

Texte pseudonymisé

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

Rép. n° 3740/24
L-TREF-222/24

ORDONNANCE

rendue le mercredi, 27 novembre 2024 en matière de référé travail par Malou THEIS, Juge de paix directeur à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, assistée du greffier Sven WELTER,

en matière de référé en application des articles 941 à 948 du nouveau code de procédure civile

DANS LA CAUSE

ENTRE :

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

PARTIE DEMANDERESSE
comparant par Maître Assia BEHAT, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, les deux avocats à la Cour, demeurant à Luxembourg

ET

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

PARTIE DEFENDERESSE

ayant initialement comparu par Maître Guillaume MARY, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, faisant défaut à l'audience publique du 20 novembre 2024.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête – annexée à la présente minute – déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 24 octobre 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 6 novembre 2024 à 15.00 heures, salle JP.0.15.

Après une remise contradictoire, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 20 novembre 2024 retenue par Maître Virginie BROUNS qui fut entendue en ses moyens et conclusions. La société SOCIETE1.) SA, bien qu'ayant été initialement représentée par un mandataire, n'était ni présente ni représentée pour faire valoir ses moyens de défense.

Sur quoi, la Présidente du Tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé,

l' o r d o n n a n c e q u i s u i t :

Objet de la saisine

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 24 octobre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) SA devant le président du Tribunal du travail, siégeant comme juge des référés, pour entendre condamner la défenderesse

- à lui payer, par provision le montant brut de 7.158,01 euros, sous réserve d'augmentation, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.
- à lui remettre dans un délai de quinzaine à compter de la notification de l'ordonnance à intervenir, sous peine d'astreinte de 50 euros par document non remis et jour de retard:
 - o les fiches de salaire des mois de novembre 2023, février 2024, juin 2024 et juillet 2024,
 - o le certificat de travail de l'année 2023 et de l'année 2024,
 - o le certificat de rémunération de l'année 2023 et de l'année 2024
 - o l'attestation patronale.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 800 euros, l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

À l'audience du 20 novembre 2024, la partie demanderesse expose avoir travaillé pour le compte de la société SOCIETE1.) SA en vertu de deux contrats de travail à durée déterminée, le premier conclu pour la période du 26 septembre 2023 au 22 décembre 2023 et le deuxième conclu pour la période du 11 janvier 2024 au 25 juillet 2024.

Dans le cadre de l'exécution du contrat de travail conclu pour la période du 26 septembre 2023 au 22 décembre 2023, l'employeur lui resterait redevable l'indemnité compensatoire de congés non pris pendant trois mois, soit le montant de 772,42 euros, augmenté à l'audience au montant de 802,42 euros, compte tenu du fait que le contrat de travail prévoit 27 jours de congé et non pas 26 jours de congé. L'employeur ne lui aurait également pas remis la fiche de salaire du mois de novembre 2023, ni le certificat de travail et le certificat de rémunération.

Dans le cadre de l'exécution du contrat de travail conclu pour la période du 11 janvier 2024 au 25 juillet 2024, l'employeur lui resterait redevable le salaire du mois de juin 2024 s'élevant à 2.570,94 euros, le salaire du mois de juillet 2024 s'élevant à 2.139,97 euros et l'indemnité compensatoire de congés non pris pendant la période en question, soit le montant de 1.674,33 euros, augmenté à l'audience au montant de 1.738,72 euros, compte tenu du fait que le contrat de travail prévoit 27 jours de congé et non pas 26 jours de congé. L'employeur ne lui aurait également pas remis les fiches de salaire des mois de février 2024, juin 2024 et juillet 2024, ni le certificat de travail, le certificat de rémunération et le formulaire U1.

La société SOCIETE1.) SA n'ayant pas respecté ses obligations légales, PERSONNE1.) demande à voir faire droit à ses demandes.

La société SOCIETE1.) SA n'a pas comparu à l'audience publique du 20 novembre 2024.

La société SOCIETE1.) SA a initialement comparu par Maître Guillaume MARY, avocat à la Cour, qui a déposé son mandat en cours d'instance suivant information parvenue au greffe du tribunal en date du 18 novembre 2024.

Aux termes de l'article 75 du nouveau code de procédure civile, *«si sans motif légitime, le demandeur ne comparait pas, le défendeur peut requérir un jugement sur le fond qui sera contradictoire »*.

En application des articles 74 et 76 du nouveau code de procédure civile, il y a lieu de statuer par un jugement contradictoire à son égard.

Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

Suivant contrat de travail à durée déterminée conclu le 25 septembre 2023 pour la période du 26 septembre 2023 au 22 décembre 2023, PERSONNE1.) a été engagé en qualité de manœuvre sur les chantiers. Le contrat de travail prévoit un salaire horaire brut de 14,8625 euros, pour une activité dont la durée de travail varie entre 10 à 40 heures par semaine, sous déduction des charges sociales et fiscales et autres prévues par les législations afférentes.

Suivant contrat de travail à durée déterminée conclu le 11 janvier 2024 pour la période du 11 janvier 2024 au 25 juillet 2024, PERSONNE1.) a été engagé en qualité de manœuvre sur les chantiers. Le contrat de travail prévoit un salaire horaire brut de 14,8609 euros, pour une activité dont la durée de travail varie entre 10 à 40 heures par semaine, sous déduction des charges sociales et fiscales et autres prévues par les législations afférentes.

Appréciation

En vertu de l'article 78 du nouveau code de procédure civile, si le défendeur ne comparait pas, il est néanmoins statué sur le fond. Le juge ne fait droit à la demande que dans la mesure où il l'estime régulière, recevable et bien fondée. La non-comparution du défendeur n'est pas, à elle seule, un motif suffisant pour le condamner. Le juge doit examiner les moyens allégués par le demandeur et ce n'est que si ceux-ci lui paraissent bien fondés qu'il doit prononcer la condamnation du défendeur.

1. Les demandes en provision

Aux termes de l'article 942 alinéa 2 du nouveau code de procédure civile, le président du Tribunal du travail, siégeant comme juge des référés, peut accorder une provision au créancier dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable.

Il y a contestation sérieuse si l'un des moyens de défense opposés à la prétention du demandeur n'est pas manifestement vain dès lors qu'il existe une incertitude, si faible soit-elle, sur le sens dans lequel trancherait le juge du fond. De même, s'il y a incertitude quant au fondement légal de la demande ou controverse juridique sur un problème de droit, la demande en provision est irrecevable.

Le juge des référés étant le juge de l'évident et de l'incontestable, il doit se limiter à procéder à un examen superficiel et rapide de la demande en fait et en droit et ne saurait fixer les droits des parties sous peine de porter préjudice au fond. S'y ajoute que le juge des référés statuant en matière de référé-provision ne peut pas juger le fond du droit ni procéder à un examen approfondi de la cause, sous peine d'excéder ses pouvoirs. S'il est amené à le faire, la demande en provision sera irrecevable.

Il est de principe qu'il ne statue qu'au provisoire, le principal demeurant toujours réservé.

En application des dispositions de l'article 1315 du code civil, il appartient au salarié de prouver le montant de sa créance et à l'employeur de prouver sa libération.

1.1. Arriérés de salaire

La partie demanderesse sollicite le paiement du montant brut de (2.570,94 + 2.139,97) 4.710,91 euros à titre d'arriérés de salaire pour les mois de juin 2024 et juillet 2024.

L'article L. 221-1 al.2 du code du travail dispose que «*le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent*».

Il appartient à l'employeur, en sa qualité de débiteur de cette obligation, d'établir qu'il s'est acquitté de son obligation de payer les salaires.

En l'occurrence, le contrat de travail à durée déterminée conclu le 11 janvier 2024 renseigne un salaire horaire brut de 14,8609 euros.

Par rapport à l'horaire de travail invoqué de 173 heures au mois de juin 2024, PERSONNE1.) justifie dès lors un salaire mensuel de (173 x 14,8609) 2.570,94 euros.

Par rapport à l'horaire de travail invoqué de (18 jours x 8 heures/jour) 144 heures au mois de juillet 2024 (le contrat de travail à durée déterminée ayant pris fin le 25 juillet 2024) PERSONNE1.) justifie dès lors un salaire mensuel de (144 x 14,8609) 2.139,97 euros.

Au vu des pièces versées en cause et en l'absence de preuve du paiement du salaire réclamé, la demande de PERSONNE1.) en paiement des salaires des mois de juin et juillet 2024 inclus ne paraît pas sérieusement contestable pour le montant brut de (2.570,94 + 2.139,97) 4.710,91 euros.

Il convient de rappeler que le salaire redû au salarié se définissant par le salaire brut, il est de jurisprudence que la condamnation de l'employeur au paiement des salaires et autres indemnités doit porter sur le chiffre brut des gains et salaires alors que les retenues légales représentent une partie du salaire et que la condamnation n'empêche pas l'employeur d'exécuter son obligation légale de retenir pour compte et à décharge de son salarié les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu.

Il en résulte qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur est tenu légalement de faire les retenues du chef des cotisations sociales et impôts et que même si la condamnation porte sur le montant brut du salaire, l'employeur n'aura à verser que le montant net.

1.2. Indemnité compensatoire pour congés non pris

La partie demanderesse réclame une indemnisation pour 3 mois de congés non pris dans le cadre du contrat de travail à durée déterminée conclu le 25 septembre 2023, correspondant à 772,76 euros, augmenté à l'audience du 20 novembre 2024 au montant de 802,42 euros, étant donné que le congé serait à calculer par rapport à un congé annuel de 27 jours et non pas de 26 jours tel qu'indiqué dans la requête.

L'augmentation de la demande à l'audience du 20 novembre 2024 est recevable, compte tenu du caractère contradictoire de l'instance dirigée contre la société SOCIETE1.) SA.

La partie demanderesse réclame encore une indemnisation pour 6,5 mois de congés non pris dans le cadre du contrat de travail à durée déterminée conclu le 11 janvier 2024, correspondant à 1.674,33 euros, augmenté à l'audience du 20 novembre 2024 au montant de 1.738,72 euros, étant donné que le congé serait à calculer par rapport à un congé annuel de 27 jours et non pas de 26 jours tel qu'indiquée dans la requête.

En vertu de l'article L.233-12 du code du travail, *« Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.*

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

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. »

Le congé légal est de 26 jours ouvrables par année mais il résulte des deux contrats de travail à durée déterminée que le salarié a droit à un congé annuel de 27 jours.

Il en suit que le salarié a droit à $(1/12 \text{ de } 27 \text{ jours} =) 2,25$ jours de congé par mois, ce qui équivaut à $(2,25 \times 8)$ 18 heures de congé par mois.

Concernant le contrat de travail à durée déterminée conclu le 25 septembre 2023, il y a lieu de relever que le contrat a pris fin le 22 décembre 2023, partant dans le courant du mois.

Les fractions de mois de travail dépassant 15 jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant du mois, tel le cas en l'espèce, de sorte que PERSONNE1.) peut prétendre à une indemnité pour congés non pris correspondant à 3 mois.

Le contrat de travail prévoit un salaire horaire brut de 14,8625 euros, de sorte que PERSONNE1.) peut en principe prétendre à une indemnité de $(3 \text{ mois} \times 18 \text{ heures} \times 14,8625 \text{ euros})$ 802,57 euros.

Comme PERSONNE1.) a calculé l'indemnité afférente par rapport à un salaire horaire brut de 14,8609 euros, tel que prévu au contrat de travail conclu le 11 janvier 2024, il peut prétendre au montant de (3 mois x 18 heures x 14,8609 euros) 802,48 euros.

Etant donné que PERSONNE1.) évalue, au dernier état de ses conclusions à l'audience du 20 novembre 2024, sa demande au montant de 802,42 euros, il y a lieu de statuer par rapport à cette demande, le juge ne pouvant statuer au-delà de la demande formée par le demandeur, sauf accord des parties, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

La demande en provision au titre de l'indemnité compensatoire pour congés non pris dans le cadre du contrat de travail à durée déterminée conclu le 25 septembre 2023 ne paraît dès lors pas sérieusement contestable pour le montant brut de 802,42 euros, de sorte qu'il y a lieu d'y faire droit.

Concernant le contrat de travail à durée déterminée conclu le 11 janvier 2024, il y a lieu de relever que le contrat a pris fin le 25 juillet 2024, partant dans le courant du mois.

Les fractions de mois de travail dépassant 15 jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant du mois, tel le cas en l'espèce, de sorte que PERSONNE1.) peut prétendre à une indemnité pour congés non pris correspondant à 7 mois (janvier à juillet 2024), soit (7 mois x 18 heures x 14,8609 euros) 1.872,47 euros.

Etant donné que PERSONNE1.) évalue, au dernier état de ses conclusions à l'audience du 20 novembre 2024, sa demande au montant de 1.738,72 euros, il y a lieu de statuer par rapport à cette demande, le juge ne pouvant statuer au-delà de la demande formée par le demandeur, sauf accord des parties, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

La demande en provision au titre de l'indemnité compensatoire pour congés non pris dans le cadre du contrat de travail à durée déterminée conclu le 11 janvier 2024 ne paraît dès lors pas sérieusement contestable pour le montant brut de 1.738,72 euros, de sorte qu'il y a lieu d'y faire droit.

1.3. Intérêt de retard

Aux termes de l'article 1153 du code civil, les intérêts de retard sont dus à partir de la sommation de payer. La demande en justice vaut mise en demeure de payer.

Il y a dès lors lieu d'allouer à la partie requérante l'intérêt de retard à partir du 24 octobre 2024 jusqu'à solde.

2. La demande en délivrance de documents

Aux termes de l'article 941 du nouveau code de procédure civile, le président du tribunal du travail peut, dans tous les cas d'urgence, ordonner en référé toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

2.1. Fiches de salaire

En vertu de l'article 125-7 du code du travail, « (1) *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.* (2) *Lors de la résiliation du contrat de travail, le décompte visé au paragraphe (1) doit être remis et le salaire encore dû doit être versé à la fin du contrat au plus tard dans les cinq jours* ».

En l'espèce, il résulte des déclarations de la partie demanderesse, ensemble les pièces versées par elle, que dans le cadre du contrat de travail à durée déterminée conclu le 25 septembre 2023, l'employeur lui a transmis les fiches de salaire des mois de septembre 2023, octobre 2023 et décembre 2023 et dans le cadre du contrat de travail à durée déterminée conclu le 11 janvier 2024, l'employeur lui a transmis les fiches de salaire des mois de janvier 2024, mars 2024, avril 2024 et mai 2024.

En revanche, la société défenderesse reste en défaut d'établir qu'elle a respecté cette obligation légale pour les mois de novembre 2023, février 2024, juin 2024 et juillet 2024, de sorte qu'il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) et de condamner la partie défenderesse à lui remettre les fiches de salaire réclamées.

2.2. Certificat de travail

L'article L. 125-6 du code du travail prévoit « *qu'à 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* ».

En l'espèce, la société défenderesse est restée en défaut de prouver qu'elle a respecté les obligations lui imposées par l'article L. 125-6 du code du travail, de sorte qu'il convient, vu l'urgence, de condamner la partie défenderesse à remettre à PERSONNE1.) les certificats de travail de l'année 2023 et de l'année 2024.

2.3. Certificat de rémunération

En ce qui concerne la demande relative à la délivrance du certificat de rémunération, il y a lieu de rappeler qu'en application des dispositions de l'article 11 (2) du règlement grand-ducal du 27 décembre 1974 concernant la procédure de la retenue d'impôt sur les salaires et les pensions, l'employeur doit délivrer à son salarié qui le demande un certificat de salaire avant le 1^{er} mars de l'année qui suit l'année d'imposition.

Dans la mesure où l'employeur n'a pas établi avoir respecté cette obligation, il y a lieu de faire droit à la demande afférente de PERSONNE1.) et de condamner l'employeur à lui délivrer les certificats de rémunération des années 2023 et 2024.

2.4. Attestation patronale

L'article L. 521-10 (2) du code du travail dispose que « les employeurs sont tenus de délivrer aux travailleurs ou *aux bureaux de placement publics, les certificats qui leur sont demandés en vue de l'octroi de l'indemnité de chômage et de donner aux bureaux de placement publics les informations nécessaires y relatives* ».

La société défenderesse étant restée en défaut de remettre à la partie demanderesse l'attestation patronale destinée à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), il échet, vu l'urgence, d'accueillir la demande de PERSONNE1.) et de condamner la société défenderesse à lui remettre le document réclamé.

2.5. Astreinte

En application de l'article 947 du nouveau code de procédure civile et afin d'assurer l'efficacité des mesures ordonnées en relation avec la remise des documents précités, il y a lieu d'assortir la condamnation à la remise des documents litigieux d'une astreinte de 50 euros par document et par jour de retard, le montant maximum de l'astreinte encourue étant limité à 3.000 euros.

Aux termes de l'article 2060, alinéa 2 du code civil, « *l'astreinte ne peut être encourue avant la signification du jugement qui l'a prononcée* ».

L'exigence de la signification constitue la règle générale. Le but de la signification de la décision ordonnant l'astreinte est de porter à la connaissance du débiteur que le créancier désire l'exécution de la décision. Il en découle que la notification de la décision ne peut remplacer l'exigence de la signification, même si la notification de la décision est autorisée par la loi (en ce sens : Jacques Van Compernelle et Georges de Leval : « L'astreinte », 4^e édition, n^o 79, 80 et 84).

Il y a dès lors lieu de fixer le point de départ du délai passé lequel l'astreinte sera encourue par la société SOCIETE1.) SA à quinze jours par référence à la date de signification de la présente décision.

3. Accessoires

3.1. Indemnité de procédure

La partie demanderesse réclame l'allocation d'une indemnité de procédure de 800 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile. Elle estime que sa demande serait justifiée en raison de l'attitude de la défenderesse qui n'aurait pas réglé les salaires pendant plusieurs mois.

Il y a lieu de constater que PERSONNE1.) a dû agir en justice et engager des frais par rapport à son ancien employeur qui n'a pas rempli ses obligations légales à son encontre. Il serait par conséquent inéquitable de laisser ces frais à sa seule charge, de sorte que la demande est à déclarer fondée en son principe.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à PERSONNE1.) à la somme de 750 euros.

3.2. Exécution provisoire

Aux termes de l'article 945 du nouveau code de procédure civile, l'ordonnance de référé est exécutoire à titre provisoire sans caution, à moins que le président n'ait ordonné qu'il en soit fourni une. En l'espèce, il n'existe aucune circonstance qui commanderait la fourniture d'une caution.

3.3. Frais et dépens de l'instance

En application de l'article 238 du nouveau code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la société SOCIETE1.) SA.

PAR CES MOTIFS :

le Juge de paix directeur de Luxembourg, Malou THEIS, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, en matière de référé en application des articles 941 à 948 du nouveau code de procédure civile, statuant contradictoirement et en premier ressort,

renvoie les parties à se pourvoir devant qui de droit, mais dès à présent et par provision,

reçoit la demande de PERSONNE1.) en la forme,

déclare recevable l'augmentation en cours d'instance de la demande en provision au titre de l'indemnité compensatoire de préavis,

déclare la demande en paiement d'une provision à titre d'arriérés de salaires pour les mois de juin 2024 et juillet 2024 inclus non sérieusement contestable à concurrence du montant brut de 4.710,91 euros,

condamne la société SOCIETE1.) SA à payer de ce chef à PERSONNE1.) le montant brut de 4.710,91 euros, avec les intérêts légaux à partir du 24 octobre 2024 jusqu'à solde,

déclare la demande en paiement d'une provision à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris dans le cadre du contrat de travail à durée conclu le 25 septembre 2023 non sérieusement contestable à concurrence du montant brut de 802,42 euros,

déclare la demande en paiement d'une provision à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris dans le cadre du contrat de travail à durée conclu le 11 janvier 2024 non sérieusement contestable à concurrence du montant brut de 1.738,72 euros,

condamne la société SOCIETE1.) SA à payer de ce chef à PERSONNE1.) le montant brut de (802,42 + 1.738,72) 2.541,14 euros, avec les intérêts légaux à partir du 24 octobre 2024 jusqu'à solde,

condamne la société SOCIETE1.) SA à remettre à PERSONNE1.)

- les fiches de salaire pour les mois de novembre 2023, février 2024, juin 2024 et juillet 2024
- le certificat de travail de l'année 2023,
- le certificat de travail de l'année 2024,
- le certificat de rémunération de l'année 2023,
- le certificat de rémunération de l'année 2024,
- l'attestation patronale (formulaire U1),

dans les quinze jours de la signification de la présente ordonnance, sous peine d'une astreinte de 50 euros par document et jour de retard, le maximum de l'astreinte étant fixé à 3.000 euros,

déclare la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure fondée pour le montant de 750 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne la société SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750 euros,

condamne la société SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance,

ordonne l'exécution provisoire de la présente ordonnance nonobstant toutes voies de recours et sans caution.

Fait à Luxembourg, le vingt-sept novembre deux mille vingt-quatre.

s. Malou THEIS

s. Sven WELTER