

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 2099/23  
E-TRAV-102/22

## **Audience publique du 6 novembre 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 F-ADRESSE1.),

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Frédéric FRABETTI, avocat à Luxembourg,

et :

**la société anonyme 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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

- ***partie défenderesse*** - comparant par Maître Louis ARENDT, en remplacement de Maître Philippe SCHMIT, avocats à Luxembourg.

### **Faits :**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 16 juin 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 11 juillet 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 21 novembre 2022.

Suite à trois refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 2 octobre 2023.

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 16 juin 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), 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 :

- 13 <sup>ème</sup> mois de l'année 2021 :	4.738,25 €
- 14 <sup>ème</sup> mois de l'année 2021 :	4.738,25 €
- Bonus de l'année 2020 :	15.134,47 €

soit en tout 24.610,97 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il réclama encore une indemnité de procédure de 2.000 € 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 octobre 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara ne pas contester son licenciement, sa requête étant affecté d'une erreur matérielle à cet égard.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société anonyme SOCIETE1.) réclama de manière reconventionnelle une indemnité de procédure de 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

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

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose qu'il est entré aux services de la société défenderesse suivant contrat de travail du 14 septembre 2017.

Il explique que suivant courrier du 29 novembre 2021, l'employeur a procédé à son licenciement moyennant un préavis du 1<sup>er</sup> décembre 2021 au 31 janvier 2022.

Le requérant fait valoir que malgré sa mise en demeure du 24 janvier 2022, l'employeur refuse de lui payer certains montants qui seraient pourtant dus.

PERSONNE1.) reproche ainsi à la société défenderesse de ne pas lui avoir payé ses 13<sup>ème</sup> mois et 14<sup>ème</sup> mois pour l'année 2021.

Il réclame de ce chef le montant de (2 x 4.738,25 =) 9.476,50 €

A l'appui de sa demande, il fait valoir :

- qu'aux termes de l'article 7.2 de son contrat de travail, il est en droit d'obtenir, au mois de décembre de chaque année, le paiement d'un 13<sup>ème</sup> mois et d'un 14<sup>ème</sup> mois correspondant au montant du salaire hors avantages ayant précédé le mois du paiement ;
- qu'il s'agit d'un droit acquis dont il a bénéficié chaque année et qui est expressément prévu au contrat ;
- que c'est à tort que l'employeur s'oppose au paiement des montants réclamés en faisant valoir que la relation entre parties aurait été résiliée en cours d'année, le contrat n'étant à considérer comme étant résilié qu'à la fin effective du préavis, soit le 31 janvier 2022, et non au moment de l'envoi de la lettre de licenciement du 29 novembre 2021 ;
- que le salarié pouvant prétendre au maintien de tous ses avantages et de toute sa rémunération jusqu'à la fin effective du contrat, sa demande est partant fondée.

PERSONNE1.) reproche encore à la société défenderesse de ne pas lui avoir payé son bonus de l'année 2020.

Il réclame à ce titre le montant de 15.134,47 €

A l'appui de cette demande, il fait valoir :

- qu'aux termes de l'article 8 de son contrat de travail, les parties ont prévu pour l'année 2018 un bonus correspondant à 15% des commissions au cas où le chiffre d'affaires du salarié devait atteindre 75.000 € ;
- que ledit bonus a été expressément reconduit d'année en année aux termes des « évaluations annuelles » du requérant signées entre parties en 2019 et 2020 ;
- que par courrier électronique du 18 mai 2020, l'employeur a encore formellement reconnu la bonne performance du requérant

en 2020 en admettant qu'il avait réalisé un chiffre d'affaires de 100.894 €, montant repris dans le courrier énonçant les motifs de son licenciement ;

- que dans ces conditions, la société défenderesse ne saurait prétendre que ledit chiffre d'affaires n'aurait pas été réalisé par le salarié lui-même ;
- que l'objectif de 75.000 € ayant dès lors été dépassé, le requérant peut prétendre à 15% des commissions effectivement réalisées, soit (15% x 100.896,46 =) 15.134,47 €.

La société anonyme SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

En ce qui concerne les 13<sup>ème</sup> et 14<sup>ème</sup> mois, elle estime à titre principal :

- que lesdites indemnités sont visées par une clause de libéralité insérée à l'article 7.4 du contrat de travail ;
- qu'il résulte en effet de la structure de l'article que ladite clause couvre tout montant dépassant le salaire de base tel que visé à l'article 7.1 ;
- que les gratifications réclamées sur base de l'article 7.2 sont dès lors purement facultatives dans le chef de l'employeur qui peut discrétionnairement en fixer le montant ainsi que les conditions d'octroi et de retrait ;
- qu'en effet, il a été décidé (Cour d'appel, 23 février 2006, n°29939 du rôle) que le seul fait qu'une indemnité soit prévue au contrat ne la rend pas obligatoire lorsque les parties ont expressément prévu, tel qu'en l'espèce, qu'elle restait discrétionnaire.

A titre subsidiaire, la société défenderesse s'oppose à la demande en faisant valoir :

- qu'aux termes de l'article 7.2 invoqué par le requérant, les indemnités réclamées ne sont pas dues en cas de résiliation du contrat de travail en cours d'année ;
- que contrairement à l'avis du salarié, le contrat est résilié au moment où l'employeur a manifesté sa volonté de mettre fin au contrat, soit en date du 29 novembre 2021 ;
- qu'il importe peu dans ce contexte que le préavis n'a expiré qu'en janvier 2022, le contrat ayant bien été résilié en cours d'année ;
- que le salarié est partant à débouter de ses demandes.

La société anonyme SOCIETE1.) s'oppose encore à la demande relative au bonus de l'année 2020.

A l'appui de ses contestations, elle estime à titre principal que tout comme les 13<sup>ème</sup> et 14<sup>ème</sup> mois, ledit bonus dépasse le salaire de base stipulé à l'article 7.1 du contrat de travail de sorte qu'il tombe sous l'application de la clause de libéralité insérée à l'article 7.4.

A titre subsidiaire, elle fait valoir :

- que le bonus n'a été prévu au contrat de travail que pour l'année 2018 ;
- que contrairement à l'argumentation adverse, il n'a pas été reconduit dans les mêmes conditions pour les années à venir ;
- qu'en effet - aucune référence au contrat n'étant faite dans les fiches d'évaluation - le montant y prévu ne constitue pas une reconduction du bonus contractuel mais un « bonus nouveau » ;
- que ce dernier est dès lors couvert par la clause de libéralité prévue au contrat ;
- qu'en tout état de cause, la clause de libéralité est à interpréter dans un sens favorable à celui qui s'est engagé, soit en l'espèce l'employeur.

En dernier ordre de subsidiarité, la société défenderesse s'oppose au bonus en considérant :

- que les conditions d'octroi ne sont pas établies ;
- qu'aux termes de la fiche d'évaluation invoquée par le requérant, le bonus est calculé sur les commissions nouvelles générés par le salarié ;
- qu'il résulte toutefois d'une lecture même en diagonale des messages échangés entre parties, que les interventions du salarié n'ont été que ponctuelles, toutes les autres étapes ayant été réalisés par son supérieur hiérarchique PERSONNE2.) ;
- que le salarié n'ayant pas établi dans ces conditions le rôle actif qu'il a joué dans les revenus invoqués, sa demande est à rejeter ;
- que par ailleurs et au vu de la date du courrier du 18 mai 2020 invoqué par le requérant, les commissions visées ne peuvent que concerner les commissions réalisées entre 2018 et 2019 et non celles de l'année 2020 ;
- que finalement, le montant réclamé est contesté, les commissions se trouvant à la base du calcul adverse résultant de contrats avec

des clients - partant d'actes juridiques - dont la preuve doit être établie par écrit.

En tout état de cause, l'employeur s'oppose au cours des intérêts tel que réclamés dans la requête ainsi qu'à l'exécution provisoire du jugement.

### **Motifs de la décision :**

Suivant contrat de travail du 14 septembre 2017, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2017, PERSONNE1.) est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « responsable client ».

Suivant courrier du 29 novembre 2021, il s'est vu licencier moyennant le préavis légal du 1<sup>er</sup> décembre 2021 au 31 janvier 2022.

### **Quant aux 13<sup>ème</sup> et 14<sup>ème</sup> mois :**

PERSONNE1.) réclame pour l'année 2021 le paiement d'un montant de 9.476,50 €, soit 4.738,25 € à titre de 13<sup>ème</sup> mois ainsi que 4.738,25 € à titre de 14<sup>ème</sup> mois.

La société anonyme SOCIETE1.) s'oppose à cette demande.

Les parties sont plus particulièrement en désaccord sur la nature des indemnités réclamées, le salarié considérant qu'il s'agit d'un élément du salaire contractuel au paiement duquel l'employeur ne saurait se soustraire, alors que la société défenderesse conclut à l'existence d'une simple gratification laissée à sa complète discrétion.

Il y a lieu de rappeler que toute gratification constitue en principe une libéralité laissée à la discrétion de l'employeur, à moins qu'elle ne soit due en vertu d'un engagement exprès - contrat de travail ou convention collective - ou que l'obligation de la payer ne résulte d'un usage constant.

En l'espèce, il résulte de l'article 7 du contrat de travail que la rémunération du salarié a été définie comme suit :

*« 7.1. Pour la fonction décrite à l'article 1<sup>er</sup> du présent contrat, le Salarié a droit à un salaire mensuel brut de 4.400.- EUR (indice 794,54). Le salaire est adapté aux variations du coût de la vie.*

(...)

*7.2. En sus de la rémunération mensuelle brute ci-dessus fixée, le Salarié percevra un treizième et un quatorzième mois dont le montant brut sera égal au salaire de base hors primes et gratifications diverses du mois complet précédant le mois de versement. Le treizième et quatorzième mois sont calculés pro rata*

*temporis par rapport à la durée d'occupation pendant la période de référence c.a.d. l'année calendrier.*

*Les 13<sup>ème</sup> et 14<sup>ème</sup> mois seront versés au mois de décembre.*

*En cas de résiliation du contrat de travail en cours d'année, pour quelque cause que ce soit, la gratification des 13<sup>ème</sup> et 14<sup>ème</sup> mois ne sera pas due.*

7.3 (...)

*7.4. Il est de convention expresse entre parties que l'octroi de toutes formes de gratifications (primes, avantages, etc. ) venant en sus du salaire de base constitue de la part de l'Employeur une allocation exclusivement bénévole, temporaire et facultative et ce même si elles sont payées ou octroyées de manière régulière. Le salarié accepte le caractère exclusivement bénévole, facultatif et temporaire de toutes formes de gratifications et reconnaît qu'elles ne sont pas susceptibles de créer un quelconque droit acquis à son profit.*

*Le montant, les conditions d'octroi et le retrait des gratifications sont laissés à l'entière discrétion de l'employeur. »*

S'il est vrai que le recours aux termes « *le salarié percevra (...)* » peut faire penser au caractère obligatoire de la gratification des 13<sup>ème</sup> et 14<sup>ème</sup> mois, il résulte toutefois des dispositions de l'article 7.4 ci-avant reproduit qu'il n'en est rien, le salarié ayant clairement accepté que toute gratification venant en sus du salaire de base est purement discrétionnaire dans le chef de l'employeur.

Or, le salarié ne saurait raisonnablement prétendre que la gratification de l'article 7.2. fait partie du salaire de base, ce dernier n'étant constitué - au vu de la structure de l'article – que par la seule rémunération visée à l'article 7.1 dudit contrat.

Les parties ayant dès lors convenu que la gratification réclamée était laissée à la discrétion de l'employeur, qu'elle serait volontaire, non obligatoire et susceptible d'être modifiée, retirée ou omise, c'est à tort que le requérant se prévaut de l'existence d'un engagement exprès de la part de l'employeur.

Les 13<sup>ème</sup> et 14<sup>ème</sup> mois ne constituant pas un élément de salaire obligatoire mais une gratification discrétionnaire, le salarié est à débouter de sa demande.

### **Quant au bonus :**

PERSONNE1.) réclame encore un montant de 15.134,47 € à titre de bonus pour l'année 2020, la somme ainsi réclamée correspondant à 15% des commissions qu'il prétend avoir personnellement réalisées.

La société défenderesse s'oppose à cette demande en renvoyant tout d'abord à son argumentation principale telle que développée dans le cadre des 13<sup>ème</sup> et 14<sup>ème</sup> mois.

Il résulte de la lecture du contrat de travail que les parties ont convenu de ce qui suit :

« Article 8. Bonus :

*Pour l'année 2018, le Salarié aura droit à un bonus à concurrence de 5.000.-EUR brut à partir du moment où il réalise 75 clients. Au-delà de 75 clients dans l'année civile, le Salarié a droit à un bonus supplémentaire de 150.-EUR brut par client membre de l'SOCIETE2.). Si la commission réalisée par le Salarié en 2018 atteint 75.000.-EUR, le Salarié a droit à un bonus supplémentaire correspondant à la valeur brute de 15% des commissions réalisées. Ce bonus est indivisible et ne sera pas octroyé au pro rata des commissions obtenues ».*

Contrairement aux explications de la société défenderesse, la prédite disposition ne prévoit pas le caractère discrétionnaire du bonus, l'employeur s'étant au contraire expressément engagé par le recours aux termes « *le salarié aura droit (...)* » au paiement du bonus convenu.

C'est à tort que la société défenderesse se réfère à l'article 7.4 du contrat prévoyant le caractère discrétionnaire des gratifications, la chronologie des articles et l'engagement exprès de l'employeur à payer le bonus ne permettant pas d'admettre que l'intention des parties ait été de soumettre l'élément de salaire prévu à l'article 8 à la clause de libéralité stipulée à l'article 7.

L'argumentation principale de l'employeur est partant à rejeter.

La société défenderesse fait encore valoir que le bonus n'aurait été contractuellement prévu que pour l'année 2018 et qu'il n'aurait pas été reconduit aux mêmes conditions, le montant prévu dans les fiches d'évaluation constituant dès lors un « bonus nouveau » ;

Il résulte de l'article 8 ci-avant reproduit qu'au moment de la signature du contrat en 2017, les parties n'ont prévu le bonus que pour l'année 2018.

Aux termes de la fiche d'évaluation de l'année 2018 (pièce n°8 de Maître Frédéric FRABETTI), l'un des objectifs fixés pour l'année 2019 concernait la réalisation par le salarié d'un chiffre d'affaires de 75.000 €, les parties ayant convenu sub. 6.2 que « *si Monsieur PERSONNE1.) dépasse 75.0000 € de commissions/honoraires, il aura droit à 15% du montant des commissions HT encaissé par SOCIETE1.)* ».

Aux termes de la fiche d'évaluation de l'année 2019 (pièce n°8 de Maître Frédéric FRABETTI), l'un des objectifs fixés pour l'année 2020 visait la réalisation par PERSONNE1.) d'un chiffre d'affaires de 75.000 €, les parties ayant là-encore convenu sub. 6 que « *la réalisation des*



*objectifs en 2020 entrainera le déclenchement d'un bonus identique » à celui prévu dans l'évaluation de 2019.*

Il ne résulte dès lors pas des éléments du dossier que les avantages convenus dans les fiches d'évaluation constituent des « bonus nouveaux » qu'il y aurait lieu de soumettre aux dispositions de l'article 7.4 du contrat de travail, les parties ayant au contraire décidé de reconduire tant dans son principe que quant à son montant le bonus initialement convenu au contrat de travail.

Le tribunal ayant ci-avant retenu que la clause de libéralité n'est pas applicable au bonus prévu au contrat, il doit en aller de même en ce qui concerne sa reconduction.

La clause de libéralité n'étant partant pas applicable et étant à écarter, il n'y a pas lieu de procéder à son interprétation telle que réclamée par l'employeur.

La société anonyme SOCIETE1.) considère ensuite que les conditions d'octroi du bonus ne sont pas établies. Elle fait ainsi plaider que les interventions du salarié n'étaient que ponctuelles, le plus gros du travail ayant été réalisé par son supérieur hiérarchique PERSONNE2.) de sorte que le requérant n'aurait pas prouvé avoir joué un rôle actif dans la réalisation des bénéfices de l'employeur.

Conformément aux règles générales en matière de preuve, celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Il appartient dès lors au salarié de prouver qu'il se trouve à l'origine des montants lui servant de base de calcul au bonus réclamé.

Le requérant renvoie à cet égard à un courrier électronique de son supérieur hiérarchique du 18 mai 2020 ainsi qu'à la lettre du 4 février 2022 énonçant les motifs de son licenciement.

Il résulte du courrier du 18 mai 2020 que le supérieur hiérarchique PERSONNE2.) y confirme ce qui suit :

*« Je tiens également à saluer la bonne performance de PERSONNE1.) en ce début d'année qui a réalisé les affaires suivantes pour un total de 100.894 € :*

*(...) ».*

Ce courrier ne permet pas d'admettre que les affaires en question aient été réalisées par PERSONNE2.), bien au contraire.

La société défenderesse n'a par ailleurs avancé aucune raison particulière qui aurait pu amener le supérieur hiérarchique à tenir de faux propos, étant entendu que c'est ce même PERSONNE2.) qui, dans le cadre de l'évaluation du salarié en février 2020, avait encore retenu que *« les objectifs assignés pour 2019 n'ont pas été atteints ».*

La société défenderesse se réfère pour sa part à une « *lecture même en diagonale* » de ses pièces pour en déduire que le travail a bien été réalisé par PERSONNE2.) et non par le requérant.

Cette allégation n'a pas été autrement illustrée, l'employeur s'étant contenté de renvoyer à ses pièces n°2 à n°7.

Or, il n'appartient pas au tribunal - sur base d'une « *lecture même en diagonale* » de la centaine de pages versées par l'employeur - de déterminer à quelles illustrations la société défenderesse a entendu se référer et de quels exemples elle a entendu déduire la preuve de ses allégations.

Le tribunal retient dès lors sur base du courrier du 18 mai 2020 que c'est bien le requérant - et non son supérieur hiérarchique – qui se trouve à l'origine des revenus invoqués.

La société anonyme SOCIETE1.) conteste finalement le montant de 100.894 € invoqué en tant que base de calcul par le requérant.

Elle estime en effet qu'au vu de la date du courrier électronique de PERSONNE2.) – le 18 mai 2020 - le chiffre d'affaires y indiqué ne saurait correspondre à la seule année 2020 mais qu'il engloberait nécessairement les revenus réalisées pendant les années 2018 et 2019.

Or, il résulte de la lettre de motivation du licenciement que l'employeur admet les commissions suivantes :

- 2018 : 56.930,55 €
- 2019 : 43.119,54 €
- 2020 : 100.894,00 €
- 2021 : 4.830,00 €

L'argumentation de la société défenderesse se trouve dès lors en contradiction avec les motifs ayant justifié le licenciement.

La base de calcul du bonus résultant à suffisance du courrier de PERSONNE2.) et étant confirmé par la lettre de motivation - qui vaut aveu extra-judiciaire dans le chef de l'employeur des mentions qui y figurent - il y a lieu d'admettre que le salarié a bien réalisé pour l'année 2020 un chiffre d'affaires de 100.894 €, la société défenderesse ne pouvant reprocher dans ces conditions au salarié de ne pas avoir produit les contrats dont elle est seule à détenir une copie.

Le montant et le mode de calcul du bonus n'ayant pas été autrement contesté, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) et de condamner l'employeur à lui payer la somme de (15% x 100.894 =) 15.134,47 €

La société défenderesse ayant été mise en demeure suivant courrier recommandé du 24 janvier 2022, les intérêts légaux sur le montant alloué sont dus à partir de cette date.

Quant aux indemnités de procédure :

Chacune des parties réclame le paiement d'une indemnité de procédure.

Le requérant n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application des dispositions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, il y a lieu de le débouter de sa demande.

Au vu de l'issue du litige, la demande reconventionnelle de la société défenderesse est également à rejeter.

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.

La doctrine considère que la notion de rémunération englobe tous les compléments qui s'ajoutent au salaire.

Ainsi, il faut considérer comme rémunérations « toutes les sommes versées (ou dues) aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires et gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent » (cf. Traité de droit du travail, Camerlynck, volume Les Salaires, n° 144).

Le salarié s'étant vu allouer un bonus, il y a dès lors lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

**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.) de la rectification de l'erreur matérielle affectant le dispositif de sa requête ;

**d i t** sa demande relative aux 13<sup>ème</sup> mois et au 14<sup>ème</sup> mois de l'année 2021 non fondée ;

en **d é b o u t e** ;

**d i t** sa demande relative au bonus de l'année 2020 fondée ;

partant,

**c o n d a m n e** la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 15.134,47 € avec les intérêts légaux à partir du 24 janvier 2022, date de la mise en demeure, jusqu'à solde ;

**d o n n e a c t e** à la société anonyme SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

**d i t** les demandes respectives des parties sur cette base non fondées ;

en **d é b o u t e** ;

**o r d o n n e** l'exécution provisoire du jugement, nonobstant appel et sans caution ;

**c o n d a m n e** la société anonyme SOCIETE1.) à tous les 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 :*

*Frank NEU, juge de paix, président,  
Guy MOEHENG, 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.*