

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du lundi, douze juin deux mille vingt-trois

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit

dans la cause entre

I. (D-TRAV-116/22)

PERSONNE1., chauffeur routier, demeurant à RO-ADRESSE1.),

partie demanderesse,

comparant par Maître Anka THEISEN, avocat, en remplacement de Maître Radu Alain DUTA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse,

comparant par Maître Anne CHARTON, en remplacement de Maître Pierre REUTER, avocats à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg ;

et

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, 4, rue de la Congrégation, à L-1352 Luxembourg,

partie intervenante,

comparant par Maître Conny MÜLLER, en remplacement de Maître Lucien WEILER, avocats à la Cour, les deux demeurant à Diekirch, comparant pour la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS WEILER, WILTZIUS, BILTGEN sàrl, établie à L-9234 Diekirch, 30, route de Gilsdorf, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Diekirch, immatriculée au RCS de Luxembourg sous le numéro B 239498 ;

II. (D-TRAV-17/23)

PERSONNE1.), chauffeur routier, demeurant à RO-ADRESSE1.),

partie demanderesse,

comparant par Maître Anka THEISEN, avocat, en remplacement de Maître Radu Alain DUTA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse,

comparant par Maître Anne CHARTON, en remplacement de Maître Pierre REUTER, avocats à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

=====
Composition :

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch
BLUM John, demeurant à Brandenburg, assesseur-salarié
FAUTSCH Victor, demeurant à Wiltz, assesseur-employeur les deux dûment
assermentés
GODART Alain, greffier

=====
FAITS :

I) Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 3 novembre 2022, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 21 novembre 2022 à 9.00 heures, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 21 novembre 2022, l'affaire fut d'abord fixée au 20 mars 2022 et ensuite au 15 mai 2023, où elle fut utilement retenue.

II) Sur la base d'une deuxième requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 27 janvier 2023, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 20 février 2023 à 9.00 heures, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 20 février 2023, l'affaire fut fixée au 15 mai 2023 pour plaidoiries.

A cette date les deux affaires ont paru utilement et les débats eurent lieu comme suit :

Maître Anka THEISEN en remplacement de Maître Radu Alain DUTA, représentant la partie demanderesse, donna lecture des requêtes introductives de l'instance et exposa le sujet des affaires.

Maître Anne CHARTON, en remplacement de Maître Pierre REUTER, représentant la partie défenderesse, fut entendue en ses moyens de défense.

Maître Conny MÜLLER, représentant l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, demanda acte que l'Etat n'a pas de revendications à faire valoir.

Sur quoi le tribunal prit les affaires en délibéré et il rendit à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé

le jugement qui suit :

1) Par requête régulièrement déposée en date du 3 novembre 2022 au greffe de la Justice de paix de et à Diekirch et enrôlée sous le numéro D-TRAV-116/22, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. devant le tribunal de travail de Diekirch pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat intervenu le 12 octobre 2022 à son égard et pour voir condamner son ancien employeur au paiement des sommes suivantes :

- Arriérés de salaire p.m.
- Indemnité de préavis 5.727,60.-euros ;
- Préjudice moral 3.000.-euros ;
- Indemnité pour congé non pris p.m.

Total : 8.727,60.-euros + p.m. avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

Par la même requête, PERSONNE1.) réclame encore la communication du certificat de travail et de l'attestation patronale pour les années 2021 et 2022 dans un délai de trois jours à partir de la notification du jugement à intervenir sous peine d'une astreinte de 250.-euros par document et par jour de retard.

Il conclut encore à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500.-euros dans le cadre de ce dossier.

Le requérant a mis en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi pour lui voir déclarer commun le jugement à intervenir.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a informé le tribunal qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige.

Il y a lieu de lui en donner acte.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

2) Par requête régulièrement déposée en date du 27 janvier 2023 au greffe de la Justice de paix de et à Diekirch et enrôlée sous le numéro D-TRAV-17/23, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à

responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. devant le tribunal de travail de Diekirch pour le faire condamner au paiement de la somme de 27.000.-euros correspondant aux arriérés de salaire redus depuis le commencement des relations de travail jusqu'au jour de son licenciement intervenu le 12 octobre 2022 et pour voir condamner son employeur pour autant que de besoin à la communication sous peine d'astreinte de 500.-euros à la communication des disques tachygraphiques relatif à la période d'activité du requérant.

Le requérant conclut à la nomination d'un expert pour chiffrer les arriérés de salaire réclamés.

Cette requête est également à déclarer recevable.

En vue d'une bonne administration de la justice il y a lieu de joindre les rôles D-TRAV-116/22 et D-TRAV-17/23 pour statuer par un seul jugement.

Faits :

PERSONNE1.) a été engagé suivant contrat à durée indéterminée en date du 15 avril 2018 en qualité de chauffeur routier international par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l..

Le requérant a fait l'objet d'une mise à pied en date du 6 octobre 2022, mise à pied suivi d'un licenciement avec effet immédiat en date du 12 octobre 2022.

Le courrier de licenciement est conçu dans les termes suivants :

*

*

*

*

*

*

*

« »

Moyens et prétentions des parties

Le requérant explique avoir fait l'objet d'un contrôle médical en date du 5 septembre 2022 au service de santé au travail. Le requérant s'est par la suite rendu dans son pays d'origine où il a été hospitalisé. Deux certificats de maladie pour la période du 19 au 30 septembre 2022 et du 1er au 5 octobre 2022 lui ont été délivrés. L'employeur aurait été informé de l'existence de ces certificats médicaux. Le requérant soutient avoir adressé lesdits certificats à la Caisse Nationale de Santé. Il se base à l'appui de ses dires sur les certificats médicaux et sur les preuves d'envoi qu'il verse aux débats. Il estime que la Caisse Nationale de Santé aurait reçu et accepté les certificats médicaux roumains.

Malgré ces certificats médicaux, son employeur lui aurait demandé de revenir prendre son poste durant la période de maladie, de sorte qu'il serait retourné travailler contre son gré. Il aurait par ailleurs dû prendre un autre camion, que celui qu'il utilisait normalement. Le camion qui lui aurait été attribué pendant son congé de maladie aurait été dans un mauvais état ; il aurait présenté des pneus usés et autres problèmes d'usure. Il aurait discuté de l'état de l'engin avec le responsable du parc automobile de la société employeurs.

Il conteste formellement avoir réclamé le paiement d'une prime pour venir travailler au courant de sa maladie et estime que l'employeur serait resté en défaut d'établir ses dires. Il souligne que son patron l'aurait mis sous pression, en le menaçant de le licencier pour le forcer à prendre le volant.

A la suite de la discussion avec le responsable du parc automobile de la société défenderesse, l'employeur l'aurait mis à pied.

Les motifs invoqués à la base du licenciement seraient faux. Il conteste avoir propagé des rumeurs au sein de l'entreprise et demande au tribunal de prendre l'attestation testimoniale rédigée par M. PERSONNE2.) avec beaucoup de circonspection.

Il souligne encore que la jurisprudence serait constante pour dire que le fait de refuser de prendre le volant d'un véhicule non conforme ne constituerait pas une faute justifiant un licenciement avec effet immédiat.

Le licenciement devrait partant être déclaré abusif. Il demande au tribunal de faire droit à ses demandes indemnitaires.

En ce qui concerne sa demande relative aux heures supplémentaires, il soutient avoir réalisé au moins 20 heures supplémentaires par mois et ce pendant une période de quatre ans et quatre mois, de sorte que l'employeur lui redevrait au moins 500.-euros par mois, soit en total la somme de 27.000.-euros.

Il estime que les relevés tachygraphiques démontreraient notamment qu'au courant du mois de juin 2022, il aurait circulé plus de 12 heures de sorte que l'amplitude aurait été dépassée.

Il demande de ce fait principalement de faire droit à sa demande et en ordre subsidiaire de nommer un consultant. PERSONNE1.) n'a plus maintenu sa demande en relation avec l'indemnité pour congé non pris.

La société défenderesse de son côté estime que le licenciement avec effet immédiat intervenu serait justifié. Elle conteste les déclarations de PERSONNE1.) et se base notamment sur deux courriels du 5 octobre 2022 et sur une attestation testimoniale pour établir le comportement qu'elle met à charge de son salarié.

Elle estime que les fautes invoquées seraient établies et justifieraient le licenciement intervenu.

Elle demande au tribunal de rejeter les certificats médicaux versés par le requérant au motif qu'ils seraient rédigés en roumain, et qu'aucune traduction n'aurait été versée par le requérant.

En ordre subsidiaire, elle estime que le requérant resterait en défaut d'établir qu'il aurait réalisé des recherches actives pour retrouver rapidement un emploi, de sorte qu'il y aurait lieu de tenir compte de ce fait dans la fixation du dommage moral.

Elle soutient que les certificats de travail et l'attestation patronale auraient déjà été communiqués à son ancien salarié au mois de novembre 2022. Finalement elle conteste l'indemnité de procédure réclamée.

La société soulève la prescription triennale en relation avec les arriérés de salaire et ne s'oppose pas à la nomination d'un consultant. Elle propose à ce titre de nommer consultant, Monsieur André WEIL.

Appréciation

Quant à la régularité du licenciement

- Quant à la précision

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

1) elle doit permettre 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,

2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,

3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

(cf. C.S.J. 19.01.1989 PERSONNE3.) c/ PERSONNE4.)).

En l'espèce, l'employeur reproche en premier lieu à PERSONNE1.), d'avoir en date du 5 octobre 2022 sollicité auprès de PERSONNE2.), une prime en liquide et non déclarée en contrepartie de deux jours de travail, pour lesquels il aurait normalement été en maladie.

Ces faits sont indiqués avec la précision requise de sorte qu'il y a lieu de les retenir pour l'analyse subséquente.

L'employeur soutient en second lieu que le requérant aurait reproché à PERSONNE2.) et PERSONNE5.) d'avoir reçu et accepté des cadeaux de la part d'autres chauffeurs et notamment de Monsieur PERSONNE6.) pour les faire profiter en contrepartie d'un nouveau camion pour leur travail. Il est encore reproché à PERSONNE1.) d'avoir propagé des rumeurs et notamment le fait que PERSONNE2.) et PERSONNE5.) auraient été licenciés de leur précédent poste en raison des cadeaux reçus et acceptés dans le cadre de leur travail.

Le reproche en relation avec l'acceptation de cadeaux de la part des chauffeurs est énoncé avec la précision nécessaire. Les faits en relation avec la propagation de rumeurs sur les circonstances d'un précédent licenciement ne sont cependant

pas énoncés avec la précision requise alors que l'employeur ne précise pas les circonstances de temps et de lieux dans lesquelles les propagations auraient été faites, ni l'identité des personnes impliquées.

Il y a partant lieu d'écarter ce dernier fait pour ne pas suffire aux conditions de précisions requise par la loi et la jurisprudence.

Quant à la faute grave

L'article L.124-10 (2) prévoit que « est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

En l'espèce, l'employeur reproche au requérant d'avoir en date du 5 octobre 2022 sollicité de la part de Monsieur PERSONNE2.) l'obtention d'une prime en liquide non déclarée en contrepartie de deux jours de travail, alors que le requérant n'aurait pas envoyé ses certificats de maladie à la Caisse Nationale de Santé.

La société défenderesse conclut au rejet des certificats de maladie et de la preuve de l'envoi des certificats à la Caisse Nationale de Santé pour avoir été rédigés en langue roumaine.

Le tribunal constate que la société défenderesse se prévaut à son tour du certificat de maladie établi en langue roumaine. Ces pièces (les deux certificats et la preuve de l'envoi à la Caisse Nationale de Santé) versées en langue roumaine, n'ont pas été traduites, de sorte qu'elles ne constituent pas des éléments de preuve recevables.

Au vu du certificat de maladie versé par la société défenderesse et des plaidoiries à l'audience, il y a cependant lieu de constater que la société défenderesse ne conteste pas l'existence des certificats de maladie, mais seulement que le requérant a envoyé lesdits certificats à la Caisse Nationale de Santé.

Le courriel adressé le 28 mars 2023 par la Caisse Nationale de Santé à PERSONNE1.) permet de retenir que le certificat de maladie du mois d'octobre 2022 a été enregistré par l'administration. Ce chef du reproche n'est partant pas établi.

Dans la mesure où la partie défenderesse invoque elle-même le certificat de maladie, il est établi qu'elle était en possession de ce dernier, et qu'elle aurait dû refuser au requérant de prendre le volant, ce qu'elle n'a manifestement pas fait.

Les courriels adressés par PERSONNE2.) en date du 5 octobre 2022, soit « tempore non suspecto » à ses supérieurs hiérarchiques, permettent de retenir que le requérant lui a réclamé le paiement d'une prime pour deux jours de travail.

Ces pièces ne permettent cependant pas de tirer des conclusions sur la raison d'être de cette prime revendiquée.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.), il y a lieu de constater que ce dernier n'y mentionne pas avoir été sollicité par le requérant en vue de l'obtention d'une prime. Il déclare seulement que le chauffeur « allait se rendre au siège du groupe pour demander du cash car il avait travaillé et n'avait pas pris l'arrêt de maladie. »

Au vu de ces éléments, il n'est pas établi que PERSONNE1.) a réclamé à PERSONNE2.) en date du 5 octobre 2022, une prime en liquide et non déclarée pour deux jours de travail lors desquels il aurait en réalité été sous le couvert d'un certificat de maladie, certificat qu'il n'aurait cependant pas introduit auprès de la Caisse Nationale de Santé.

En ce qui concerne ensuite l'accusation faite à l'égard de PERSONNE2.), en relation avec des pots de vin, le tribunal constate que ce reproche est établi sur base des courriels adressés le 5 octobre 2022 par PERSONNE2.) à ses supérieurs hiérarchiques.

Dans la mesure où la propagation de ces déclarations a été écartée ci-avant dans le cadre de la précision, il n'y a plus lieu d'y revenir.

Pour pouvoir justifier un licenciement avec effet immédiat privant le salarié des indemnités légales, telles que l'indemnité de préavis et le cas échéant, l'indemnité de départ ainsi que des indemnités de chômage, les motifs invoqués doivent non seulement être avérés, mais également être sérieux, à savoir d'une

gravité suffisante pour rompre définitivement et irrémédiablement la confiance qu'un employeur doit avoir en son salarié (CSJ, 3^e, 14 juillet 2016, n° 42223).

Le tribunal de ce céans vient à la conclusion que les faits retenus dans le chef de PERSONNE1.) ne justifient de par leur gravité tout au plus un licenciement avec préavis et non pas un congédiement avec effet immédiat, de sorte qu'il y a lieu de déclarer le licenciement intervenu le 12 octobre 2022 à l'égard de PERSONNE1.) abusif.

Quant à l'indemnité de préavis

Par application de l'article L. 124-6 du code du travail, en cas de licenciement immédiat abusif, l'employeur est tenu de payer une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis qui, en l'espèce, est de deux mois eu égard à l'ancienneté de PERSONNE1.). La demande est partant à déclarer fondée à hauteur de $2.863,80 \times 2 = 5.727,60$.-euros.

Quant au dommage moral

PERSONNE1.) réclame à ce titre la somme de 3.000.-euros. L'employeur s'oppose à cette demande.

Au vu de l'ancienneté du requérant et des circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu, le tribunal décide de fixer la somme devant revenir à PERSONNE1.) de ce chef, ex aequo et bono au montant de 1.000.-euros.

Quant à la communication de l'attestation patronale et du certificat de travail

PERSONNE1.) réclame encore la communication du certificat de travail et de l'attestation patronale. Cette demande est contestée au motif que lesdits documents auraient été transmis au salarié au courant du mois de novembre 2022.

Dans la mesure où la société défenderesse reste cependant en défaut d'établir la communication des documents litigieux, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.).

Pour assurer l'efficacité de la condamnation, il y a lieu d'assortir celle-ci d'une astreinte de 25.-euros par document et par jour de retard, astreinte se trouvant limitée au montant maximal de 500.-euros par document.

Quant aux arriérés de salaire

Le requérant estime que son employeur ne payerait que très peu d'heures supplémentaires. Il se base ensuite sur les fiches de salaire notamment du mois

d'avril à août 2022 et les relevés tachygraphiques pour conclure que l'employeur ne payerait que le temps de conduite à l'exclusion de toute autre activité nécessaire par son service.

La société défenderesse soulève la prescription triennale de la demande et se déclare pour le surplus d'accord avec la nomination d'un consultant.

Au vœu de l'article 2277 du code civil, les actions en paiement de rémunérations de toute nature dues au salarié se prescrivent par trois ans.

La requête introductive d'instance ayant été déposée le 27 janvier 2023, la demande est en tout état de cause prescrite pour autant qu'elle tend au paiement d'heures prestées pour la période antérieure au 27 janvier 2020.

Dans la mesure où la demande en nomination d'un consultant a été acceptée par la partie défenderesse, il y a lieu d'y faire droit et de nommer consultant Monsieur André WEIL avec la mission telle que reprise dans le dispositif du présent jugement.

P A R C E S M O T I F S :

le tribunal du travail de et à Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

- reçoit** les demandes introduites par PERSONNE1.) sous les numéros de rôle D-TRAV-116/22 et D-TRAV-17/23 en la forme;
- se déclare** compétent pour en connaître ;
- ordonne** la jonction des rôles D-TRAV-116/22 et D-TRAV-17/23 pour statuer par un seul jugement;
- donne** acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG qu'il n'a pas de revendications à formuler ;
- constate** que PERSONNE1.) ne maintient plus sa demande au titre de l'indemnité pour congé non pris ;
- déclare** abusif le licenciement pour motif grave intervenu le 12 octobre 2022 à l'égard de PERSONNE1.);

- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de préavis à hauteur de 5.727,60.-euros ;
- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral à hauteur de 1.000.-euros;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.), la somme de (5.727,60 + 1.000=) 6.727,60.-euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 3 novembre 2022, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en relation avec la communication du certificat de travail et de l'attestation patronale ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à communiquer à PERSONNE1.), le certificat de travail et l'attestation patronale endéans la quinzaine du jugement à intervenir sous peine d'une astreinte de 25.-euros par jour et par document, astreinte limitée au montant de 500.-euros par document ;
- déclare** prescrite la demande en paiement des arriérés de salaire pour la période antérieure au 27 janvier 2020;
- donne** acte à PERSONNE1.) et à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., qu'ils sollicitent la nomination d'un consultant;
- pour le surplus et avant tout autre progrès en cause :
- nomme** consultant Monsieur André WEIL, demeurant à L-ADRESSE3.), avec la mission de concilier les parties si faire se peut, sinon dans un rapport écrit, détaillé et motivé:
- « déterminer sur base des fiches de salaire, des relevés des disques tachygraphiques et des relevés de la carte conducteur versés le nombre d'heures normales prestées demeurées impayées, ainsi que le nombre d'heures supplémentaires (40%) et de majoration d'heures de nuit (15%), de dimanches (70%) , de jours fériés prestées par PERSONNE1.) au profit et à la demande de son employeur et également demeurés impayées, pour la période allant du 27 janvier 2020 au 12 octobre 2022, partant de

déterminer et de calculer la rémunération due pour les heures normales, les heures supplémentaires, de nuit, de dimanche et jours fériés, prestations effectivement effectuées par PERSONNE1.) mais demeurées impayées à ce jour, et ce en application de la convention collective de travail transports et logistique»

- enjoint** à PERSONNE1.) de verser, pour au plus tard le 15 juillet 2023, la somme de 500.-euros à titre de provision à valoir sur la rémunération du consultant et d'en justifier au greffe du tribunal de paix ;
- enjoint** à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., de verser, pour au plus tard le 15 juillet 2023, la somme de 500.- euros à titre de provision à valoir sur la rémunération du consultant et d'en justifier au greffe du tribunal de paix;
- dit** que le consultant pourra dans l'accomplissement de sa mission s'entourer de tous renseignements utiles et même entendre des tierces personnes ;
- charge** le président du tribunal du travail du contrôle des opérations de la consultation ;
- dit** que le consultant devra en toute circonstance informer ce magistrat de l'état de ses opérations et des difficultés qu'il pourra rencontrer ;
- dit** que si les honoraires **devaient dépasser le montant de la provision versée, le consultant devra avertir ledit magistrat et ne continuer ses opérations qu'après consignation d'une provision supplémentaire** ;
- dit** que le consultant devra déposer son rapport au greffe de ce tribunal pour le 15 novembre 2023 au plus tard ;
- dit** qu'en cas de refus, de retard ou d'empêchement, ledit consultant pourra être remplacé à la demande de la partie la plus diligente, l'autre dûment avertie et par simple note au plumitif ;
- réserve** les autres demandes, ainsi que les frais et dépens de l'instance ;
- refixe** l'affaire pour continuation des débats au lundi, 4 décembre 2023 à 9.00 heures, salle 1.

Ainsi fait et jugé par Claude METZLER, Juge de paix de et à Diekirch, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assistée du greffier, Alain GODART, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Diekirch, et qui ont signé le présent jugement.

Claude METZLER

Alain GODART