

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**  
**AUDIENCE PUBLIQUE DU**  
**24 OCTOBRE 2016**

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg  
dans la composition :

Michèle HORNICK	juge de paix, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg
Michel FOEHR	assesseur-employeur
Edmond BECKER	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

*entre*

1. A.)
2. B.)
3. C.)
4. D.)
5. E.)
6. F.)
7. G.)

ayant pour adresse **SOC1.)** s.a., L-(...), (...),

**8. la Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg «SYND1.)»,**

en tant qu'association de fait, établie à L-(...), (...), représentée par son Bureau exécutif  
actuellement en fonction, partie intervenant volontairement,

9. H.)
10. I.)
11. J.)
12. K.)

ayant pour adresse **SYND1.)**, L-(...), (...)

parties demanderesses, comparant toutes par Maître Virginie VERDANET, avocat à la  
Cour, en remplacement de Maître Albert RODESCH, avocat à la Cour, tous deux demeurant à  
Luxembourg.

*et*

1. L.)
2. M.)
3. N.)

ayant pour adresse **SOC1.)** s.a., L-(...), (...),

parties défenderesses,

sub 1. et 2., comparant par Maître Déborah SUTTER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, tous deux demeurant à Luxembourg.

sub 3, comparant par Maître Pemy KOUMBA-KOUMBA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

en présence de :

1. O.),
2. P.),
3. Q.),
4. R.),
5. S.),
6. T.),
7. U.),
8. V.),
9. W.)
10. X.),

ayant pour adresse **SOC1.),** L-(...), (...),

sub 8 à 10, comparant par Maître Pemy KOUMBA-KOUMBA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

#### **11. la société anonyme SOC1.) s.a.,**

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

comparant par Maître Marie Behle PONDJI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, tous deux demeurant à Luxembourg.

#### **12. L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG,**

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, pris en sa qualité de veilleur de la légalité des dispositions relatives à la protection des salariés, et ce par le biais de l'Inspection du Travail et des Mines, administration, en vertu des dispositions des articles L.611-1 et suivants du Code du travail,

comparant par Maître Sébastien COÏ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, tous deux demeurant à Luxembourg.

<b><i>F a i t s :</i></b>
---------------------------

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 2 juin 2016.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 4 juillet 2016. Les parties défenderesses sub 1. à 7. ne s'étant pas présentées ni fait représenter à l'audience du 4 juillet 2016, elles furent reconvoquées pour l'audience du 19 septembre 2016 où elles ne furent pas non plus présentes ni représentées. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 10 octobre 2016. Lors de cette audience Maître Virginie VERDANET exposa les moyens des parties demanderesses tandis que Maître Déborah SUTTER, Maître Pemy KOUMBA KOUMBA et Maître Marie Behle PONDJI répliqua pour les parties défenderesses. Maître Sébastien COÏ représenta l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG.

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

### *Jugement qui suit:*

#### **La procédure**

Par requête déposée au greffe le 2 juin 2016, **A.), B.), C.), D.), E.), F.), G.)**, la confédération syndicale indépendante du Luxembourg **SYND1.), H.), I.), K.)** et **J.)** font convoquer **L.), M.)** et **N.)** devant le tribunal du travail de Luxembourg pour

- à titre principal, constater que la désignation prise unilatéralement par le syndicat **SYND1.)** de **B.)** comme délégué libéré suppléant (à mi-temps) de **A.)** est légitime

- en conséquence, dire que **A.)** est en droit d'utiliser 20h du crédit de 40h revenant au délégué libéré désigné par le syndicat **SYND1.)** et que **B.)** est en droit d'utiliser les 20 autres heures restantes en tant que délégué libéré à mi-temps

- à titre subsidiaire, constater que les 20 heures non utilisées par **A.)** en sa qualité de déléguée libérée désignée par l'**SYND1.)**, doivent être utilisées par un autre délégué appartenant à l'**SYND1.)** afin de respecter les règles de la représentation proportionnelle, lequel devra être libéré à raison de 20 heures par semaine,

- par conséquent, constater qu'il y a lieu de désigner lors de la prochaine réunion de la délégation, le cas échéant sous astreinte, un délégué libéré à mi-temps, « suppléant » de **A.)**, qui utilisera les 20 heures qu'elle ne peut plus utiliser depuis qu'elle a été reclassée en interne à mi-temps et que ce délégué libéré suppléant devra appartenir à l'**SYND1.)** afin que soit respectées les règles de la représentation proportionnelle.

La convocation des membres de la délégation du personnel principale de l'entreprise **SOC1.), O.), P.), Q.), R.), S.), T.), U.), V.), W.)** et **X.)**, est demandée afin de leur déclarer opposable le jugement à intervenir.

De même, la convocation de l'employeur, la société anonyme **SOC1.)** (ci-après la société **SOC1.)),** et de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG est demandée, l'Inspection du travail et des mines ayant notamment pour mission de veiller à l'application de la législation relative à la protection des salariés.

Les seules parties **O.), P.), Q.), R.), S.), T.), U.)** ne s'étant pas présentées ni fait représenter au premier appel de l'affaire, elles ont été reconvoquées conformément à l'article 84 du Nouveau Code de procédure civile afin de voir rendre un jugement réputé contradictoire entre toutes les parties.

## **Faits**

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 1997, **A.)** est au service de la société **SOC1.)**.

Aux élections de la délégation principale du personnel de novembre 2013, **A.)** a été élue membre titulaire.

Lors de la réunion de la délégation du 11 décembre 2013, **A.)** a été désignée déléguée permanente, libérée par le syndicat **SYND1.)** conformément à l'article L.415-5(3) du Code du travail.

Suivant un avenant du 20 mai 2015 au contrat de travail, suite au reclassement interne décidé par la Commission Mixte, sa durée de travail est réduite à vingt heures par semaine.

Par courrier du 31 juillet 2015, le bureau exécutif de l'**SYND1.)** a informé la direction de la société **SOC1.)** que, **A.)** étant dans l'impossibilité d'exercer son mandat à temps plein, il a décidé de la maintenir en tant que déléguée libérée, mais à mi-temps et d'attribuer les vingt heures restantes avec effet immédiat à **B.)**, délégué effectif de la délégation principale pour l'**SYND1.)**.

Par courriel du 4 août 2015, **L.)**, président de la délégation du personnel informe l'employeur qu'en ligne avec le vice-président et le secrétaire, il conteste la décision prise par l'**SYND1.)** au motif qu'un poste ne peut être converti en heures de crédit que par la délégation du personnel elle-même, conformément à l'article L.415-5 du Code du travail.

## **Les moyens des parties**

A titre principal, les requérants font valoir que l'entreprise **SOC1.)** occupant plus de 3.000 salariés, la délégation du personnel devait compter quatre délégués libérés, dont deux à désigner par les organisations syndicales les plus représentatives.

Sur base des règles protectrices nationales et communautaires, lui garantissant le maintien de ses droits, **A.)**, considère avoir le droit d'être maintenue comme déléguée libérée à temps partiel. Ses heures non utilisées devraient être attribuées au syndicat **SYND1.)** qui pourrait les confier à un autre délégué libéré.

En effet, si le refus de la délégation persistait, l'**SYND1.)** pourrait décider de la remplacer par un autre délégué travaillant à plein temps, pouvant utiliser l'ensemble du crédit de 40 heures, ce qui non seulement causerait un préjudice à **A.)** mais encore serait contraire aux dispositions la protégeant en tant que salariée à mi-temps.

En outre, elle subirait un préjudice moral, car ne pouvant effectuer sa mission désormais qu'à mi-temps, elle aimerait être épaulée par un second délégué libéré **SYND1.)** à mi-temps.

Au cas où l'interprétation de la situation juridique par les parties défenderesses devrait prévaloir et où l'**SYND1.)** déciderait de la maintenir néanmoins comme déléguée libérée, l'organisation syndicale subirait un préjudice étant donné que « son » délégué libéré n'exercerait plus les 40 heures de délégation lui revenant, mais seulement 20 heures.

Dans ce cas, les salariés ayant voté pour les délégués **SYND1.)** qui ne verraient pas le crédit d'heures alloué à leurs délégués libéré utilisé complètement contrairement aux délégués du syndicat **SYND2.)** seraient également lésés.

Contrairement à l'interprétation faite par les parties défenderesses, il s'agirait de considérer les heures de chaque délégué libéré comme crédit d'heures, permettant au délégué respectif d'agir sur le terrain.

En résumé, les requérants estiment que le poste de délégué libéré désigné par un des syndicats représentatifs au niveau national peut être occupé par deux salariés chacun pour 20 heures si l'un des salariés est occupé par l'employeur à mi-temps.

A titre subsidiaire, les requérants considèrent que pour le cas où la nomination unilatérale de **B.)** comme délégué libéré à mi-temps aux côtés de **A.)** ne serait pas légitime, les 20 heures non utilisées par celle-ci devraient revenir à un autre délégué **SYND1.)** qu'il conviendrait de désigner lors de la prochaine réunion de la délégation.

En effet, comme les articles L.415-5 et L.416-5 du Code du travail permettraient à la délégation de décider, à la majorité, de décider de la conversion d'un ou de plusieurs délégués libérés sur la base de 40 heures par délégué libéré et proportionnellement aux suffrages obtenus au moment de l'élection, les heures non utilisées par le délégué **SYND1.)** devraient être utilisées par un délégué **SYND1.)** et non par un délégué d'un autre syndicat.

Ce serait à tort que les parties défenderesses s'opposeraient à soumettre au vote la question de la nomination de **B.)** comme délégué libéré à mi-temps et refuseraient de convoquer une réunion avec ledit ordre du jour, malgré le fait qu'au moins un tiers des délégués en feraient la demande.

**L.)** et **M.)**, président, respectivement vice-président de la délégation du personnel contestent l'interprétation de la loi faite par les requérants.

En effet, ils considèrent que les textes légaux ne permettent pas à l'**SYND1.)** de choisir, unilatéralement, un deuxième délégué libéré.

Pour ce qui est de la conversion du délégué libéré en un crédit d'heures, cette décision appartiendrait à la délégation du personnel seule.

Ils donnent par ailleurs à considérer que l'application de l'article L.415-5(3) traitant de cette conversion par la délégation du personnel n'aurait pas l'effet escompté par l'**SYND1.)**, en ce que l'attribution du crédit d'heures devrait se faire sur 40 heures et proportionnellement aux suffrages obtenus au moment de l'élection, soit quelque 17,7 heures pour le syndicat **SYND2.)**, 7,7 heures pour le syndicat **SYND3.)** et 14,6 heures pour l'**SYND1.)**.

Ils exposent que contrairement à l'argumentation des requérants, ne pas permettre à l'**SYND1.)** de désigner un deuxième délégué libéré n'entraînerait aucun désavantage pour **A.)** qui serait toujours libérée pour l'intégralité de son temps de travail et ne subirait aucune perte de salaire.

Au contraire, le fonctionnement de la délégation du personnel deviendrait bien plus compliqué en adoptant le système préconisé par l'**SYND1.)** en ce qu'il y aurait lieu, à chaque fois, de référer à deux personnes différentes.

Ils concluent à voir débouter les requérants de leur demande principale.

Pour ce qui est de la demande subsidiaire, ils contestent avoir refusé d'inscrire le point litigieux à l'ordre du jour de la réunion de la délégation du personnel.

Ce point aurait bien été mis à l'ordre du jour le 10 septembre 2015, mais les délégués n'auraient pas trouvé d'accord.

**N.)**, en sa qualité de secrétaire de la délégation du personnel considère que les délégués du personnel devraient pouvoir, d'un commun accord, permettre à un syndicat de nommer un deuxième délégué libéré pour venir en aide à une salariée reclassée.

Toutefois, si aucun accord ne pourrait être trouvé, il donne à considérer que le texte de loi ne permet la nomination que d'un seul délégué libéré.

Il se rapporte dès lors à prudence de justice.

La société **SOC1.)** soulève l'irrecevabilité de l'action pour autant qu'elle est introduite par l'association de fait **SYND1.)**, qui n'a pas la personnalité juridique et est dès lors incapable d'ester en justice.

Elle fait encore valoir que les membres de la délégation du personnel **A.), B.), C.), D.), E.), F.)** n'ont aucun intérêt à agir en ce que les droits des délégués élus ne sont pas affectés, de sorte que leur action doit également être déclarée irrecevable.

Au fond, elle précise que le seul objectif de son intervention à l'instance est de prévenir la consécration en justice de pratiques ou de solutions qui auraient pour effet d'altérer le bon fonctionnement des instances représentatives du personnel et la qualité du dialogue social.

Elle tient à relever que sa position est basée sur les textes légaux, indépendamment des fractions syndicales qui s'opposent dans cette affaire.

Elle réfute l'argumentation d'une discrimination à l'encontre d'un travailleur à temps partiel, en soulignant que le mandat social ne se confond pas avec le contrat de travail. Ainsi, la réduction de sa durée contractuelle de travail n'empêcherait pas le salarié à temps partiel d'occuper la fonction de délégué permanent.

Elle en déduit que le rejet de la demande n'aurait pas pour effet de discriminer **A.)** en raison de son statut de travailleur à temps partiel.

A l'instar de **L.)** et de **M.)**, la société **SOC1.)** considère que la fonction de délégué libéré n'est pas assimilable à un crédit de 40 heures de délégation.

Elle donne à considérer que la loi ne prévoit pas la faculté de désigner deux membres de la délégation du personnel à un seul poste de délégué libéré, ni de dispenser partiellement de service le délégué libéré, l'employeur étant au contraire tenu de le libérer de tout travail et de lui accorder une dispense de travail permanente.

Pour ce qui est de la demande subsidiaire, la conversion du délégué libéré en crédit d'heures, à répartir proportionnellement selon les suffrages obtenus ne serait concevable qu'en cas de conversion opérée par la délégation du personnel, ce qui ne serait pas le cas.

En tout état de cause, une conversion partielle du délégué libéré ne serait pas non plus prévue par les textes.

Enfin, la société **SOC1.)** conteste également l'interprétation de la répartition proportionnelle faite par les requérants.

Elle conclut au rejet de la demande.

### **La motivation du jugement**

#### 1) La compétence du tribunal du travail

Conformément à l'article L.417-4(2) du Code du travail, pour autant qu'il n'en soit pas statué autrement, les contestations à naître de l'application du présent titre (Titre premier du livre IV du Code du travail) et de ses règlements d'exécution autres que celles visées au paragraphe (1) et aux articles L.414-9 à L.414-13 sont de la compétence du Tribunal du travail.

Le litige ayant trait à une contestation de l'application de l'article L.415-5, il s'ensuit que le tribunal du travail est compétent pour en connaître.

#### 2) La capacité à agir de l'association de fait **SYND1.)**

L'**SYND1.)** étant une association de fait, dépourvue de personnalité juridique, il ne peut agir en justice en qualité de demandeur que dans le cadre limité de la procédure spéciale prévue à l'article L.162-13 du Code du travail, à savoir les demandes en interprétation des conventions collectives de travail et des contestations nées de leur exécution.

Le présent litige n'ayant pas trait à une demande relevant de l'article L.162-13, il s'ensuit que la demande est irrecevable dans le chef de l'**SYND1.)**.

#### 3) L'intérêt à agir de **A.), B.), C.), D.), E.), F.)**, contesté par la société **SOC1.)**

Il est de principe que le demandeur doit bénéficier d'un intérêt personnel, né et actuel pour pouvoir agir en justice.

Cet intérêt personnel est contesté par la société **SOC1.)** qui soutient que les droits des délégués élus ne seraient pas affectés par la décision à intervenir.

L'exigence d'un intérêt personnel au litige traduit l'idée que nul n'est admis, en principe, à défendre les intérêts d'autrui et notamment l'intérêt collectif, la défense de la collectivité étant normalement confiée au ministère public (cf.S.Guinchard, Droit et pratique de la procédure civile, Dalloz action, 2005/2006, no 101.11).

Pour ce qui est de **B.)**, dont la désignation de qualité de délégué permanent à mi-temps est en cause, il a un intérêt personnel évident au litige.

Pour ce qui est des autres délégués du personnel, le conflit actuel au sein de la délégation du personnel en raison des attitudes divergentes concernant la désignation du délégué libéré est contraire au bon fonctionnement de la délégation du personnel.

De ce fait, les délégués du personnel ont donc un intérêt personnel à voir trancher la question par le tribunal du travail.

#### 4) Au fond

Il y a lieu de noter que le 31 juillet 2015, lorsque la désignation par l'**SYND1.) de B.)** en qualité de délégué libéré à mi-temps est intervenue, était applicable l'article L.415-5 du Code du travail dans son ancienne version.

Au moment de l'introduction de la demande, le 2 juin 2016, la version de l'article L.415-5 a été modifiée par la loi du 23 juillet 2015, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

S'il y a dès lors lieu de se baser, pour trancher le litige, sur la nouvelle version de cet article, le tribunal tient à relever que les textes n'ont pas été modifiés pour ce qui est des principes de désignation des délégués libérés et du crédit d'heures.

L'article L.415-5 du Code du travail dispose, quant à l'exercice du mandat, ce qui suit :

*(1) Dans le cadre de l'article L.415-1, et sans préjudice du paragraphe (2), le chef d'entreprise doit laisser aux membres de la délégation le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et rémunérer ce temps comme temps de travail.*

*(2) Dans les entreprises dont l'effectif représenté n'excède pas cent quarante-neuf salariés, le chef d'entreprise accorde aux délégués un crédit d'heures rémunérées total proportionnel à l'effectif des salariés qu'ils représentent sur la base d'un crédit de quarante heures par semaine à raison de cinq cents salariés. (...)*

*(3) Le chef d'entreprise est tenu de libérer de tout travail généralement quelconque et d'accorder une dispense permanente de service avec maintien du salaire ainsi que le cas échéant, du droit à la promotion et à l'avancement à (...) quatre délégués lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.001 et 3.500 (...)*

*Toutefois, lorsque l'effectif excède 1.000 salariés, les organisations syndicales qui jouissent de la représentativité nationale en vertu de l'article L.161-4 représentées au sein de la délégation et liées à l'entreprise par convention collective de travail désignent chacun un des délégués libérés conformément aux dispositions du présent paragraphe.*

*La délégation peut décider la conversion d'un ou de plusieurs délégués libérés conformément à l'alinéa premier dans un crédit d'heures, sur la base de quarante heures par délégué libéré et proportionnellement aux suffrages obtenus au moment de l'élection.*

*Elle en informe le chef d'entreprise. (...)*

*(...)*

La loi prévoit donc que les deux organisations syndicales représentatives au niveau national, dont le **SYND1.**), désignent chacune un des quatre délégués libérés de la délégation du personnel de la société **SOC1.**).

Selon les parties requérantes, l'interdiction de discrimination des travailleurs à temps partiel, prévue tant par les normes internationales, telle la convention numéro 175 de l'Organisation Internationale du Travail que par l'article L.123-6 du Code du travail luxembourgeois, aurait pour effet de permettre à l'organisation syndicale de nommer, à côté de son délégué libéré travaillant à mi-temps un deuxième délégué libéré à mi-temps, respectivement, l'attribution d'un crédit de 20 heures de délégation à un deuxième délégué de la même organisation syndicale.

Or, ni le droit de **A.)** en qualité de travailleuse à mi-temps d'être nommée déléguée libérée, ni sa libération de tout travail au service de l'entreprise avec maintien intégral de tous les avantages ne sont mis en cause dans le présent litige.

Elle ne justifie dès lors d'aucune discrimination au sens de l'article L.123-6 du Code du travail qui reconnaît aux salariés occupés à temps partiel les droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi et les conventions collectives applicables à l'établissement.

Il n'y a en effet pas lieu, pour ce qui est des droits du travailleur à temps partiel, de confondre le contrat de travail et le mandat de délégué du personnel, dans la mesure où les deux instruments produisent des droits et obligations autonomes les uns par rapport aux autres.

Ainsi, concernant les droits du délégué libéré à temps partiel et l'exigence de non-discrimination, le Conseil d'Etat a renvoyé, à titre indicatif, à la législation française prévoyant que les salariés à temps partiel ont droit au même crédit d'heures que les salariés à temps complet, un solde éventuel du crédit d'heures payées pouvant être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé (cf. travaux parlementaires no 6545, avis du Conseil d'Etat du 2 juillet 2013, page 18).

Pour ce qui est du risque de voir l'organisation syndicale désigner un autre délégué libéré, engagé dans le cadre d'un contrat à plein temps, celui-ci n'existe dès lors pas dans l'hypothèse où le travailleur à temps partiel exerce son mandat social « à temps plein ».

Les moyens des requérants relatifs à l'exigence de non-discrimination des travailleurs à temps partiel ne sont dès lors pas fondés.

Au contraire, le texte de l'article L.415-5(3) du Code du travail permettant à chaque organisation syndicale représentative de désigner un seul délégué libéré, il ne lui donne pas le droit d'en désigner un deuxième, exerçant son mandat seulement à mi-temps, fût-ce pour compléter le travail d'un délégué travaillant à mi-temps.

En effet, c'est la loi qui fixe le nombre de délégués libérés et qui impose par ailleurs à l'employeur d'accorder une dispense permanente de service avec maintien du salaire à ceux-ci, comme le souligne la société **SOC1.**).

Admettre le raisonnement des parties requérantes reviendrait à permettre à l'organisation syndicale de changer son droit de désigner un délégué libéré à celui de disposer d'un crédit d'heures à répartir entre différents délégués, système non prévu par la loi.

La loi ne prévoyant pas la désignation de délégués libérés à mi-temps, il s'ensuit que la demande principale n'est pas fondée.

Pour ce qui est de la demande subsidiaire, tendant à voir constater que 20 heures non utilisées par A.) doivent être utilisées par un autre délégué appartenant à l'**SYND1.)**, à libérer pour 20 heures par semaine, cette demande revient encore à permettre à l'**SYND1.)** de décider unilatéralement d'une conversion de son délégué libéré en crédit d'heures.

Or, il résulte de l'article L.415-5 (3) qu'il appartient à la délégation, et non à l'une des organisations syndicales, de décider de la conversion d'un ou de plusieurs délégués libérés dans un crédit d'heures.

Enfin, en précisant que la conversion du crédit d'heures ainsi obtenu sur la base de quarante heures par délégué libéré est proportionnelle aux suffrages obtenus au moment de l'élection, le texte de l'article L.415-5 (3) contredit encore le raisonnement des demandeurs qui souhaitent voir attribuer un éventuel crédit d'heures aux seuls délégués **SYND1.)**.

Pour ces deux motifs, la demande subsidiaire tendant à voir désigner lors de la prochaine réunion de la délégation un délégué libéré à mi-temps, suppléant de A.), et qui devra appartenir à l'**SYND1.)** n'est pas non plus fondée.

<b>PARCES MOTIFS :</b>
------------------------

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

**dit** la demande irrecevable dans le chef de l'association de fait Confédération syndicale **SYND1.)**,

**reçoit** la demande pour le surplus,

la **dit** non fondée,

**laisse** les frais à charge des requérants,

**dit** le présent jugement opposable à O.), P.), Q.), R.), S.), T.), U.), V.), W.) et X.), à la société anonyme **SOC1.)** et à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG.

Ainsi fait et jugé par Michèle HORNICK, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Michèle HORNICK

Daisy PEREIRA