

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 2122/23
E-TRAV-41/23

Audience publique du 7 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 Perrine LAURICELLA, avocat à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l., 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 Jean-Xavier MANGA, avocat à Luxembourg.

Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 10 février 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 27 février 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 22 mai 2023.

Suite à une ultime refixation à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 9 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 10 février 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l., à comparaître 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 :

- | | |
|---------------------------------|------------|
| - salaires 10/2022 et 11/2022 : | 5.552,10 € |
| - congés non pris : | 834,60 € |
| - préjudice moral : | 2.500,00 € |

soit en tout 8.886,70 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il demanda encore la remise, sous peine d'astreinte, de ses fiches de salaire des mois d'octobre 2022 et de novembre 2022 ainsi que de son certificat de travail.

Le requérant réclama finalement la somme de 2.000 € à titre de remboursement de ses honoraires d'avocat, une indemnité de procédure de 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

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

A l'audience publique du 9 octobre 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara maintenir ses demandes.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. demanda de manière reconventionnelle :

- à voir constater la résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié, principalement avec effet au 30 septembre 2022, sinon subsidiairement en date du 25 novembre 2022 ;
- la condamnation de PERSONNE1.), dans cette dernière hypothèse, à lui payer la somme de 5.000 € à titre de réparation du préjudice subi par l'employeur suite à la résiliation abusive du contrat de travail par le salarié ;

- sa condamnation à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € 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 que suivant contrat de travail du 13 septembre 2022, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « commercial ».

Il explique qu'en date du 1^{er} novembre 2022 et suite à des actes de pression de la part de l'employeur, il est tombé malade de sorte qu'il a été placé en incapacité de travail jusqu'au 10 novembre 2022.

Il explique encore que n'étant pas rétabli le 11 novembre 2022, il a prévenu l'employeur de la prolongation de son incapacité pour finalement reprendre son travail en date du 15 novembre 2022.

Le requérant fait finalement valoir qu'en date du 25 novembre 2022, il a reçu de la part du Centre Commun de la Sécurité Sociale une déclaration de sortie l'informant de sa désaffiliation avec effet au 30 septembre 2022.

L'employeur n'ayant ni payé le salaire d'octobre 2022, ni celui de novembre 2022 et ayant procédé à sa désaffiliation au 30 septembre 2022, PERSONNE1.) explique avoir « accepté de mettre fin » au contrat de travail avec effet au 25 novembre 2022 en ne se présentant plus à son lieu de travail par la suite.

Il réclame actuellement à la société défenderesse le paiement de ses salaires des mois d'octobre 2022 et de novembre 2022, soit la somme de (2 x 2.776,05 =) 5.552,10 €.

Il réclame encore son congé dû pour la période du 13 septembre 2022 au 25 novembre 2022, soit un montant évalué à (52 heures x 16,05 € =) 834,60 €.

Le requérant reproche ensuite à son ancien employeur de ne jamais lui avoir remis ni ses fiches de salaire des mois d'octobre 2022 et de novembre 2022, ni son certificat de travail indiquant comme date de sortie le 25 novembre 2022, de sorte qu'il demande à voir régulariser cette situation.

Il explique encore qu'en raison du comportement fautif de l'employeur, consistant à ne pas lui payer ses salaires et à le désaffilier à la mauvaise date, il a subi un préjudice moral. Il réclame de ce chef la somme de 2.500 €.

PERSONNE1.) réclame finalement le montant de 2.000 € à titre de remboursement de ses honoraires d'avocats. Il admet toutefois ne pas pouvoir fournir de pièces à cet égard et précise avoir introduit une demande d'assistance judiciaire.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. s'oppose à la demande.

Elle reproche au salarié d'avoir pris des libertés en restant chez lui dès le 30 septembre 2022, sans en aviser le patron et alors qu'il aurait dû prêter son travail au siège de la société.

Elle fait encore valoir que pendant la période du 2 au 10 novembre 2022, il s'est mis en congé de maladie en raison de prétendus actes de pression et que pour la période du 11 au 15 novembre 2022, il n'a pas apporté de preuve de nature à justifier son absence.

Aucune prestation de travail réelle n'ayant été établie pour octobre 2022 et novembre 2022, la société défenderesse conteste dès lors redevoir des salaires pour les mois en question.

Elle conteste encore le préjudice moral ainsi que les frais d'avocat réclamés par le requérant, ceux-ci n'étant pas établis.

Dans la mesure où elle reproche à PERSONNE1.) de ne plus avoir effectué son travail à partir du 30 septembre 2022, la société défenderesse demande finalement à voir constater la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié avec effet au 30 septembre 2022.

A titre subsidiaire, elle demande à voir dire que le requérant a résilié le contrat avec effet au 25 novembre 2022 et ne revenant plus au travail et à le voir condamner, dans cette hypothèse, au paiement d'une indemnité pour résiliation abusive de 5.000 € correspondant au préjudice que l'employeur affirme avoir subi.

Motifs de la décision :

Il est constant en cause que suivant contrat de travail du 13 septembre 2022, le salarié a été embauché par la société défenderesse en qualité de « Commercial ».

Suivant certificat médical du 2 novembre 2022, le salarié s'est vu prescrire un arrêt de travail jusqu'au 10 novembre 2022 (pièce n°3 de Maître Perrine LAURICELLA).

L'employeur a été informé de ladite incapacité de travail suivant SMS du 2 novembre 2022 et s'est vu soumettre une copie du certificat par

courrier électronique du 4 novembre 2022 (pièces n°4 et n°5 de Maître Perrine LAURICELLA).

Le 11 novembre 2022, le salarié a informé son employeur de ce qu'il n'était pas encore rétabli (pièce n°7 de Maître Perrine LAURICELLA).

PERSONNE1.) n'a toutefois pas versé de certificat médical pour la période du 11 au 15 novembre 2022, date à partir de laquelle il affirme avoir repris son travail jusqu'au 25 novembre 2022.

Quant à la rupture de la relation de travail :

Les parties sont en désaccord tant sur la date de cessation du contrat de travail, que sur l'initiative de ladite rupture.

En effet, alors que le salarié explique avoir été aux services de son employeur jusqu'au 25 novembre 2022 - date à laquelle il aurait été informé de sa désaffiliation au 30 septembre 2022 et à laquelle il aurait « accepté la résiliation » opéré par l'employeur - la société défenderesse estime que le contrat a été résilié à l'initiative du salarié principalement avec effet au 30 septembre 2022, sinon subsidiairement avec effet au 25 novembre 2022.

Dans un souci de logique juridique, il y a d'abord lieu d'analyser s'il y a eu résiliation du contrat de travail par la salarié en date du 30 septembre 2022.

Il y a lieu de rappeler que la démission est l'acte juridique unilatéral par lequel le salarié décide de mettre fin au contrat de travail le liant à son employeur.

Elle ne se présume pas et n'engage son auteur que dès l'instant où sa volonté apparaît sans équivoque. Une telle démission ne peut résulter que d'une volonté formelle et expresse, exprimée d'une manière réfléchie et en pleine lucidité.

En cas de contestation de la part du salarié, il appartient à l'employeur qui se prévaut de la démission de la prouver.

En l'espèce, il ne résulte pas des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que le salarié ait eu l'intention de résilier son contrat de travail avec effet au 30 septembre 2022.

En effet, il ne résulte pas des éléments du dossier que le salarié ne serait plus présenté à son lieu de travail. Les parties ont par ailleurs continué à échanger des messages au sujet d'un certain nombre de dossiers à gérer par le requérant. Ce dernier a encore informé son employeur le 2 novembre 2022 de sa maladie et lui a envoyé son certificat

d'incapacité de travail en respectant ainsi les obligations incombant aux salariés malades en vertu de l'article L.121-6 du Code du travail.

Dans ces circonstances, la société défenderesse n'a pas établi l'existence d'une démission à partir du 30 septembre 2022 de sorte qu'il y a lieu d'admettre que le contrat a continué à exister au-delà de cette date.

Le salarié explique ensuite qu'en date du 25 novembre 2022, il s'est vu informer par le Centre Commun de la Sécurité Sociale de sa désaffiliation avec effet au 30 septembre 2022.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. n'ayant pas contesté avoir procédé à ladite désaffiliation et n'ayant plus payé les salaires du requérant à partir du mois d'octobre 2022, il convient de décider que c'est à l'initiative de l'employeur que le contrat de travail a été résilié, son comportement ne pouvant s'interpréter autrement que par sa volonté de ne pas maintenir le salarié à ses services.

En ce qui concerne la date de résiliation du contrat, il est admis que le licenciement s'opère à la date à laquelle l'employeur manifeste de manière claire et irrévocable son intention de mettre fin au contrat de travail.

Dans l'hypothèse d'une désaffiliation du salarié, c'est en principe à la date à laquelle l'employeur a procédé à la déclaration de sortie qu'il y a lieu de fixer la date du licenciement.

Ladite déclaration n'ayant pas été versée aux débats, le tribunal décide de fixer ladite résiliation au jour où le salarié a été informé de sa désaffiliation, soit le 25 novembre 2022, ladite date correspondant d'ailleurs, d'après ses déclarations, à sa dernière journée de travail.

Le salarié a dès lors fait l'objet d'un licenciement par l'employeur en date du 25 novembre 2022.

Quant aux arriérés de salaire :

Le requérant réclame le paiement de ses salaires des mois d'octobre 2022 et de novembre 2022, soit la somme de (2 x 2.776,05 =) 5.552,10 €.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. s'oppose à la demande en reprochant au salarié de ne plus avoir fourni aucune prestation de travail à partir du 30 septembre 2022.

Il y a lieu de rappeler que tout salarié est présumé avoir presté son travail. Si l'employeur le conteste, il lui incombe de rapporter la preuve de l'inexécution dont il se prévaut (en ce sens : Cour d'appel, 9 octobre 1997, n°20046 du rôle ; Cour d'appel, arrêt référé travail du 6 janvier 2016, n°42782 du rôle).

La société défenderesse n'ayant pas prouvé l'absence de toute prestation de travail, PERSONNE1.) peut prétendre au paiement de son salaire du mois d'octobre 2022, soit la somme de 2.776,05 €.

En ce qui concerne le mois de novembre 2022 et sous réserve de ce qui sera dit ci-après en ce qui concerne les absences du salarié, ce dernier peut prétendre au paiement de son salaire jusqu'au 25 novembre 2022, date de la résiliation du contrat de travail.

En ce qui concerne les absences non contestées par PERSONNE1.) - à savoir du 1^{er} novembre 2022 au 10 novembre 2022 et du 11 novembre 2022 au 14 novembre 2022, périodes pendant lesquelles le requérant affirme avoir été malade - il y a lieu de rappeler que le salarié est obligé de justifier son absence du lieu de travail en établissant la réalité de son incapacité de travail.

Cette preuve est généralement rapportée par la production de certificats médicaux qui constituent une présomption simple d'incapacité de travail que l'employeur peut combattre par tous moyens.

En l'espèce, le salarié verse un avis d'arrêt de travail du 2 novembre 2022 couvrant la période du 1^{er} au 10 novembre 2022.

L'employeur n'ayant pas prouvé le caractère fictif de cette incapacité en soumettant le salarié à un contre-examen médical, le requérant peut se prévaloir des dispositions de l'article L.121-6 (3), alinéa 2 du Code du travail aux termes duquel « *le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail (...)* ».

En ce qui concerne la période du 11 au 14 novembre 2022, le salarié a certes informé son employeur le 11 novembre 2022 qu'il n'était pas rétabli et qu'il devait consulter un médecin en vue de la prolongation de son incapacité de travail. Il n'a toutefois pas versé de certificat médical de nature à confirmer la prolongation de ladite incapacité de travail.

Or, si le salarié n'est pas obligé de produire un certificat de maladie dès le premier jour et qu'il est admis qu'il est lui-même juge de son état de santé du premier jour (en ce sens : Cour d'Appel, 20 juin 2013, n° 38928 du rôle), il doit toutefois soumettre à l'employeur un certificat médical au plus tard le troisième jour de l'incapacité ou de sa prolongation.

Le requérant n'ayant pas fourni de justification pour son absence du 11 au 14 novembre 2022, il ne saurait prétendre au paiement d'un salaire pour la période en question.

Au vu de la résiliation du contrat de travail à partir du 25 novembre 2022, la demande relative au salaire de novembre 2022 n'est dès lors à

déclarer fondée qu'à concurrence du montant de (2.776,05 : 30 x 21 jours
=) 1.943,24 €

Aux termes de l'article L. 221-1, alinéa 2 du Code du travail :

« Le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent ».

L'obligation de payer au salarié la rémunération en contrepartie du travail effectué constitue l'obligation principale de tout employeur et il appartient à ce dernier, en cas de contestations de la part du salarié, de prouver le paiement de ce même salaire.

Le non-paiement des salaires d'octobre 2022 et de novembre 2022 n'ayant pas été contesté, il y a lieu de condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de (2.776,05 + 1.943,24 =) 4.719,29 € bruts

Quant au congé non pris :

PERSONNE1.) réclame encore la somme de 834,60 € du chef de 52 heures de congé qu'il explique ne pas avoir pris.

L'employeur n'a pas pris position par rapport à cette demande.

Aux termes de l'article L. 233-7 du Code du travail :

« Le congé de la première année est dû à raison d'un douzième par mois de travail entier.

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier. Les fractions de jours de congé supérieures à la demie sont considérées comme jours entiers ».

En vertu de l'article L. 233-12, alinéa 3 du Code du travail :

« Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur, soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement ».

L'employeur n'ayant pas contesté la demande, il y a lieu d'y faire droit et de condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 834,60 €

Quant à la remise des documents sociaux :

➤ Les fiches de salaire :

Aux termes de l'article L. 125-7 paragraphe (1) du Code du travail :
« *L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant au salaire versé, le taux de salaire des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature* ».

La société défenderesse n'ayant pas prouvé le respect de cette disposition légale, il y a lieu de faire droit à la demande en communication.

➤ Le certificat de travail :

Aux termes de l'article L.125-6 du Code du travail :

« *A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié qui en fait la demande un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.*

Aucune mention tendancieuse ou défavorable au salarié ne doit figurer sur le certificat ».

Dans la mesure où le contrat de travail entre parties a pris fin le 25 novembre 2022 et que la preuve de la remise du certificat du travail afférent n'a pas été rapportée par la partie défenderesse, il y a lieu de faire droit à la demande.

Afin de garantir l'exécution des prédictes condamnations, il y a lieu de les assortir d'une astreinte conformément à l'article 2059 du Code civil.

Quant au préjudice moral :

PERSONNE1.) prétend avoir subi un préjudice moral suite au non-paiement de ses salaires ainsi que suite à sa désaffiliation erronée.

La société défenderesse s'oppose à la demande en contestant l'existence du préjudice allégué.

Le salarié n'ayant pas justifié de l'existence du préjudice qu'il prétend avoir subi, il y a lieu de le débouter de sa demande.

Quant aux frais d'avocats :

Le requérant réclame encore le paiement d'un montant de 2.000 € à titre de remboursement de ses frais d'avocat.

L'employeur s'oppose à cette demande, le recours à l'avocat n'étant pas obligatoire et le préjudice invoqué n'étant pas prouvé.

Par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation a retenu que les frais non compris dans les dépens, partant également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Force est toutefois de constater que dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Abstraction faite de la circonstance qu'aucune pièce n'a été remise afin d'établir le préjudice prétendument subi, le tribunal considère que le choix de PERSONNE1.) de faire gérer son litige par une tierce personne ne saurait être opposable à la société défenderesse alors qu'il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont le requérant doit seul supporter les éventuelles conséquences.

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à cette demande.

Quant à la demande reconventionnelle :

La société défenderesse a demandé de manière reconventionnelle la condamnation du salarié à lui payer la somme de 5.000 € à titre de dommages et intérêts suite à sa démission abusive du 25 novembre 2022.

Le contrat de travail ayant été résilié par l'employeur et le fait pour le salarié d'avoir « accepté de mettre fin » audit contrat en date du 25 novembre 2022 ne constituant pas une démission de sa part, la demande est à rejeter.

Quant aux indemnités de procédure :

Le requérant ayant dû exposer des frais pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Au vu de l'issue du litige, la société défenderesse ne saurait prétendre à une indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

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 échue » 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, Camerlynnck, volume Les Salaires, n° 144).

Il y a dès lors lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent 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 la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. de ses demandes reconventionnelles ;

d i t que le contrat de travail a été résilié par l'employeur en date du 25 novembre 2022 ;

d i t la demande de PERSONNE1.) relative aux salaires des mois d'octobre 2022 et de novembre 2022 fondée à concurrence du montant de 4.719,29 € ;

d i t sa demande relative au congé non pris fondée pour le montant de 834,60 € ;

partant,

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 5.553,89 € bruts, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 10 février 2023, jusqu'à solde ;

d i t la demande en communication des documents sociaux fondée ;

partant,

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. à remettre à PERSONNE1.) ses fiches de salaire des mois d'octobre 2022 et de novembre 2022 ainsi que son certificat de travail dûment rempli endéans les quinze jours de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard et par document, limitée au montant de 500 € par document ;

d i t les demandes de PERSONNE1.) relatives au préjudice moral et aux frais d'avocat non fondées ;

en **d é b o u t e** ;

d i t les demandes reconventionnelles de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. en rapport avec la prétendue démission abusive du salarié non fondées ;

en **d é b o u t e** ;

d i t la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

partant,

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

d i t la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

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 à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. 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 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.