

## **Audience publique du 6 janvier 2020**

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

**A)**, demeurant à L-(...),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Laura URBANY, en remplacement de Maître Guy THOMAS, avocats à Luxembourg,

et :

**la société à responsabilité limitée SOC1)**, établie et ayant son siège social à L-(...), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Melissa PEÑA PIRES, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg.

### **Faits :**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 31 octobre 2018, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 26 novembre 2018, date à laquelle l'affaire fut refixée au 25 février 2019.

Suite à deux refixations ultérieures, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 2 décembre 2019.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

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

## ***l e j u g e m e n t***

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 31 octobre 2018, **A)** demanda la convocation de la société à responsabilité limitée **SOC1)** devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer les montants de :

- Arriérés de salaire :	8,40 €
- Heures supplémentaires (majoration) :	4.381,13 €
- Rémunération pour congé pris :	623,34 €

soit en tout 5.012,87 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans le dispositif de la requête introductive d'instance.

Elle réclama encore une indemnité de procédure de 1.250 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 2 décembre 2019, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, la société défenderesse réclama à son tour une indemnité de procédure de 1.500 €. Il y a lieu de lui en donner acte.

### **Moyens et prétentions des parties :**

A l'appui de sa demande, **A)** expose que suivant différents contrats de travail à durée déterminée et indéterminée, elle est entrée aux services de la société défenderesse à partir du 8 juillet 2016.

Elle explique que l'ensemble desdits contrats stipulaient une durée de travail hebdomadaire de 20 heures.

La requérante fait tout d'abord valoir que pendant la période de juillet 2016 à décembre 2016, la société à responsabilité limitée **SOC1)** n'a pas respecté l'article 10 de la convention collective de travail pour le secteur du nettoyage de bâtiments, l'employeur n'ayant payé qu'un salaire horaire de 11,4408 € au lieu du montant dû s'élevant à 11,4521 €.

Elle réclame de ce chef le paiement d'un différentiel évalué à 8,40 €.

**A)** explique ensuite que pendant la période de juillet 2016 à janvier 2018, elle a presté de nombreuses heures supplémentaires, ses fiches de salaire renseignant une durée de travail mensuelle comprise entre 97,45 heures et 163,15 heures au lieu des 86,50 heures prévues au contrat de travail.

Sur base du décompte annexé à la requête introductive d'instance, elle estime ainsi avoir presté 927,55 heures supplémentaires pendant la période concernée.

L'employeur n'ayant indemnisé lesdites heures qu'au taux horaire normal sans jamais payer la majoration légale de 40%, la salariée réclame le paiement d'un montant de 4.381,13 €.

Elle se base à cet égard sur la période de référence de quatre semaines consécutives prévue à l'article L.123-1 paragraphe (2) du Code du travail ainsi que sur un arrêt récent de la Cour de Cassation (Cass., 22 mars 2018, n°27/2018, numéro 3925 du registre).

La salariée reproche finalement à la société défenderesse de ne pas avoir correctement indemnisé le congé pris, l'employeur s'étant basé sur le taux normal et non pas, tel que prévu à l'article L. 233-14 du Code du travail, sur le salaire journalier moyen des trois mois précédant l'entrée en jouissance du congé.

**A)** réclame de ce chef le paiement d'un différentiel évalué provisoirement à 623,34 €, tout en demandant la nomination d'un expert avec la mission de déterminer le montant dû sur base du salaire journalier moyen - y compris les majorations pour heures supplémentaires ci-avant réclamées - des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance des différents congés.

La société à responsabilité limitée **SOC1** s'oppose à la demande.

Elle soulève *in limine litis* l'incompétence territoriale de la juridiction du travail d'Esch-sur-Alzette, la salariée ayant travaillé conformément à son contrat de travail sur tout le territoire du Grand-Duché et seul le tribunal du travail de Luxembourg-Ville étant dès lors compétent.

Quant au fond, la société défenderesse se rapporte tout d'abord à prudence de justice quant aux arriérés de salaire réclamés sur base de l'article 10 de la convention collective de travail.

En ce qui concerne l'indemnisation des prétendues heures supplémentaires, elle ne conteste ni la durée de travail indiquée sur les fiches de salaire, ni le dépassement de la limite hebdomadaire fixée au contrat de travail.

Elle estime toutefois que le décompte adverse est erroné, l'article 7.5 de la convention collective de travail autorisant - avec l'accord du salarié engagé à temps partiel - un dépassement de 50% de l'horaire de travail contractuel sans qu'il y ait lieu de payer des heures supplémentaires.

La salariée ayant marqué son accord avec les heures prestées en procédant à la signature des différentes fiches de travail, la société défenderesse considère que toutes les heures de travail situées en-dessous de la majoration de 50% de l'horaire normal (soit  $4,325 \times 20 = 86,5 + 50\% = 129,75$  heures) ne constituent pas des heures supplémentaires donnant lieu à majoration.

Elle estime encore que l'arrêt de la Cour de Cassation invoqué par la partie adverse n'a pas la portée qu'entend lui donner la salariée, de sorte qu'elle conclut au débouté de la demande.

En ce qui concerne finalement l'indemnisation du congé pris, la société défenderesse reproche à la requérante de ne pas avoir détaillé ladite demande dans sa requête introductive de sorte qu'elle conclut principalement à l'irrecevabilité de ladite demande pour libellé obscur, sinon à son débouté.

**A)** fait répliquer qu'elle n'a jamais marqué son accord à une prestation non dûment rémunérée des heures supplémentaires.

Elle considère par ailleurs que l'article 7.5 de la convention collective de travail est à interpréter dans le cadre des paragraphes (2) et (3) de l'article L. 123-1 du Code du travail, ladite disposition étant - à défaut d'une telle interprétation - à considérer comme nulle et non avenue pour lui être moins favorable que la loi.

### **Motifs de la décision :**

#### Quant à la compétence :

La société défenderesse fait valoir que dans la mesure où la salariée exerçait son travail sur le ressort des trois juridictions du travail, seul le tribunal du travail de Luxembourg-Ville est compétent pour connaître du litige conformément aux dispositions de l'article 47, alinéa 3 du Nouveau code de procédure civile.

A l'appui de son argumentation, elle se réfère à l'article 2 du contrat de travail ainsi qu'aux fiches de travail signées par la salariée.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article 47 du Nouveau code de procédure civile :

*« En matière de contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité, la juridiction compétente est celle du lieu de travail.*

*Lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu de travail principal.*

*Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg.*

(...) ».

En l'espèce, il résulte de l'article 2 du contrat de travail que : *« Par principe et en raison de l'activité de l'entreprise, le lieu de travail sera situé à plusieurs endroits, ces endroits seront déterminés par le plan d'organisation de travail ».*

Contrairement à ce que sous-entend l'employeur, le bout de phrase *« le lieu de travail sera situé à plusieurs endroits »* ne permet pas de dire que les parties avaient prévu que lieu de travail de la salariée devait s'étendre sur tout le territoire au sens de l'article 47 du Nouveau code de procédure civile.

Il est exact qu'en sa qualité d'agent d'entretien, la salariée était susceptible d'intervenir, dans l'exercice de ses fonctions, sur des chantiers répartis sur tout le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Toutefois, le fait que la société défenderesse puisse avoir des chantiers sur tout le territoire du Luxembourg ne fait pas perdre la qualité de lieu de travail principal au siège social de la société.

Il a ainsi été décidé que l'affectation du salarié par l'employeur à des lieux différents pour de courtes durées situés en-dehors du ressort judiciaire abritant le siège social de la société ne fait pas perdre au siège social de la société la qualité de lieu de travail. C'est en effet audit siège qu'est organisée l'exécution du travail de la société, que s'y rassemblent les salariés pour se rendre et revenir des différents chantiers (Cour d'appel, 12 juin 2012, n°36482 du rôle ; Cour d'appel, 12 juillet 2012, n°37710 du rôle).

Or, le siège de la société s'est trouvé pendant toute la durée de l'engagement à (...), partant dans le ressort de la juridiction du travail d'Esch-sur-Alzette.

Le moyen d'incompétence soulevé par l'employeur est dès lors à rejeter.

Quant à la majoration de salaire :

**A)** reproche à l'employeur de n'avoir calculé sa rémunération pendant la période de juillet 2016 à décembre 2016 que sur base d'un taux horaire de 11,4408 au lieu du montant de 11,4521 € résultant de l'application de l'article 10.2 de la convention collective applicable.

L'employeur n'ayant pas fait valoir de contestations précises à l'égard de cette demande, elle est à déclarer fondée pour le montant réclamé de 8,40 €.

Quant aux heures supplémentaires :

La requérante réclame la somme de 4.381,13 € à titre de majoration de 40% pour les 927,55 heures supplémentaires qu'elle affirme avoir prestées au-delà de son horaire à mi-temps.

Il n'a pas été contesté et il résulte des différents contrats de travail soumis à l'appréciation du tribunal qu'**A)** a bien été engagée à mi-temps, soit pour une durée de travail de vingt heures hebdomadaires (ou 86,5 heures mensuelles).

Or, il découle des fiches de salaire de la requérante que cette dernière a presté :

- 97,45 heures au mois de juillet 2016
- 126,45 heures au mois d'août 2016
- 116,15 heures au mois de septembre 2016
- 141,45 heures au mois d'octobre 2016
- 133,00 heures au mois de novembre 2016
- 129,00 heures au mois de décembre 2016
- 118,00 heures au mois de janvier 2017
- 115,00 heures au mois de février 2017
- 148,00 heures au mois de mars 2017
- 117,00 heures au mois d'avril 2017
- 149,00 heures au mois de mai 2017
- 147,15 heures au mois de juin 2017
- 147,40 heures au mois de juillet 2017
- 155,00 heures au mois d'août 2017
- 157,15 heures au mois de septembre 2017
- 140,25 heures au mois d'octobre 2017
- 132,20 heures au mois de novembre 2017
- 137,50 heures au mois de décembre 2017
- 163,15 heures au mois de janvier 2018.

La salariée a donc systématiquement travaillé plus que l'horaire normal de travail stipulé au contrat de travail.

Les parties sont en désaccord sur la nature juridique de ces heures excédentaires.

En effet, si la salariée considère sur base de l'article L. 123-1 paragraphes (2) et (3) du Code du travail que lesdites heures sont à considérer comme heures supplémentaires au sens de l'article L. 123-5 alors que leur moyenne - calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives - dépasse la durée hebdomadaire normale fixée au contrat de travail, l'employeur se prévaut des dispositions de l'article 7.5 de la convention collective pour le secteur du nettoyage de bâtiments ainsi que de l'accord de la salariée quant à la prestation desdites heures pour leur dénier la qualification d'heures supplémentaires.

Il y a lieu de rappeler à cet égard le contenu des dispositions invoquées de part et d'autre.

Aux termes de l'article L.123-1 paragraphe (2) du Code du travail, les salariés à temps partiel : *« peuvent (...) être occupés au-delà des limites journalières et hebdomadaires fixées dans leur contrat de travail, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire fixée au contrat de travail ».*

Il y a d'emblée lieu de préciser que si ladite disposition a été modifiée par la loi du 23 décembre 2016 - la période de référence y prévue étant dorénavant définie par référence à l'article L. 211-6 du Code du travail comme étant celle prévue par la convention collective applicable, sinon comme étant celle choisie par l'employeur - ladite modification législative est sans incidence dans le cas d'espèce alors que la convention collective invoquée ne contient pas de dispositions relatives à la période de référence et que l'employeur n'a pas allégué avoir choisi une période de référence dépassant quatre semaines.

L'article L.123-1 paragraphe (3) du Code du travail dispose à son tour que :

*« Sauf disposition contraire du contrat de travail, la durée de travail journalière et hebdomadaire effective du salarié à temps partiel résultant de l'application des dispositions du paragraphe (2) ne peut excéder de plus de vingt pour cent la durée de travail journalière et hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.*

*(...) ».*

Aux termes de l'article L.123-5 du même code :

*« Est à considérer comme temps de travail supplémentaire au sens de l'article L.123-4, sous 3, le temps de travail effectué par le salarié à temps partiel au-delà des limites résultant de l'application des paragraphes (2) et (3) de l'article L.123-1 ».*

La convention collective du 26 février 2010 pour le personnel du secteur du nettoyage de bâtiments (tout comme celle du 6 décembre 2016) prévoit quant à elle, dans son article 7.5, que :

*« La durée normale du travail fixée au contrat de travail des salariés occupés à temps partiel peut, avec l'accord du salarié, être augmenté de 50 % par rapport au nombre d'heures fixées par le contrat de travail, sans pouvoir dépasser le maximum de quarante heures par semaine suivant les besoins de l'entreprise sans qu'il y ait lieu de payer des heures supplémentaires ».*

A ces articles invoqués par les parties, il y a encore lieu d'ajouter les dispositions de l'article L. 123-4 du Code du travail aux termes duquel le contrat de travail du salarié à temps partiel doit mentionner : *« le cas échéant les limites, conditions et modalités dans lesquelles peuvent être effectuées par le salarié à temps partiel des heures supplémentaires conformément aux articles L.211-19 à L.211-24 (...) ».*

En effet, si le législateur a permis aux parties au contrat de travail de déroger à la limite de 20% de l'augmentation du temps de travail prévue à l'article L.123-1 paragraphe (3), il a toutefois souhaité que pareil dépassement fasse l'objet d'un accord exprès dans le contrat de travail.

Or, le contrat de travail conclu entre parties est muet quant à la prestation d'éventuelles heures supplémentaires et quant aux modalités y applicables.

Le simple renvoi par l'article 10 dudit contrat aux dispositions de la convention collective n'étant pas de nature à pallier à cette lacune et la seule signature par **A)** de ses fiches de travail n'étant pas non plus de nature à faire admettre l'acceptation par la salariée des dispositions de l'article 7.5 de la convention collective, l'argumentation de l'employeur sur base dudit article est partant à rejeter.

Par ailleurs et même à supposer que la salariée ait accepté le contenu de l'article 7.5 de la convention collective et l'augmentation y prévue de l'horaire de travail sans paiement d'une majoration pour heures supplémentaires, pareille acceptation ne se conçoit que dans le cadre de l'article L.123-1 paragraphe (3) et n'est pas de nature à pouvoir déroger aux dispositions du paragraphe (2) du même article, ledit texte stipulant clairement que d'éventuels dépassements des limites journalières et hebdomadaires découlant de l'application du paragraphe (3) et donc notamment une augmentation de 50% de la durée de travail sur base d'un accord entre parties ne doivent pas avoir comme conséquence de faire dépasser la durée hebdomadaire moyenne de travail y indiquée au-delà de la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

C'est dès lors à bon droit que la salariée fait valoir sur base de l'arrêt de la Cour de Cassation du 22 mars 2018 que s'il résulte des dispositions combinées des paragraphes (2) et (3) de l'article L. 123-1 du Code du travail que le salarié peut être occupé au-delà des limites journalières et hebdomadaires fixées dans son contrat de travail à temps partiel au sens du paragraphe (1) et que, en vertu du paragraphe (3), alinéa 1, cette augmentation ne peut excéder vingt pour cent de la durée de travail convenue, sauf stipulation contraire du contrat de travail, toujours est-il que pareille augmentation de la durée de travail effective par rapport à celle convenue au contrat de travail est toujours subordonnée à la condition, prévue au paragraphe (2), que la durée hebdomadaire moyenne effective de travail, calculée sur la période de travail de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat de travail, de sorte que le temps de travail effectué par la salariée à temps partiel, sur une période de travail de quatre semaines consécutives, au-delà des limites journalières et hebdomadaires fixées dans son contrat de travail à temps partiel est, en vertu de l'article L. 123-5, alinéa 1, du Code du travail – et nonobstant toute stipulation contraire du contrat de travail ou d'une convention collective – à considérer comme temps de travail supplémentaire et, en conséquence, à rémunérer comme tel, conformément au dernier alinéa de l'article L. 123-5.

Il suit de tout ce qui précède qu'aux termes de l'article L. 123-5 du Code du travail, une heure de travail prestée dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel est à considérer comme heure supplémentaire soit lorsque, sur base de la durée hebdomadaire moyenne de la période de référence, elle dépasse la limite journalière et hebdomadaire normale fixée au contrat, hypothèse prévue au paragraphe (2) de l'article L.123-1, soit lorsque – même en ne dépassant pas ladite limite – elle dépasse la limite de 20% (ou toute autre limite supérieure dûment acceptée) résultant de l'application du paragraphe (3) du prédit article.

Dans la mesure où les calculs figurant au décompte de la requérante n'ont pas été autrement contestés et qu'il en résulte que la salariée a presté 927,55 heures supplémentaires au sens des articles L. 123-5 et L. 123-1 paragraphe (2), il y a lieu de l'entériner et d'allouer à **A**) le montant réclamé de 4.381,13 €.

#### Quant au congé pris :

➤ Le libellé obscur :

La société à responsabilité limitée **SOC1**) conclut à l'irrecevabilité de cette demande pour cause de libellé obscur.

D'après l'article 145 du Nouveau code de procédure civile, la requête doit contenir l'objet de la demande et un exposé sommaire des moyens, le tout à peine de nullité.

Cette prescription doit être interprétée en ce sens que l'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises.

Cette description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

Il appartient au juge d'apprécier souverainement si un libellé est suffisamment explicite.

En l'espèce, il résulte clairement de la requête introductive d'instance que la salariée reproche à son employeur de ne pas avoir correctement indemnisé ses congés des mois d'octobre 2016 (4 heures), de décembre 2016 (24 heures), de janvier 2017 (20 heures), de juillet 2017 (4 heures), d'août 2017 (12 heures), d'octobre 2017 (16 heures) et de novembre 2017 (20 heures), lesdits congés n'ayant été rémunérés qu'à concurrence du taux normal et non pas, tel que prévu par l'article L. 233-14 du Code du travail, sur base du salaire journalier moyen des trois mois précédant l'entrée en jouissance du congé.

La partie défenderesse n'ayant ainsi pas pu se méprendre sur l'objet du litige, le moyen d'irrecevabilité est à rejeter.

➤ Appréciation de la demande :

Il résulte des fiches de salaire versées en cause que la salariée se trouvait en congé pendant :

- 4 heures en octobre 2016,
- 24 heures en décembre 2016,
- 20 heures en janvier 2017,
- 4 heures en juillet 2017,
- 12 heures en août 2017,
- 16 heures en octobre 2017,
- 20 heures en novembre 2017.

Il résulte encore de ces mêmes fiches que lesdites heures n'ont été indemnisées qu'à concurrence du taux horaire normal.

Or, il découle de l'article L. 233-14 du Code du travail que :

*« Pour chaque jour de congé, le salarié a droit à une indemnité égale au salaire journalier moyen des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé. Le salaire journalier moyen est établi à partir du salaire mensuel brut du salarié. Il est obtenu en divisant le salaire mensuel brut, y compris les accessoires du salaire, par cent soixante-treize heures. Si pendant la période de référence prévue pour le calcul de l'indemnité de congé ou pendant la durée du congé interviennent des*

*majorations de salaire définitives résultant de la loi, de la convention collective ou du contrat individuel de travail, il doit, pour chaque mois, en être tenu compte pour le calcul de l'indemnité de congé.*

(...)

*Pour le calcul de l'indemnité, il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, notamment des gratifications et primes de bilan.*

(...) ».

Le congé n'ayant pas été indemnisé conformément audit article alors notamment que l'employeur n'a pas tenu compte des majorations pour heures supplémentaires ci-avant allouées, il y a lieu, conformément à la demande de la salariée, de nommer un consultant avec la mission plus amplement spécifiée dans le dispositif du présent jugement.

En attendant l'issue de ladite mesure d'instruction, il y a lieu de réserver les frais ainsi que les demandes relatives à l'indemnité de procédure.

**Par ces motifs,**

**Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort ;**

**re ç o i t** la requête en la forme ;

se **d é c l a r e** compétent pour en connaître ;

**d o n n e a c t e** à la société à responsabilité limitée **SOC1)** de sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

**d i t** la demande d'**A)** relative aux arriérés de salaire fondée pour le montant de 8,40 € ;

**d i t** sa demande relative à la majoration des heures supplémentaires fondée pour le montant de 4.381,13 € ;

partant,

**c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée **SOC1)** à payer à **A)** la somme de 4.389,53 € avec les intérêts légaux sur le montant de 2.016,49 € à partir du 23 mai 2018, date de la mise en demeure, et sur le montant de 2.373,04 € à partir de la demande en justice, le 31 octobre 2018, chaque fois jusqu'à solde ;

**d é c l a r e** la demande relative à l'indemnisation du congé pris recevable ;

pour le surplus et avant tout autre progrès en cause,

**n o m m e** consultant-calculateur Monsieur Paul LAPLUME, réviseur d'entreprise, expert-comptable, demeurant à L-6131 Junglinster, 18, rue Hiehl, avec la mission :

« de concilier les parties si faire se peut, sinon, dans un rapport écrit, détaillé et motivé à déposer au greffe de cette juridiction :

de calculer conformément à l'article L. 233-14 du Code du travail pour le congé pris au courant des mois d'octobre 2016, de décembre 2016, de janvier 2017, de juillet 2017, d'août 2017, d'octobre 2017 et de novembre 2017 l'indemnité due sur base du salaire journalier moyen, y compris les majorations pour heures supplémentaires, des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance dudit congé » ;

**d i t** que la partie requérante est tenue de verser par provision au consultant une avance de rémunération de 500 €, au plus tard jusqu'à la date du 7 février 2020 ;

**d i t** que le consultant pourra s'entourer dans l'accomplissement de sa mission de tous renseignements utiles, émanant même de tierces personnes ;

**d i t** que le consultant devra déposer son rapport au greffe du tribunal le 8 mai 2020 au plus tard ;

**r e f i x e** l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du lundi 18 mai 2020 à 15.00 heures de l'après-midi, à la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette, salle d'audience n° 2 au premier étage, sauf en cas de non-paiement de la provision endéans le délai imparti, auquel cas l'affaire pourra être réappelée d'office à une date antérieure ;

**o r d o n n e** l'exécution provisoire du jugement nonobstant appel et sans caution en ce qui concerne la condamnation pécuniaire ;

**r é s e r v e** tous les autres chefs de la demande, de même que les frais.

*Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :*

*Frank NEU, juge de paix, président,  
Guy MORHENG, assesseur-patron,  
André GILBERTZ, assesseur-salarié,  
Adnan MUJKIĆ, greffier,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU,  
juge de paix, président,*

*et ont le président et le greffier signé le présent jugement.*