

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 1569/2023
E-TRAV-69/23

Audience publique extraordinaire du 14 juillet 2023

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 :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

- *partie demanderesse* -, comparant par Maître Simone PINTO ESTEVES, avocat à Bofferdange,

et :

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

- *partie défenderesse* -, comparant par Maître Ludovic MATHIEU, en remplacement de Maître Nicolas BAUER, avocats à Esch-sur-Alzette,

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à ADRESSE3.), et pour autant que de besoin par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à ADRESSE4.), ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

- *partie intervenante* -, comparant par Maître Elena Rose Gulbeyaz BOZKURT, en remplacement de Maître Claudio ORLANDO, avocats à Luxembourg.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 15 mars 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 18 avril 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 4 juillet 2023, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs conclusions.

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

jugement

qui suit:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette en date 15 mars 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, devant le tribunal du travail de ce siège pour voir déclarer la démission pour faute grave de l'employeur du 3 février 2023 valable et justifiée et pour voir condamner l'employeur à lui payer les montants suivants :

- | | |
|---------------------------------------|-------------------|
| - Indemnité compensatoire de préavis | 4.626,70.- euros |
| - Indemnisation du préjudice matériel | 27.760,44.- euros |
| - Indemnisation du préjudice moral | 5.000.- euros |

avec les intérêts au taux légal à compter de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) a en outre sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant a encore conclu à la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance et à l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Par la même requête, PERSONNE1.) a fait convoquer l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail.

La requête, régulière en la forme, est recevable.

A l'audience des plaidoiries du 4 juillet 2023 le requérant a présenté un nouveau décompte et a chiffré son dommage matériel subi du chef du

licenciement au montant de 3.953,39.- euros en ce qui concerne la période du 3 février au 4 juillet 2023 et au montant de 13.880,22.- euros en ce qui concerne la période d'août 2023 à février 2024.

Il y a lieu de lui en donner acte.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a formulé une demande reconventionnelle et a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A la même audience des plaidoiries la représentante de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé acte qu'elle exerce son recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail et a réclamé, aux termes de ses conclusions déposées au tribunal du travail, un montant total de 2.022,15.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter de la demande en justice, jusqu'à solde, à la partie mal fondée au litige.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa demande PERSONNE1.) expose qu'il a été engagé par contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 29 novembre 2018 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en qualité de livreur à compter du 2 janvier 2019.

Alors que l'employeur serait resté en défaut de lui payer les salaires à compter du mois d'octobre 2022 et de lui verser les fiches de salaire depuis le mois de juin 2022, il lui aurait fait parvenir une mise en demeure en date du 9 janvier 2023.

L'employeur aurait alors procédé au paiement du salaire du mois d'octobre 2022 en date du 13 janvier 2023 et de celui du mois de novembre 2022 en date du 17 janvier 2023.

En date du 19 janvier 2023, l'employeur aurait demandé au requérant un délai pour procéder au paiement du salaire du mois de décembre 2022. PERSONNE1.) explique lui avoir accordé un délai de cinq jours pour effectuer ce paiement du salaire, ainsi que pour lui verser les fiches de salaire des mois de juin à décembre 2022. Par la même occasion il l'aurait mis en garde de payer le salaire du mois de janvier 2023 jusqu'au 31 janvier 2023.

Bien que le salaire du mois de décembre 2022 ait été payé en date du 25 janvier 2023, l'employeur serait resté en défaut de procéder au paiement du salaire du mois de janvier 2023 jusqu'au 3 février 2023.

En outre, il se serait avéré que l'employeur avait exposé la mise en demeure envoyée par le mandataire du requérant en date du 9 janvier 2023 dans le dépôt où passent tant les salariés que les clients de l'entreprise.

PERSONNE1.) qualifie cet agissement d'acte de harcèlement moral et d'humiliation de la part de l'employeur envers lui.

Face à cette situation, le requérant aurait été contraint de résilier en date du 3 février 2023 le contrat de travail avec effet immédiat pour cause de faute grave de l'employeur dans les termes suivants :

(LETTRE)

Suite à l'envoi de la lettre de démission, l'employeur aurait finalement, en date du 9 février 2023, procédé au paiement du salaire du mois de janvier 2023.

PERSONNE1.) estime qu'en application de l'article L.124-10 du Code du travail, cette résiliation du contrat de travail imputable à l'employeur devait être déclarée justifiée et qu'il pourrait dès lors prétendre à indemnisation. Le requérant conclut par conséquent à la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 4.626,70.- euros à titre d'indemnité de préavis, les montants de 3.953,39.- euros et 13.880,22.- euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel et le montant de 5.000.- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral.

La partie défenderesse, tout en admettant avoir payé les salaires visés par la requête avec du retard, conclut au caractère abusif de la démission du requérant alors qu'aucune faute grave dans son chef ne saurait lui être reprochée.

Elle donne tout d'abord à considérer que fin 2022, début 2023 elle a connu des problèmes de trésorerie. La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL rappelle qu'aux termes de la mise en demeure lui adressée par le mandataire du requérant, un délai de huit jours lui avait été accordé pour procéder au paiement des salaires des mois d'octobre, novembre et décembre 2022. Elle aurait payé les salaires des mois d'octobre et novembre le 13 respectivement le 17 janvier 2023.

En date du 20 janvier 2023, le requérant aurait, sur demande de la partie défenderesse, accordé un délai supplémentaire de cinq jours pour effectuer le paiement du salaire du mois de décembre 2023. Ce délai aurait été respecté par l'employeur qui a procédé audit paiement en date du 25 janvier 2023.

L'employeur estime que dans la mesure où il aurait respecté les termes de la mise en demeure par le paiement dans les délais impartis des salaires des mois d'octobre 2022 à décembre 2022, le non-paiement du salaire du mois de janvier 2023 à la date du 3 février 2023 ne saurait être qualifié de faute grave de nature à justifier la démission d'PERSONNE1.) et ce d'autant plus que l'employeur a été informé en date du 10 janvier 2023 que le paiement de

l'indemnité pécuniaire de maladie du requérant serait à charge de la Caisse Nationale de Santé à partir du mois de janvier 2023. A cet égard l'employeur rappelle qu'PERSONNE1.) a été en maladie pendant quatorze jours au cours du mois de janvier 2023.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL conteste encore un quelconque acte de harcèlement moral ou d'humiliation de sa part.

Motifs de la décision

➤ Quant au caractère justifié de la résiliation du contrat de travail pour faute grave dans le chef de l'employeur

Suivant l'article L.124-10 (1) alinéa 1 du Code du travail, « *Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.* »

Le salarié qui a démissionné pour cause de faute grave de l'employeur doit prouver que les motifs allégués correspondent à la réalité (cf. C.S.J., 6 avril 2006, n° 29936).

Aux termes de son courrier du 3 février 2023, la partie requérante fait valoir que la démission est justifiée par le retard du paiement des salaires des mois d'octobre à décembre 2022 et de la remise des fiches de salaire afférentes, ainsi que par le non-paiement du salaire du mois de janvier 2023 et du défaut de la remise de la fiche de salaire du mois de janvier 2023.

Elle souligne qu'en vertu de l'article 5 du contrat de travail signé entre parties, le salaire est payé à la fin du mois.

Le retard dans le paiement des salaires est reconnu par l'employeur, qui l'explique par la situation financière difficile dans laquelle il se trouvait à cette époque. Il souligne que l'intégralité des salaires d'octobre à décembre 2022 a été payée et que la démission en date du 3 février 2023 pour cause de non-paiement du salaire du mois de janvier 2023 serait prématurée.

A cet égard, le tribunal rappelle qu'il est de jurisprudence constante que le manquement à son obligation principale d'employeur, à savoir le paiement ponctuel du salaire qui revêt pour le salarié un caractère alimentaire et vital, constitue dans le chef de la partie défenderesse une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail et justifiant par conséquent la démission sans préavis pour motif grave de la requérante. (cf. C.S.J, 11 juillet 2002, n° rôle 22815)

En l'espèce, les salaires des mois d'octobre à décembre 2022 ont été payés avec du retard et seulement après l'envoi de la mise en demeure du 9 janvier 2023 et, à la date du 3 février 2023, le salaire du mois de janvier 2023 n'était pas encore payé.

Le tribunal considère que bien que le requérant ait accordé un délai à l'employeur pour procéder au paiement des salaires des mois d'octobre à décembre 2022 et qu'il ait ainsi accepté ce paiement tardif, il y a lieu de constater que l'employeur n'a, en ce qui concerne le paiement du salaire du mois de janvier 2023 ainsi qu'en ce qui concerne la remise de la fiche de salaire, à nouveau pas respecté ses obligations légales et contractuelles.

Les retards persistants dans le paiement du salaire par l'employeur sont dès lors établis en cause.

Aux termes de la requête introductive d'instance, PERSONNE1.) reproche encore à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL un acte de harcèlement moral et d'humiliation à son égard.

A cet égard il explique que l'employeur avait exposé la mise en demeure envoyée par son mandataire en date du 9 janvier 2023 dans le dépôt où passent tant les salariés que les clients de l'entreprise.

En effet, sur base des photos versées en cause, il est établi que ladite mise en demeure était attachée sur un tableau d'affichage dans le dépôt de l'entreprise.

Or, à l'instar de l'employeur, le tribunal doit constater que le requérant reste en défaut d'expliquer en quoi ce fait constituerait un acte de harcèlement moral ou d'humiliation à son égard, dans la mesure où par ce courrier de mise en demeure le salarié s'est borné à réclamer ce qui lui était légalement dû.

Au vu des éléments du dossier, aucun acte de harcèlement moral ou d'humiliation à l'égard d'PERSONNE1.) ne saurait être reproché à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL.

Néanmoins, au vu des retards persistants du paiement du salaire et de la remise des fiches de salaire, la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail par le salarié est à déclarer justifiée et PERSONNE1.) peut, en principe, prétendre à indemnisation.

➤ Quant aux prétentions financières

- Quant à l'indemnité de préavis

A titre d'indemnité compensatoire de préavis, PERSONNE1.) réclame le montant de 4.626,70.- euros (2 x 2.313,37).

La partie défenderesse explique que les indemnités pécuniaires de maladie touchées par le demandeur doivent être déduites du montant à accorder de ce chef. A l'appui de son argumentation elle se base sur une décision de la Cour d'appel du 12 janvier 2023, aux termes de laquelle il y a lieu de déduire du montant redû en principe par l'employeur au titre de l'indemnité de préavis, les indemnités de chômage et les revenus perçus par le salarié pendant cette période. L'arrêt poursuit que dans la mesure où une partie de la perte de

revenus du salarié est compensée par l'octroi d'indemnités de chômage, ces montants sont à déduire de l'indemnité de préavis à laquelle le salarié a droit en principe, faute de quoi le salarié toucherait un montant plus élevé de ce qu'il percevrait en cas de maintien des relations de travail.

A cet égard le tribunal rappelle que l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié en cas de démission justifiée présente un caractère forfaitaire dû sans considération du préjudice réellement subi par le salarié du fait de la brusque rupture du contrat de travail (en ce sens : C.S.J., 16 mars 2017, n°42799 du rôle).

Si en vertu de l'article L.521-4 (5) alinéa 2 du Code du travail, « le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt », force est toutefois de constater qu'en l'espèce l'employeur reste en défaut d'invoquer une base légale à l'appui de son raisonnement permettant de porter en déduction les indemnités pécuniaires de maladie perçues, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y faire droit.

Il s'ensuit que PERSONNE1.) peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 4.626,70.- euros (2 x 2.313,37).

- Quant à l'indemnisation des préjudices matériel et moral

Au vu de ce qui précède, le paiement avec du retard des salaires a été constitutif d'une faute grave dans le chef de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, de nature à justifier la résiliation avec effet immédiat par PERSONNE1.). Ce dernier peut dès lors, en principe, réclamer indemnisation de ses préjudices matériel et moral subis.

Aux termes de sa requête PERSONNE1.) réclame le montant de 17.833,61.- euros (3.953,39 + 13.880,22) à titre d'indemnisation du préjudice matériel et le montant de 5.000.- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral.

Il y a lieu de rappeler que si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif ou d'une faute grave de l'employeur ayant justifié sa démission avec effet immédiat, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec la résiliation du contrat de travail doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont 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 des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (C.S.J., 7 juillet 2005, n° 29523 du rôle).

Il est établi en cause que le requérant a été en état d'incapacité de travail dès le jour de sa démission et ce au moins jusqu'au 30 avril 2023.

Le tribunal considère dès lors que dans la mesure où PERSONNE1.) était indisponible pour le marché de l'emploi après sa démission, il y a lieu de considérer qu'il y a rupture du lien de causalité entre la démission et le préjudice matériel qu'il aurait subi de ce fait.

Au vu des considérations qui précèdent, le requérant doit partant être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel.

Le requérant réclame encore le montant de 5.000.- euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral subi en raison de la démission pour faute grave dans le chef de l'employeur.

La partie défenderesse conteste cette demande tant dans son principe que dans son quantum.

Le tribunal rappelle qu'en ce qui concerne les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral, ceux-ci sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié ayant été contraint de démissionner, les soucis et tracasseries causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances de la résiliation du contrat de travail.

Eu égard à l'âge du requérant et de son ancienneté et en tenant compte des circonstances de la démission, le tribunal fixe l'indemnisation du préjudice moral d'PERSONNE1.) *ex aequo et bono* au montant de 1.000.- euros.

Quant à la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi

Aux termes de ses conclusions présentées à l'audience publique du 4 juillet 2023, l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, conclut à la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige, à lui payer le montant de 2.022,15.- euros correspondant au montant payé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage au mois de mai 2023.

Il ressort des pièces versées en cause par l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, qu'en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage, un montant brut de 2.022,15.- euros.

D'après l'article L.521-4(5) du Code du travail, « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'Emploi les indemnités de*

chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. »

Etant donné que la demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de sa démission justifiée a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'Etat ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'Etat, en cas de démission justifiée, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'Etat a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

Il convient encore de préciser que les indemnités de chômage n'ont pas été payées pendant la période censée couverte par l'indemnité de préavis.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

Quant à l'exécution provisoire

Aux termes de l'article 148 du nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

La notion de « salaire échu » présuppose, conformément à sa définition même, qu'il s'agisse d'une créance salariale qui est échue, soit au moment de la cessation des relations contractuelles entre parties, soit même indépendamment de toute cessation de ces relations.

L'indemnité de préavis à allouer suite à la démission du requérant, de même que l'indemnisation du préjudice moral n'étant pas à considérer comme étant des salaires au regard de l'article 148 du nouveau code de procédure civile et le requérant n'ayant pas fait valoir d'arguments déterminants en faveur d'une telle mesure, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement à cet égard.

Quant à la demande respective des parties en allocation d'une indemnité de procédure

PERSONNE1.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Eu égard aux éléments du dossier il serait inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Au vu de la nature de l'affaire, des soins qu'elle requiert et des difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer cette indemnité à la somme de 500.- euros.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de rejeter la demande reconventionnelle en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL.

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 ;

r e ç o i t la requête en la forme ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) qu'il chiffre l'indemnisation de son préjudice matériel au montant de 17.833,61.- euros ;

d o n n e a c t e à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL de sa demande reconventionnelle basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

d é c l a r e justifiée la résiliation du contrat de travail par PERSONNE1.) intervenue le 3 février 2023 en raison des fautes graves de l'employeur ;

d é c l a r e fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 4.626,70.- euros ;

partant **c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) de ce chef le montant de 4.626,70.- euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 15 mars 2023, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d é c l a r e non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel ;

partant en déboute ;

d é c l a r e fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral ;

partant **c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) de ce chef le montant de 1.000.- euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 15 mars 2023, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d i t non fondée la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi ;

partant en déboute ;

d é c l a r e fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure ;

partant **c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 500.- euros de ce chef ;

d é c l a r e non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en paiement d'une indemnité de procédure ;

partant en déboute ;

c o n d a m n e e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

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

*Joëlle GEHLEN, président,
Armand ROBINET, assesseur-employeur,
Alain FICKINGER, assesseur salarié,
Ben GAUDRON, greffier assumé,*

et prononcé en audience publique extraordinaire à Esch-sur-Alzette par Joëlle GEHLEN, juge de paix, président,

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