

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1508/24
E-TRAV-78/23

Audience publique du 2 juillet 2024

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 Franck SIMANS, en remplacement de Maître David GROSS, avocats 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 Marie GUEBELS, en remplacement de Maître Anissa BALI, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 21 mars 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 24 avril 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 10 juillet 2023.

Suite à trois remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 4 juin 2024.

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,

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 21 mars 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l., 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, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- | | |
|------------------------|-------------|
| - Préjudice matériel : | 15.000,00 € |
| - Préjudice moral : | 10.000,00 € |
| - Congés non pris : | 2.639,78 € |

soit en tout 27.639,78 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il réclama encore la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration du troisième mois suivant la signification du jugement à intervenir.

Le requérant réclama finalement une indemnité de procédure de 1.500 € 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 4 juin 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, le requérant déclara :

- réduire sa demande relative au préjudice matériel à 2.613,22 € ;
- réduire sa demande relative au préjudice moral à 5.000 € ;
- renoncer à sa demande relative aux congés non pris.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. réclama de manière reconventionnelle le paiement d'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 17 mai 2010, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité d'ouvrier.

Il explique que par courrier du 22 août 2022, il a été convoqué à un entretien préalable et que suivant lettre recommandée du 29 août 2022, il s'est vu licencier avec un préavis de six mois commençant le 1^{er} septembre 2022 et expirant le 28 février 2023.

Le requérant expose que suite à sa demande du 1^{er} septembre 2022, l'employeur lui a fait parvenir un courrier de motivation du 30 septembre 2022 lui reprochant un absentéisme habituel pour raisons de santé.

PERSONNE1.) explique avoir contesté contre ledit licenciement suivant courrier du 5 octobre 2022, les motifs invoqués n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Il considère encore que l'absentéisme reproché ne constitue pas, en l'espèce, un motif réel et sérieux de licenciement.

Le requérant conteste en effet qu'au moment du licenciement, l'employeur ne pouvait plus compter sur sa collaboration régulière, la résiliation du contrat n'ayant au contraire été opérée qu'à un moment où le salarié pouvait de nouveau reprendre le travail.

Il fait encore valoir que le motif invoqué ne constitue pas la véritable cause du licenciement, la résiliation n'ayant été opérée que parce que ladite reprise de travail aurait dû s'effectuer dans des conditions ne convenant pas à l'employeur, le congédiement n'ayant dès lors pas été opéré en raison d'un absentéisme jugé excessif mais dans l'unique but d'échapper au reclassement interne auquel la société défenderesse aurait obligatoirement dû procéder en cas de retour de sa part.

A l'appui de son argumentation, le requérant fait valoir, sur base d'un échange de messages avec son employeur du mois de juin 2022 :

- que suite à des problèmes au niveau de l'épaule, il s'est trouvé en incapacité de travail du 17 au 28 mai 2021 ;
- que l'employeur ayant refusé d'adapter son poste de travail à partir du 29 mai 2021, il s'est encore trouvé en incapacité à partir du 30 juin 2021 ;
- qu'en vue de sa reprise à la fin de ladite incapacité en novembre 2021, l'employeur lui a accordé congé pour lui permettre de passer devant le médecin du travail ;
- que ce dernier a toutefois estimé en date du 23 novembre 2021 qu'il ne pouvait délivrer de fiche d'examen médical qu'après réception de résultats d'examens complémentaires, le salarié ayant à cet effet pris rendez-vous auprès du spécialiste Dr PERSONNE2.) dès le mois de janvier 2022 ;
- qu'il résulte du rapport dudit spécialiste qu'en attendant l'opération par lui préconisée, le salarié ne pouvait plus effectuer d'efforts importants de

soulèvement de charges, ni d'activités avec un bras en antéflexion à plus de 90° ;

- que ces efforts sont pourtant nécessaires sur son poste de travail ;
- que par la suite, l'employeur a refusé de prendre rendez-vous auprès du médecin du travail, aucun poste de travail adapté n'étant disponible ;
- qu'il lui a encore demandé de subir l'opération préconisée en vue d'un rendez-vous auprès du SOCIETE2.) après convalescence pour une reprise à 100% ;
- qu'ainsi, le salarié s'est fait opérer en date du 14 février 2022 avec une incapacité consécutive jusqu'au 30 mai 2022, prolongée jusqu'au 29 juillet 2022 ;
- que suite à l'expiration de ce dernier certificat médical, le salarié s'est présenté au SOCIETE2.) en vue d'un avis favorable suite à l'opération subie, sa situation médicale s'étant consolidée ;
- que toutefois et contrairement à ce qu'avait prévu l'employeur, les restrictions énoncées par le Dr PERSONNE2.) ont été maintenues malgré l'opération pratiquée par ce dernier ;
- que le licenciement n'ayant été opéré que par la suite, il faut en déduire que l'employeur – loin de s'inquiéter de ses absences qu'il a toujours tolérées - n'a changé de stratégie que lorsqu'il s'est avéré que malgré l'opération subie, les restrictions étaient maintenues.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'un montant de 2.613,22 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi entre les mois de février 2023 et juillet 2023.

Il précise que le montant ainsi réclamé correspond à la différence entre les salaires qu'il aurait continué à toucher auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement et les indemnités qu'il explique avoir touchées de la part de l'ADEM suite à son reclassement externe prononcé par la Commission mixte le 15 février 2023.

Il réclame encore la réparation de son préjudice moral évalué à 5.000 €

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

Elle considère que les motifs du licenciement ont été énoncés avec une précision suffisante.

Elle considère encore que l'absentéisme reproché constitue un motif réel et sérieux de licenciement.

La société défenderesse fait ainsi valoir que depuis le 30 juin 2021, le salarié s'est trouvé en incapacité de travail quasi-continue jusqu'à son entretien préalable du mois

d'août 2022, ladite période n'ayant été entrecoupée que par deux périodes de congé du 15 au 26 novembre 2021 et du 31 janvier 2022 au 11 février 2022.

Elle estime qu'au vu de la fréquence et de la durée des certificats médicaux lui soumis, la désorganisation de ses services doit être présumée.

A titre subsidiaire, elle renvoie à une attestation testimoniale et formule une offre de preuve à cet égard.

La société défenderesse conteste par ailleurs le caractère fallacieux des motifs invoqués, les messages échangés entre parties ne permettant pas de mettre en doute le caractère réel du motif tiré de l'absentéisme.

Elle fait encore valoir qu'elle n'avait aucune obligation d'adapter le poste de travail du requérant, les parties étant restées dans l'attente d'une décision du SOCIETE2.) et les différents rendez-vous pris par l'employeur auprès dudit service ayant à chaque fois dû être repoussés en raison des prolongations d'incapacité successives de la part du salarié.

Elle considère ensuite qu'on ne saurait lui reprocher d'avoir licencié le salarié à un moment où il pouvait prétendument reprendre son travail, le requérant ayant au contraire continué à être malade même au-delà de son licenciement.

Elle conteste finalement qu'elle aurait dû procéder à un reclassement interne en l'absence de licenciement, la Commission mixte n'ayant d'ailleurs été saisie qu'après la notification du congédiement.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. conclut au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle s'oppose à l'indemnisation du préjudice matériel, le lien causal ayant été rompu suite au reclassement externe intervenu en cours de préavis.

Elle reproche encore au salarié de ne pas avoir procédé à une recherche active et sérieuse d'un nouvel emploi.

Elle considère finalement que la dispense de travail pendant le préavis de six mois aurait dû suffire au requérant pour retrouver un nouvel emploi.

Pour ces mêmes motifs, elle conclut au débouté de la demande relative au préjudice moral.

La société défenderesse s'oppose finalement à la majoration du taux d'intérêt légal ainsi qu'à l'exécution provisoire du jugement, les conditions afférentes n'étant pas données.

Motifs de la décision :

Il est constant en cause que suivant contrat de travail prenant effet le 17 mai 2010, PERSONNE1.) est entré aux services de la société défenderesse en qualité d'ouvrier de production.

En date du 7 septembre 2010, le requérant a subi son examen médical d'embauche avec conclusion d'aptitude à son poste de travail (pièce n°10 de Maître David GROSS).

Suivant fiche d'examen médical du 3 novembre 2016, prolongée au 18 novembre 2020, cette aptitude a été confirmée par le médecin du travail (pièce n°34 de Maître Anissa BALI).

A partir du 30 juin 2021 et jusqu'au 12 novembre 2021, le requérant s'est trouvé en incapacité de travail continue.

Du 15 au 26 novembre 2021, il s'est trouvé en congé.

Suivant courrier du 23 novembre 2021 et en vue de la reprise du salarié après la fin de son congé, le médecin du travail a estimé ne pouvoir établir une nouvelle fiche d'examen médical qu'après réception de résultats d'examens complémentaires (pièce n°36 de Maître Anissa BALI).

En l'absence de fiche d'examen médical, le requérant s'est ensuite trouvé en incapacité de travail du 29 novembre 2021 au 30 janvier 2022 sur base de divers certificats médicaux délivrés par son médecin traitant.

Suivant rapport du 11 janvier 2022, ledit médecin s'est vu informer par le Dr PERSONNE2.), spécialiste en orthopédie, qu'il avait constaté une instabilité au niveau de l'épaule droite du salarié de sorte qu'une intervention chirurgicale était préconisée.

Il résulte encore dudit rapport qu'en attendant une éventuelle opération, le salarié ne pouvait effectuer d'efforts importants de soulèvement de charges, ni d'activités avec un bras en antéflexion à plus de 90°.

Suite à l'expiration de son incapacité de travail au 30 janvier 2022, le salarié a pris congé jusqu'au 11 février 2022 et il s'est soumis à une intervention chirurgicale par le Docteur PERSONNE2.) en date du 14 février 2022, date à partir de laquelle il s'est de nouveau trouvé en incapacité de travail jusqu'au 31 août 2022.

Après expiration du délai de protection prévu à l'article L.121-6 (3) du Code du travail, le salarié s'est finalement vu convoquer à un entretien préalable, puis licencier le 29 août 2022 moyennant le préavis légal de six mois, assorti d'une dispense de travail.

Suivant avis du 9 septembre 2022 pris conformément aux dispositions de l'article L.326-9 (5) du Code du travail, le service de santé au travail compétent a saisi la Commission mixte de reclassement après avoir reconnu le salarié, examiné le 6 septembre 2022, inapte à occuper les tâches correspondant à son dernier poste de travail.

Aux termes dudit avis, le médecin du travail a préconisé un travail non ouvrier dans le cadre d'un reclassement externe, le licenciement entretemps notifié ayant annihilé toute perspective de reclassement en interne.

Suivant décision notifiée le 15 février 2023, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail a décidé, lors de sa séance du 3 février 2023, du reclassement professionnel externe du salarié.

Quant à la précision des motifs :

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication du ou des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'en apprécier le caractère légitime ou non et d'en rapporter la fausseté qu'au juge de vérifier si les motifs s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement et si le congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Le salarié doit ainsi être mis en mesure d'apprécier le caractère légitime des motifs invoqués ainsi que l'opportunité d'introduire une action en justice au regard des faits qui se trouvent à la base du licenciement.

En l'espèce, il résulte de la lettre de motivation reproduite dans la requête annexée à la minute du présent jugement que le requérant se voit reprocher un absentéisme habituel pour raisons de santé.

L'employeur ayant fait état d'une absence quasi-continue du 30 juin 2021 au 31 août 2022 et ayant précisé tant les différents certificats médicaux soumis que les périodes couvertes par ces derniers, ainsi que les circonstances de nature à désorganiser le fonctionnement de l'entreprise, le salarié s'est vu mettre en situation de comprendre ce qui lui est reproché de sorte que le moyen tiré de l'imprécision des motifs est à rejeter.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

En vertu de l'article L.124-11 (3) du Code du travail : « *En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur* ».

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire que le

motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère entre la faute légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise (Cour d'appel, 30 juin 994, n°14582 du rôle).

Il est admis que l'absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsque, d'une part, il y a des absences longues ou nombreuses et répétées et lorsque, d'autre part, il y a une gêne considérable dans le bon fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche et que l'employeur a de justes raisons d'admettre qu'il ne peut plus compter désormais sur la collaboration régulière et efficace de son salarié.

En l'espèce, il n'a pas été contesté que depuis le 30 juin 2021, le requérant a été absent pour cause de maladie pendant les périodes suivantes :

- du 30.06.2021 au 02.07.2021
- du 05.07.2021 au 11.07.2021
- du 12.07.2021 au 25.07.2021
- du 26.07.2021 au 26.08.2021
- du 27.08.2021 au 08.09.2021
- du 09.09.2021 au 09.10.2021
- du 10.10.2021 au 12.11.2021.

Suite à deux semaines de congé du 15 au 26 novembre 2021, il s'est encore trouvé en incapacité de travail :

- du 29.11.2021 au 14.12.2021
- du 15.12.2021 au 11.01.2022
- du 12.01.2022 au 20.01.2022
- du 21.01.2022 au 30.01.2022.

Suite à une nouvelle période de congé du 31 janvier 2022 au 11 février 2022, il a finalement fait parvenir à son employeur des certificats médicaux pour les périodes :

- du 14.02.2022 au 30.05.2022
- du 31.05.2022 au 29.07.2022
- du 01.08.2022 au 31.08.2022.

Il y a lieu de rappeler que la jurisprudence énonce trois conditions qui doivent être remplies pour que le licenciement d'un salarié pour raison de santé soit autorisé, à savoir :

- il faut être en présence d'un absentéisme habituel pour raison de santé ;
- il faut que cet absentéisme apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service ;

- il faut que l'employeur ne puisse plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Force est de constater que depuis le mois de juin 2021, le requérant a de manière répétée été absent de son lieu de travail pour raisons médicales, l'employeur s'étant à quatorze reprises vu soumettre des certificats médicaux couvrant des périodes d'absence plus ou moins longues (entre quelques jours et plus de deux mois).

Au vu de la fréquence et de la durée desdites absences, celles-ci sont constitutives d'un absentéisme habituel pour raisons médicales.

Il y a ensuite lieu de rappeler qu'il a été décidé en matière d'absentéisme habituel pour cause de maladie que la perturbation de l'entreprise est présumée si, tel qu'en l'espèce, il n'est plus possible pour l'employeur en raison de la fréquence des absences de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié, les absences du requérant constituant autant d'occasions pendant lesquelles l'employeur est obligé de réorganiser son service.

Le salarié n'ayant ni contesté les absences reprochées, ni même leur fréquence et la gêne pouvant en résulter, il y a lieu d'admettre que l'absentéisme habituel de PERSONNE1.), constitué d'absences nombreuses et répétées, a nécessairement apporté une gêne indiscutable au fonctionnement du service.

L'offre de preuve formulée par la société défenderesse en vue d'établir ladite gêne est dès lors à rejeter comme étant superfétatoire.

Il y a par ailleurs lieu d'admettre qu'au vu de la fréquence et de la durée des absences s'enchaînant depuis quatorze mois, l'employeur ne pouvait plus compter sur une collaboration suffisamment régulière de la part de son salarié.

C'est dès lors à tort que le salarié - par référence aux messages échangés avec son employeur - conclut au caractère fallacieux des motifs tout en faisant valoir que le licenciement aurait été opéré à un moment où l'employeur pouvait de nouveau compter sur sa collaboration régulière.

Il y a en effet tout d'abord lieu de constater que les passages invoqués par PERSONNE1.) sont extraits de messages envoyés par le salarié à l'employeur, et non l'inverse.

La société défenderesse n'ayant à aucun moment acquiescé au contenu desdits messages, c'est dès lors à tort que le requérant considère comme étant acquis les faits qu'il y allègue.

Il n'est partant pas établi que l'employeur aurait refusé de prendre rendez-vous auprès du médecin du travail. Pareille allégation se trouve d'ailleurs en contradiction, tant avec l'affirmation d'après laquelle le salarié aurait dû prendre congé pour passer ses examens, qu'avec la prise effective des rendez-vous auprès du SOCIETE2.) confirmée par les éléments du dossier.

Ensuite, il ne résulte pas des éléments du dossier que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. aurait demandé au requérant de subir l'opération préconisée en vue d'une reprise à 100% après convalescence.

Contrairement à ce que le requérant indique encore dans ses messages, il ne résulte pas du dossier que la CNS et le SOCIETE2.) se seraient prononcés pour une reprise du travail en poste aménagé, le médecin du travail ayant au contraire demandé des examens complémentaires dans son courrier du 23 novembre 2021.

De même, il n'est pas établi qu'à partir du 29 mai 2021, l'employeur aurait refusé d'adapter le poste de travail ou qu'il soit autrement responsable de la prolongation de l'incapacité de travail du salarié.

Le requérant n'a pas non plus prouvé que l'employeur n'aurait pas disposé de poste adapté aux restrictions ultérieurement retenues par le médecin du travail, respectivement qu'il aurait refusé de l'y affecter.

Les éléments du dossier ne permettent par ailleurs pas de retenir que la société défenderesse aurait dû procéder à pareille adaptation, le salarié ayant été déclaré apte à son poste de travail tant en début qu'en cours de contrat et l'avis d'inaptitude du 9 septembre 2022 portant saisine de la Commission mixte n'ayant été émis par le SOCIETE2.) que suite au licenciement du 29 août 2022.

Il résulte par ailleurs de cet avis que le salarié ne pouvait plus reprendre son poste de travail d'ouvrier, conclusion confirmée par les certificats d'incapacité de travail que le requérant a continué à faire parvenir à son employeur jusqu'au 8 janvier 2023, soit bien au-delà de son congédiement.

Contrairement dès lors aux dires du requérant, la chronologie des événements tels qu'allégués ainsi que la tardivité alléguée du licenciement et plus particulièrement le fait que ce dernier n'est intervenu qu'après l'opération censée permettre au salarié de reprendre son travail à 100% ne permet pas de conclure au caractère fallacieux des motifs invoqués, l'employeur ayant nécessairement dû attendre l'expiration de la vingt-sixième semaine à partir du 14 février 2022 (soit vers la mi-août 2022) pour procéder au licenciement qu'il a finalement notifié en date du 29 août 2022.

Le salarié n'ayant pas établi le caractère fallacieux des motifs, le licenciement du 29 août 2022 est donc à déclarer fondé et justifié.

PERSONNE1.) est partant à débouter de l'ensemble de ses revendications indemnitaires.

Quant aux indemnités de procédure :

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

Au vu de l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une telle indemnité est à rejeter.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, sa demande relative à l'indemnité de procédure est également à rejeter.

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 ;**

reçoit la requête en la pure forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de ses demandes relatives aux dommages et intérêts ;

lui **donne** encore acte de la renonciation à sa demande relative aux congés ;

déclare le licenciement du 29 août 2022 fondé et justifié ;

dit les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) non fondées ;

en déboute ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en déboute ;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

la **dit** non fondée ;

en déboute ;

condamne PERSONNE1.) 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,
Dominique SCHEID, greffière,*

*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.