

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI, 23 NOVEMBRE 2017**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLE, juge de paix
Gabriel LA TERZA
Raymond SERRES
Guy SCHUBERT

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

X.),

sans état connu, demeurant à F(...), élisant domicile en l'étude de Maître Nicolas BAUER, demeurant à L-4030 LUXEMBOURG, 22, rue Zénon Bernard,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Ludovic MATHIEU, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Esch-sur-Alzette,

E T:

la société à responsabilité limitée SOC.1.),

établie et ayant son siège social à L(...), représentée par son gérant en fonctions, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Sylvie FERNANDES, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 21 juillet 2016.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 22 août 2016 à 15 heures, salle JP.1.19 au premier étage du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit.

Après cinq remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 2 novembre 2017, 9 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit. Maître Ludovic MATHIEU comparut pour la partie demanderesse et Maître Sylvie FERNANDES se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 21 juillet 2016, **X.)** a fait convoquer la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 50.210,40 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement. Il sollicite également l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Enfin, **X.)** demande que la partie défenderesse soit condamnée à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 2.500 euros.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 2 novembre 2017, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** a demandé reconventionnellement à voir condamner **X.)** à lui payer le montant de 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

FAITS

X.) fait exposer qu'il a été au service de la société **SOC.1.)** depuis le 27 janvier 2005.

Par un courrier recommandé daté au 21 juin 2016, il a été licencié avec effet immédiat.

La lettre de licenciement se trouve reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

X.) a contesté son licenciement par un courrier recommandé du 30 juin 2016 par l'intermédiaire de l'organisation syndicale SY.).

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

X.) est d'avis que le licenciement intervenu en date du 21 juin 2016 est abusif.

Il critique en premier lieu la lettre de licenciement du 21 juin 2016 quant à la précision des motifs du licenciement. En ordre subsidiaire, il fait valoir que les motifs de son licenciement sont dépourvus de tout caractère grave et sérieux et enfin, en ordre plus subsidiaire, sont formellement contestés.

Concluant au caractère abusif de son licenciement avec effet immédiat, X.), aux termes de la requête et aux termes d'un décompte actualisé, sollicite la condamnation de la société employeuse à lui payer les montants suivants:

• indemnité compensatoire de préavis	15.157,80 euros
• indemnité de départ	5.052,60 euros
• dommage moral	10.000,00 euros
• dommage matériel	3.166,26 euros

A l'audience u 2 novembre 2017, X.) a encore augmenté sa demande en indemnisation de son préjudice matériel en demandant de prendre en considération une période de référence d'une année à compter du jour du licenciement.

L'employeur conclut au débouté des demandes de X.).

Il considère que la lettre de licenciement est suffisamment précise et que les faits reprochés à X.) sont graves et sérieux, de nature à justifier son renvoi avec effet immédiat malgré son ancienneté élevée.

Concernant le bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, la partie défenderesse a versé des attestations testimoniales et a formulé, à titre subsidiaire et pour autant que de besoin, une offre de preuve par témoins afin de prouver les faits ayant motivé le licenciement du requérant et reprenant les termes de la lettre de licenciement du 21 juin 2016.

Quant aux revendications financières formulées par le requérant concernant ses préjudices matériel et moral allégués, la société employeuse conteste les montants réclamés tant dans leur principe que dans leur quantum.

MOTIFS DE LA DECISION:

En ce qui concerne le licenciement

Précision de la lettre de licenciement:

Il de jurisprudence constante que l'énonciation du ou des motifs invoqués à l'appui du licenciement avec effet immédiat doit satisfaire à un certain degré de précision.

Cette précision doit répondre à plusieurs exigences:

- elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif;
- elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture;
- elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés (C.S.J. 28.02.1985, n° 7324 du rôle).

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au Tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En premier lieu, l'employeur reproche à X.) d'avoir, pendant les heures de travail, sur l'ordinateur portable mis à sa disposition, regardé des sites à caractère pornographique.

Ce reproche contient les dates des faits, la date à laquelle l'employeur en pris connaissance et il énonce la durée des occupations illicites reprochées.

En deuxième lieu, l'employeur fait état d'un fait de récupération de matériel de chantier sans son accord, fait qui selon l'employeur pourrait encourir la qualification de vol domestique, ainsi que le fait d'avoir, à plusieurs occasions, fait des recherches sur les cours du cuivre.

Ce deuxième reproche énonce également les dates des faits, la date et la circonstance à laquelle l'employeur en pris connaissance.

L'employeur fait encore état de ce que le requérant aurait reconnu ces faits lors de l'entretien préalable.

Enfin, l'employeur invoque encore trois faits anciens ayant donné lieu à des sanctions disciplinaires.

Les reproches ainsi formulés sont illustrés avec des exemples, précisent les dates et les circonstances ainsi que la raison pour laquelle ces faits sont considérés comme ayant un caractère de gravité à justifier un licenciement pour l'employeur.

En l'espèce, l'énoncé des motifs fournis par la société employeuse est suffisamment précis pour permettre à la salariée de l'identifier et au juge de contrôler l'identité du motif de licenciement par rapport à celui faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

Dès lors, la lettre de licenciement du 21 juin 2016 émanant de la société **SOC.1.)** revêt le caractère de précision requis par la loi, de sorte que le moyen tiré de l'imprécision des motifs est à rejeter.

Gravité et sérieux des motifs:

En vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) 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-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes graves procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur (article L.124-11(3) du Code du Travail).

Tout d'abord, en ce qui concerne le reproche relatif à des recherches sur les cours du cuivre, l'employeur en a déduit que **X.)** aurait « *probablement* » également volé ou aurait eu l'intention de voler du cuivre sur le site où il a travaillé.

Force est donc de constater qu'il s'agit d'une simple supposition de l'employeur et non pas d'un fait qu'il a constaté, voire d'un fait qui s'est réellement passé.

Ce motif est donc d'ores et déjà à écarter pour défaut de caractère réel et sérieux et l'offre de preuve relative à ce point est irrecevable.

Concernant le reproche relatif à l'utilisation fréquente de sites pornographiques sur l'internet **X.)** a contesté la légalité du contrôle opéré par l'employeur sur son poste de travail, invoquant l'article L.261-1 du Code du travail la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Il estime que le contrôle par l'employeur des données de l'ordinateur portable mis à disposition non pas par l'employeur lui-même, mais par le client pour le distraire de l'ennui pouvant s'installer au cours des postes de nuit, qui de plus est lié à l'internet par une clé USB qui est sa propriété, est attentatoire à la sphère privée est à qualifier de surveillance au sens de l'article 2 de la loi modifiée du 2 août 2002 et opéré en violation de l'article L.261-1 du Code du travail.

Il demande que les faits constatés de façon illégale sont à écarter.

Enfin, il donne à considérer que l'employeur lui reproche d'avoir manqué à sa mission de surveillance du lieu de travail auquel il avait été affecté en mettant l'accent sur les seuls sites à caractère pornographique sans pour autant lui reprocher d'avoir consacré du temps à consulter d'autres sites.

L'employeur conteste avoir surveillé le requérant et fait plaider avoir obtenu les historiques des sites consultés par ce dernier sur l'ordinateurs portable mis à sa disposition par son collègue de travail, **A.**), qui de son côté aurait informé **B.**).

Il rappelle encore que **X.**) aurait reconnu les faits lors de l'entretien préalable.

Il est de principe que le salarié a droit, même au temps et lieu de travail, au respect de sa vie privée.

Si en vertu de son pouvoir de gestion et de direction, l'employeur peut surveiller l'activité de ses salariés, tous les modes de preuve ne sont pas admissibles et notamment l'intimité de la vie privée limite les marges de manœuvre du chef d'entreprise (cf. Cour d'appel, 12.11.2015, n°41245 du rôle).

La société **SOC.1.**) ne prouve en effet ni que le traitement des données ait fait l'objet d'une notification préalable auprès de la Commission nationale pour la Protection des Données (CNPD) en application de la loi du 2 août 2002 précitée ni que cette dernière ait accordé une autorisation.

En l'occurrence, l'employeur a produit en cause un historique de navigation de l'ordinateur utilisé par le requérant pour la période du 3 mars au 30 mai 2016. Celui-ci, en invoquant l'article L. 261-1 du Code du travail, demande d'écarter cette pièce pour être illégale.

Il résulte de l'attestation testimonial établie par **B.**) que l'agent de sécurité **A.**) a certes fait parvenir à l'employeur l'historique de navigation sur les sites de l'internet consultés par le requérant, mais que c'était dans le contexte du deuxième reproche (disparition de matériel et recherches sur les cours du prix de cuivre). C'est à ce moment que l'employeur a découvert que le requérant régulièrement consulté des sites à caractère pornographique.

Aux termes de l'article L.261-1 du Code du travail :

« (1) Le traitement des données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail peut être mis en œuvre, conformément à l'article 14 de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, par l'employeur s'il en est le responsable.

Un tel traitement n'est possible que s'il est nécessaire:

- 1. pour les besoins de sécurité et de santé des salariés, ou*
- 2. pour les besoins de protection des biens de l'entreprise, ou*
- 3. pour le contrôle du processus de production portant uniquement sur les machines, ou*
- 4. pour le contrôle temporaire de production ou des prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact, ou*
- 5. dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile conformément au présent code.*

Dans les cas visés aux points 1, 4 et 5, le comité mixte d'entreprise, le cas échéant institué, a un pouvoir de décision tel que défini à l'article L. 423-1, points 1 et 2.

Le consentement de la personne concernée ne rend pas légitime le traitement mis en œuvre par l'employeur.

(2) Sans préjudice du droit à l'information de la personne concernée, sont informés préalablement par l'employeur: la personne concernée, ainsi que pour les personnes tombant sous l'empire de la législation sur le contrat de droit privé: le comité mixte ou, à défaut, la délégation du personnel ou, à défaut encore, l'Inspection du travail et des mines; pour les personnes tombant sous l'empire d'un régime statutaire: les organismes de représentation du personnel tels que prévus par les lois et règlements afférents. »

La cour d'appel, dans l'arrêt du 12 novembre 2015 précité a rappelé le principe du respect de sa vie privée du salarié pendant son travail et sur le lieu de son travail, mais que *« cependant, il est apparu que la formulation trop absolutiste du susdit principe pourrait ne pas laisser de place à l'atteinte licite. »*

Ainsi « si les intérêts de l'entreprise l'exigent et que certaines conditions sont remplies, il doit être permis à l'employeur de porter atteinte à la vie privée de son salarié, ce d'autant plus que l'inviolabilité absolue des correspondances risque d'inciter des salariés indécents à y loger des dossiers plus ou moins illégaux. »

Dans cet arrêt, la cour a encore retenu que *« que pour constituer une preuve illicite, le document versé aux juridictions du travail pour preuve des agissements fautifs du salarié doit porter sur des données à caractère personnel et privé du salarié, dans lequel cas l'ingérence commise par l'employeur dans la sphère privée du salarié est illégitime et disproportionnée, d'autre part, qu'il n'est pas permis à un employeur de mettre le poste de travail du salarié, à savoir toutes les applications de son ordinateur, y compris sa messagerie, sous un contrôle exclusif et régulier »* et *« le fait d'enregistrer ces données de manière non occasionnelle et d'en déterminer le comportement du salarié est à qualifier de surveillance au sens de l'article 2 de la loi modifiée du 1^{er} août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. »*

En l'espèce, l'employeur n'a pas procédé à un contrôle des données à caractère personnel du requérant et n'a à aucun moment contrôlé son courrier électronique personnel et privé effectué sur son site de travail et plus particulièrement contrôlé sa correspondance, ses emails personnels, ni enregistré toutes ses données de façon régulière et non occasionnelle.

Comme il résulte de l'attestation testimoniale établie par **B.**), l'employeur a procédé à un contrôle ponctuel et exceptionnel, ce dans le contexte de la disparition de matériel survenue sur le lieu surveillé par le requérant. C'est en effectuant cette vérification ponctuelle qu'il a constaté que le requérant a consulté massivement des pages à caractère pornographique et visionné des vidéos sur ces sites.

Il s'agit donc d'un contrôle occasionnel effectué, des sites internet visités par **X.**) pendant un laps de temps déterminé, de sorte que que l'article L.261-1 du Code du travail ne trouve pas à s'appliquer.

Ce contrôle a encore été fait en conformité avec l'annexe au contrat de travail du requérant concernant l'utilisation des ordinateurs et des logiciels disposant que *« le salarié s'engage à informer spontanément l'Employeur ou toute autre personne désignée par celui-ci de tous manquement aux obligations ci-dessous détaillées dont il aurait connaissance »*, ce qui correspond en l'occurrence à la découverte des faits par **A.**).

Par ailleurs, il résulte de la même annexe au contrat de travail que les « obligations résultant des paragraphes précédents s'appliquent de même à l'utilisation d'équipements informatiques, logiciels et données de tiers sur lesquels le salarié est amené à travailler dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. »

Au vu de ce qui précède, l'employeur ne s'est pas procuré des preuves de façon illégale, de sorte qu'il n'y a pas lieu de faire abstraction de la pièce 2) versée par l'employeur.

Cette pièce prouve à suffisance que le requérant a utilisé entre le 6 mars et le 25 mai 2016 à 17 reprises à raison de séquences variant de quelques minutes à une trentaine de minutes voire à plus d'une heure (les 21 et mars, le 14 et 22 avril, les 1^{er}, 8 et 9 mai 2016), soit en a fait un usage massif, des sites internet à caractère pornographique.

X.) a fait valoir qu'il y aurait lieu à prendre en considération les circonstances liées à son poste de travail, à savoir qu'il était seul dans une petite pièce pendant la nuit à ne rien faire sinon d'intervenir en cas d'incident signalé au moyen d'un dispositif lumineux et que de surcroît, il n'y aurait jamais eu d'incident les nuits en question.

Il verse encore une attestation testimoniale établie par **C.)**, responsable de l'immeuble à surveiller, qui affirme que « la vision de films était toléré lors des postes de nuit ainsi qu'après le départ des derniers entreprises au poste de l'après-midi ».

Or, **C.)** n'est pas l'employeur de **X.)** mais a pris position au nom du client (Fonds de Compensation) et il ne lui appartient pas de s'ingérer dans la relation de travail entre l'agent de sécurité et la société de surveillance.

Le tribunal considère en effet qu'un agent de sécurité occupé pendant un certain temps à visionner des vidéos à caractère pornographique ne peut en même temps appliquer toute sa concentration sur sa mission de surveillance et être tout de suite prêt à intervenir en cas d'urgence.

Dès lors, l'employeur ne saurait tolérer ce comportement du requérant qui a par cette attitude fautive et en violation des obligations découlant du contrat de travail dont notamment l'annexe précitée, ébranlé la confiance qui doit exister entre le salarié et l'employeur.

Le requérant a été payé par son employeur pour surveiller le site de son client et même si cette activité solitaire et nocturne peut éventuellement se concevoir comme ennuyeuse, il n'en reste pas moins que ce sont ses fonctions pour lesquelles il a été engagé et pour lesquelles il a été rémunéré.

L'employeur reproche ensuite à **X.)** le fait d'avoir, sur le même site qu'il a été en charge de surveiller, pris du matériel fait qualifié dans la lettre de licenciement tantôt de récupération de matériel sans l'accord de l'employeur tantôt de vol domestique.

X.) ne conteste pas avoir enlevé du matériel, mais fait valoir que la responsable du site, **D.)** ainsi que le chef du chantier de la société **SOC.2.), E.)**, lui auraient permis de le faire.

Il résulte de l'attestation testimoniale établie par **D.)** versée par le requérant qu'elle confirme que « qu'à partir du moment où une entreprise donne son accord pour la

récupération des restes des matériaux de chantier, nous n'avons aucune opposition à émettre ».

C.) a encore déclaré dans son attestation testimoniale que le Fonds de Compensation « *n'avait rien contre le fait que Monsieur X.) prenne des déchets de bois avec l'autorisation de l'entreprise exécutante, à avoir SB-SOC.2.)*. »

Or, ce n'est pas l'autorisation de subordonnés de la société **SOC.2.)** ou du client qui est en cause, mais celle de l'employeur, à savoir la société **SOC.1.)**, et celle-ci n'a jamais été sollicitée par **X.)**.

D'autre part, il suffit qu'une personne non informée des autorisations ou tolérances du client ou de la société responsable du chantier surprenne le requérant avec le matériel enlevé pour que la société employeuse se trouve exposée au risque d'une plainte du chef de l'infraction de vol domestique ou du moins à des atteintes à sa réputation. Elle risque également de perdre le marché suite à un tel comportement.

Il appert par ailleurs de l'attestation testimoniale établie par **B.)** que les faits étaient survenus en « période d'appel d'offre du client ».

Or, il résulte de l'article 10 du contrat de travail conclu entre parties ainsi que d'une note de service pour les agents de sécurité (pièce 17 de la partie défenderesse), deuxième paragraphe intitulé « *déontologie – indépendance du personnel* » que « *le personnel ne doit pas se laisser compromettre en acceptant des cadeaux, pourboires pou avantages similaires de la part de nos clients, de leur personnel ou de leur correspondances.* »

Aux termes de l'article 10 du contrat de travail précité, une violation de cette clause est considérée par l'employeur comme faute grave.

Au vu des éléments qui précèdent, le caractère réel des motifs est dorénavant déjà établi, de sorte qu'il n'y a pas lieu de recourir encore à une mesure d'instruction supplémentaire.

Les deux reproches ci-avant analysés constituent des fautes graves, de nature à ébranler la confiance que l'employeur doit avoir en son salarié et à rendre définitivement impossible le maintien de leur relation de travail malgré l'ancienneté élevée du requérant.

Dans ces conditions, le tribunal ne peut que constater que le licenciement avec effet immédiat intervenu le 28 août 2015 à l'égard de **X.)** est justifié, celui-ci étant fondé sur des motifs réels et suffisamment graves.

Il est dès lors superfétatoire d'examiner les autres faits anciens allégués par l'employeur, qui à les supposer établis, constituent des motifs surabondants de licenciement.

En conséquence, les demandes de **X.)** en réparation de ses préjudices moral et matériel et en paiement d'indemnités compensatoire de préavis et de départ ne sont partant pas fondées.

Quant aux demandes en allocation d'une indemnité de procédure formulées par les deux parties

Compte tenu de l'issue de la demande de X.), il n'y a pas lieu de lui allouer une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

La société SOC.3.) réclame de son côté encore une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

Etant donné que la partie défenderesse a dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par eux et non comprises dans les dépens.

Le tribunal évalue cette indemnité de procédure ex aequo et bono au montant de 250 euros.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

déclare justifié le licenciement avec effet immédiat de X.) intervenu le 21 juin 2016;

déclare non fondée les demande de X.) en indemnisation des préjudices matériel et moral et en paiement d'indemnités compensatrice de préavis et de départ, partant en déboute;

condamne X.) à payer à la société à responsabilité limitée SOC.1.) le montant de 250 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile;

déboute X.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure;

condamne X.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée du greffier Guy SCHUBERT, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Guy SCHUBERT