l'avenant ferait partie intégrante au contrat de travail.

Même si en l'espèce, la période d'essai de six mois aurait encore été prolongée de un mois à cause de l'incapacité de travail de la requérante, il n'en resterait pas moins que le licenciement serait intervenu encore au cours de la période d'essai. Le délai de préavis de 24 mois aurait donc été correctement donné.

Dès lors, la période d'essai de trois mois serait valable et le licenciement avec préavis intervenu durant cette période d'essai serait régulier.

A titre subsidiaire, l'employeur conteste avoir été informée de ce que l'incapacité de travail de la requérante conformité avec les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

En outre, les motifs invoqués subsidiairement par l'employeur seraient réels et sérieux.

L'employeur conteste encore les montants réclamés par **A.) épouse B.)**.

**MOTIFS DE LA DECISION:**

***1. Quant à la période d'essai***

Il résulte des pièces versées en cause que **A.) épouse B.)** a été engagée par **X.)** par un contrat de travail à durée indéterminée signé le 1<sup>er</sup> octobre 2011. Ce contrat de travail avait déjà contenu une clause d'essai de deux semaines.

Ensuite, le même jour, les parties ont signé un document manuscrit commençant par les termes « avenant au contrat de travail de Madame **A.)** et l'entreprise **X.)** ». Ce document a également été signé le 1<sup>er</sup> octobre 2011 et porte la signature de **A.) épouse B.)** et de **X.)**.

La clause d'essai litigieuse est rédigée comme suit : « *Référant à l'article 7 du Contrat de travail, Madame **A.)** s'engage de ne pas négliger les six mois de période d'essai comme coiffeuse qualifiée.* »

En premier lieu, la requérante a soulevé la nullité de l'avenant du 1<sup>er</sup> octobre 2011 sur base de l'article 1325 au motif que la condition du double exemplaire n'aurait pas été respectée.

L'avenant au contrat de travail signé entre parties ne mentionne en effet pas le nombre d'originaux établis.

L'article 1325 du code civil, placé sous la rubrique de la preuve des obligations, distingue nettement l'acte de la convention qu'il renferme ; il vise exclusivement la forme requise pour la validité des actes et, partant, son inobservation ne saurait exercer aucune influence sur la convention elle-même, qui existe indépendamment de tout écrit et dont l'existence peut être établie par toute voie légale (Cour 27 juin 1913, Pas.9, p.183).

Or, l'article 1325 du code civil ne formule pas une règle de validité des contrats, mais une simple règle de preuve, de sorte que ce moyen tiré de la nullité de l'avenant est à rejeter.

Aux termes de l'article L.121-4 (1) du Code du travail, le contrat de travail, soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée, doit être constaté par écrit pour chaque salarié individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié. Le contrat doit être passé en double exemplaire, le premier étant remis à l'employeur, le second étant remis au salarié.

Aux termes de l'article L.121-4 (2) du même code, le contrat de travail doit comporter, entre autres, la durée de la période d'essai éventuellement prévue.

Il résulte de cette disposition que *la volonté du législateur n'a pas été de soumettre la validité du contrat à l'accomplissement de cette formalité écrite. Il a seulement voulu imposer cette dernière comme mode de preuve.* (Cour 16.02.2006, n°29321 Curateur UCL United Cargo c/K.).

En l'espèce, les parties ont prévu, dans le contrat de travail qu'ils ont signé en date du 1<sup>er</sup> octobre 2011, une période d'essai de deux semaines.

S'agissant de l'« *avenant* » au contrat de travail, il a nécessairement été établi postérieurement au contrat de travail.

La formulation de l'avenant litigieuse est encore assez particulière. En effet, il y est fait référence à l'article 7 du contrat de travail, dans lesquelles les parties ont convenu une période d'essai de deux semaines, mais que la requérante « *s'engage à ne pas négliger les six mois de période d'essai comme coiffeuse qualifiée* »

En présence de deux clauses d'essai d'une longueur différente, la version de faits que l'employeur a fait avancer pour expliquer les deux documents contractuels n'est pas crédible alors que la salariée n'a certainement pas exigé un avenant comprenant une clause largement en sa défaveur.

En outre, la qualification professionnelle de la requérante justifiant aux yeux de l'employeur une période d'essai maximale de six mois ne ressort pas des pièces qui ont été soumis au tribunal.



Aux termes de l'article L.121-5 (1) du Code du travail, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut prévoir une clause d'essai. La clause d'essai doit, sous peine de nullité, être constatée dans l'écrit visé au § (1) de l'article L.121-4, pour chaque salarié individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié.

En l'espèce, les parties ont convenu d'abord une période d'essai de deux semaines, ensuite une période d'essai de six mois, sans que soit stipulé dans l'avenant que la disposition y contenue remplace la première. En outre, étant donné que le contrat précède toujours l'avenant, il y a lieu de considérer que c'est la période d'essai de deux semaines convenue dans le contrat de travail qui a été stipulée au moment de l'entrée en service de la requérante.

Au vu des développements qui précèdent, le tribunal estime que la période d'essai prévue dans l'avenant du 1<sup>er</sup> octobre 2011 n'est pas valable et doit être déclarée nulle.

De ce fait, le licenciement intervenu en date du 3 avril 2012 est intervenu à un moment où le contrat de travail était définitif, de sorte que le préavis à respecter par l'employeur aurait dû être de deux mois.

## ***2. Quant au licenciement:***

Le requérant soutenant que le licenciement est abusif pour être intervenu pendant la période de protection de l'article L-121-6 du Code du travail, il lui incombe de prouver qu'il a satisfait aux obligations à lui imposées cumulativement par cet article.

L'article L-121-6 du Code du travail prévoit que la salarié, incapable de travailler pour cause de maladie est obligé le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant de son incapacité de travail et de sa durée prévisible.

L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier la résiliation de son contrat de travail.

En l'espèce, **A.)** épouse **B.)** a été en incapacité de travail du 28 mars au 27 avril 2012 aux termes aux termes d'un constat d'incapacité de travail établi par le docteur de J.

H.. Cette période d'incapacité de travail a été précédée de plusieurs périodes d'incapacité de travail depuis le 1<sup>er</sup> février 2012.

**A.)** épouse **B.)** affirme qu'elle aurait fait téléphoner par son époux le 28 mars 2012 à l'employeur et qu'elle aurait envoyé le certificat médical le même jour.

Le sens de l'article L. 121-6 du Code du travail est que le salarié, empêché de se rendre au lieu de travail pour cause de maladie, a l'obligation d'en avertir le plus tôt possible son employeur afin de permettre à celui-ci de prendre les dispositions nécessaires pour pourvoir à son remplacement et organiser la répartition des tâches.

Il appartient en effet au salarié de prouver l'exécution de ses obligations légales. Il ne suffit pas à cet égard que le salarié, incapable de travailler pendant plus de trois jours, offre de prouver qu'il a téléphoné à son employeur pour l'avertir de son incapacité de travailler pour cause de maladie, alors que le salarié doit établir qu'il a informé son employeur de son incapacité de travailler et de la durée probable de cette incapacité par la remise d'un certificat médical le troisième jour au plus tard de son absence (cf. CA 11 juin 1992, no 13191 du rôle).

En l'espèce, l'employeur conteste avoir été informé averti le premier jour de la prolongation de son incapacité de la requérante et il conteste la réception du certificat médical dans le délai de trois jours.

**A.)** épouse **B.)** a versé en cause une attestation testimoniale établie par son époux **B.)**. Celui-ci relate d'abord les circonstances dans lesquelles **X.)** a été informé des périodes d'incapacité de travail précédentes et affirme avoir le mois suivant téléphoné « *en premier* » à **X.)** et ce avant l'ouverture du magasin. Il confirme encore avoir envoyé à l'employeur les certificats d'incapacité de travail par voie recommandée.

A la lecture de cette attestation testimoniale, il faut constater que **B.)** ne précise pas la date de l'appel téléphonique. Il appert cependant du relevé des appels téléphoniques versé en cause qu'en date du 28 mars 2012, un appel téléphonique a été fait du numéro de **A.)** vers le numéro de l'employeur à 7.31 heures.

Il appert encore d'un récépissé de la Poste que le certificat d'incapacité de travail a été envoyé par lettre recommandée au salon de coiffure de **X.)** le 28 mars 2012 à 14.42 heures.

Même si **A.)** épouse **B.)** ne prouve pas à suffisance la réception du certificat médical par l'employeur, il faut cependant retenir que celui-ci a eu connaissance de la prolongation de son incapacité de travail le premier jour, soit le 28 mars 2012, et l'on peut raisonnablement admettre que le certificat médical, envoyé par courrier recommandé est arrivé le 3 avril 2012 à son destinataire.

Dès lors, **A.)** épouse **B.)** était donc protégée au moment de son licenciement.

Au vu de ce qui précède, le licenciement de **A.)** épouse **B.)** doit être déclaré abusif.

### **3. Quant à l'indemnisation:**

- *Quant à l'indemnité compensatoire de préavis:*

Au titre de l'article L.124-3 (1) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de 2 mois pour le salarié qui justifie d'une ancienneté de services continus de moins de 5 années.

En l'espèce, comme il a été exposé ci avant, l'employeur aurait dû respecter un préavis de deux mois, trouvant expiration le 14 juin 2012.

Au regard de l'ancienneté de **A.)** épouse **B.)** et de son salaire et du fait que l'employeur lui avait accordé un préavis allant jusqu'au 30 avril 2012, sa demande en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis est dès lors justifiée pour la somme de 3.960 €.

- *Quant au préjudice moral:*

En ce qui concerne le préjudice moral, il convient de relever que le requérant a droit à la réparation de son préjudice moral qu'il a subi par suite de son licenciement abusif du fait de l'atteinte à sa dignité de travailleur et de l'anxiété quant à son avenir professionnel.

Compte tenu de la durée très courte des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré, la demande de **A.)** épouse **B.)** en réparation d'un préjudice moral est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal fixe ex æquo et bono à 300.- €.

#### *4. Quant à la demande reconventionnelle:*

**X.)**, faisant le commerce en nom personnel sous la dénomination « (...) COIFFURE **X.)** » sollicite encore reconventionnellement la condamnation de la requérante au paiement du montant de 500 euros pour procédure abusive et vexatoire sur base de l'article 6-1 du Code civil.

Pour qu'une demande en allocation de dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire soit fondée, il faut que la demande de la partie adverse constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou au moins une erreur équipollente au dol.

En l'espèce, **X.)**, faisant le commerce en nom personnel sous la dénomination « (...) COIFFURE **X.)** » reste en défaut de prouver, non seulement un préjudice dans son chef, mais encore que l'exercice de l'action en justice de la requérante serait constitutive d'un abus de droit résulterait d'un acte de malice ou de mauvaise foi, d'une erreur grossière équipollente au dol ou d'une légèreté blâmable, surtout au vu des éléments de l'espèce où la requérante a eu gain de cause.

En conséquence, la demande est à rejeter.

## **5. Quant aux demandes en allocation d'une indemnité de procédure:**

A.) épouse B.) 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.

Il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, à charge du requérant qui a dû ester en justice pour faire reconnaître ses droits. Il y a lieu de lui allouer, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, une indemnité de procédure de 200.- €.

Au vu de l'issue du litige, la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la partie défenderesse est à rejeter.

### **Quant à l'intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG:**

A l'audience publique du 17 octobre 2013, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à A.) épouse B.).

Il demanda la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie qui aurait succombé au fond, à lui payer la somme 21.369,02 € avec les intérêts légaux tels que de droit.

Le montant réclamé par l'ETAT correspond aux indemnités de chômage versées à A.) épouse B.) à partir du mois de novembre 2012.

Aux termes de l'article L.521-4 (5) du Code du travail, « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du travailleur (...) condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au travailleur pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.(...)* ».

Eu égard au fait que l'employeur n'a, en l'espèce, pas été condamné à indemniser la requérante du chef d'un préjudice matériel subi à la suite du licenciement déclaré abusif, la demande de l' ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, tendant à voir condamner X.), faisant le commerce en nom personnel sous la dénomination « (...) COIFFURE X.) » au remboursement des indemnités de chômage versées à A.) épouse B.) n'est, dès lors, pas fondée.

# PAR CES MOTIFS

**le tribunal du travail de et à Luxembourg**  
**statuant contradictoirement et en premier ressort,**

**reçoit** la demande de **A.) épouse B.)** en la forme;

**se déclare** compétent pour en connaître;

**donne acte** à **A.) épouse B.)**, qu'elle renonce à ses demandes en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris et en paiement d'arriérés de salaire ainsi qu'à sa demande en indemnisation de son préjudice matériel ;

**donne acte** à **X.)**, faisant le commerce en nom personnel sous la dénomination « (...) COIFFURE **X.)** », de sa demande reconventionnelle;

**déclare nulle** la clause d'essai contenue dans l'avenant au contrat de travail signé le 1<sup>er</sup> octobre 2011;

**déclare abusif** le licenciement avec préavis de **A.) épouse B.) A.) épouse B.) A.) épouse B.)** intervenu le 3 avril 2012;

**déclare fondée** la demande de **A.) épouse B.) A.) épouse B.)** en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 3.960.- € et en indemnisation de son préjudice moral subi pour un montant évalué ex aequo et bono à 300.- €;

**en conséquence,**

**condamne X.)**, faisant le commerce en nom personnel sous la dénomination « (...) COIFFURE **X.)** » à payer à **A.) épouse B.)** la somme de 4.260.- € (quatre mille deux cent soixante euros) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

**déclare non fondée** la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi contre **X.)**, faisant le commerce en nom personnel sous la dénomination « (...) COIFFURE **X.)** », partant en déboute;

**condamne X.)**, faisant le commerce en nom personnel sous la dénomination « (...) COIFFURE **X.)** » à payer à **A.) épouse B.) A.) épouse B.)** une indemnité de procédure évaluée au montant de 200.- €;

**condamne X.),** faisant le commerce en nom personnel sous la dénomination « (...) COIFFURE X.) » aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, 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 Guy SCHUBERT, 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. Guy SCHUBERT**