

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE FISCAL NR.: 2015 / 2023  
L-TRAV-95/22**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 3 JUILLET 2023**

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

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du tribunal du travail de Luxembourg
Philippe HECK	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

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

partie demanderesse, comparant par Maître Marianna PALMINI, avocat, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, tous deux demeurant à Luxembourg.

***et***

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) Sàrl.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société à responsabilité limitée FM AVOCAT S.à r.l., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2157 Luxembourg, 7, rue Mil Neuf Cents, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 245 686, représentée aux fins des présentes par Maître Frédéric MIOLI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

***ainsi que***

de **l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant

ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour S.à r.l., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 265 322, représentée aux fins des présentes par Maître Clarisse RETIF, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg

### ***Faits :***

Les faits et rétroactes de la présente affaire résultent à suffisance de droit des qualités, considérants et motifs d'un jugement rendu par ce tribunal du travail en date du 19 décembre 2022, inscrit au répertoire fiscal sous le numéro 3297/2022 ayant ordonné des enquêtes et la continuation des débats.

En date du 18 janvier 2023, le tribunal procéda à une première enquête. La contre-enquête eut lieu le 8 février 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 14 mars 2023, date à laquelle la continuation des débats avait été fixée, l'affaire subit une remise et fut utilement retenue le 13 juin 2023. A cette audience Maître Marianna PALMINI se présenta pour le requérant, Maître Frédéric MIOLI comparut pour la partie défenderesse.

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

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

### ***Jugement***

qui suit :

#### **Objet de la continuation des débats**

Vu le jugement n° 3297/2022 du 19 décembre 2022, ayant ordonné une enquête et une contre-enquête, ainsi que porté fixation d'une continuation des débats.

Vu les procès-verbaux relatifs aux auditions de témoins des 18 janvier 2023 et 8 février 2023.

Le jugement n° 3297/2022 du 19 décembre 2022 avait réservé les demandes principales suivantes des parties :

- PERSONNE1.) : demandes en indemnisation du préjudice qui résulterait du licenciement considéré comme abusif dirigées contre la société SOCIETE1.) Sàrl :
  - o Préjudice matériel : 3.095,80 euros,
  - o Préjudice moral : 5.000 euros,

- ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG : demande, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, en condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 14.888,14 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

À l'audience du 13 juin 2023, les parties ont réitéré lesdites demandes.

### **Faits et rétroactes**

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de droit du jugement n° 3297/2022 du 19 décembre 2022 rendu entre parties.

### **Motifs de la décision**

Quant au moyen tiré de l'absence de communication de motifs de licenciement endéans le délai légal d'un mois

L'article L.124-5 du code du travail dispose que « (1) dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L. 124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement. (2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux. À défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif ».

Le jugement n° 3297/2022 du 19 décembre 2022 avait notamment retenu que :

- les parties sont en désaccord sur la question si un courrier recommandé avec accusé de réception envoyé le 12 novembre 2021 par la société SOCIETE1.) Sàrl à l'adresse de PERSONNE1.), réceptionné le 15 novembre 2021 par ce dernier, contenait à côté d'une fiche de salaire aussi une lettre de motivation,
- dans le but de palier à la mauvaise volonté du destinataire et à l'impossibilité par l'expéditeur de rapporter la preuve du contenu de la lettre, la jurisprudence a décidé en matière de procédure civile et commerciale que dans les lettres avec accusé de réception, la signature de l'accusé de réception par le destinataire crée une présomption devant faire considérer que le destinataire avait eu connaissance du contenu de la lettre, générant ainsi un renversement de la charge de la preuve — laquelle pèse en l'occurrence sur PERSONNE1.).

À l'audience du 13 juin 2023, PERSONNE1.) soutient qu'il n'y aurait pas eu communication de motifs de licenciement moyennant ledit courrier recommandé du 12 novembre 2021, dans la mesure où deux témoins diraient que ledit courrier ne contenait pas motifs, tandis qu'à l'opposé, la salariée entendue de la société SOCIETE1.) Sàrl aurait eu tout intérêt à ne pas être pas être claire dans ses déclarations, ce qu'elle aurait d'ailleurs fait.

La société SOCIETE1.) Sàrl fait valoir que les déclarations des témoins appelés par PERSONNE1.) ne seraient pas suffisamment précises pour qu'il soit incontestable qu'il n'y ait pas eu les motifs dans l'enveloppe litigieuse. En revanche, la salariée dirait clairement qu'elle a mis dans la lettre de motifs dans l'enveloppe. Dès lors, en cas de

contradiction entre les témoignages, la problématique se solutionnerait par la charge de la preuve.

En application de l'article 58 du nouveau code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention.

En l'espèce, il y a lieu de constater qu'il n'y avait, d'un point de vue objectif en l'absence d'un litige entre parties avéré à la date du 12 novembre 2021 alors que le préavis courait encore jusqu'au 30 novembre 2021, pas de raison à ce que la société SOCIETE1.) Sàrl envoie des fiches de salaire *seules* par courrier recommandé à PERSONNE1.). Tandis que la secrétaire de la société SOCIETE1.) Sàrl, PERSONNE2.), déclare lors de son audition en qualité de témoin qu'elle aurait « *bien envoyé la lettre de motivation ensemble avec la fiche de salaire du mois d'octobre* », les déclarations de la partenaire de PERSONNE1.), PERSONNE3.) (« [...] *ce n'est que par la suite au retour de mon mari que ce dernier l'a ouverte. J'étais à ce moment dans la maison mais pas dans la même pièce. Il y avait seulement une ou deux fiches de salaires dans l'enveloppe [...]* ») et de PERSONNE4.) (« [...] *on était tous les trois présents dans la cuisine lorsque M. PERSONNE5.) a ouvert l'enveloppe. Il m'a montré ce qu'il y avait à l'intérieur. C'était une fiche de salaire unique [...]* ») se contredisent sur les points clés qui viennent d'être cités.

Dans ces conditions, PERSONNE1.) reste en défaut de réunir – comme il en avait la charge – des indices graves, précis et concordants de nature à établir que le courrier recommandé avec accusé de réception envoyé le 12 novembre 2021 par la société SOCIETE1.) Sàrl à son adresse et réceptionné le 15 novembre 2021, ne contenait pas de lettre de motivation.

Le moyen de PERSONNE1.) tiré de la violation des dispositions de l'article L.124-5 (2) du code du travail ne saurait dès lors pas être accueilli.

#### Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis, ce qui se traduirait notamment par sa concision, en ce qu'elle tiendrait sur moins de deux pages.

La société SOCIETE1.) Sàrl soutient que la lettre de motifs serait suffisamment précise, en ce qu'elle se composerait de deux parties : une première partie plus générale, puis une seconde partie plus détaillée par rapport à certains faits, à savoir les erreurs faites par PERSONNE1.), qui serait dès lors en mesure de comprendre les motifs et d'apporter les contestations qu'il jugerait nécessaires.

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer, avec précision, le ou les motifs du licenciement.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le licenciement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes : elle doit d'abord 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 licenciement irrégulier et abusif ; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents.

Il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement 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 motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, il y a lieu d'observer que :

- certaines phrases manquent de clarté quant au message précis qu'elles sont censées véhiculer et qu'il n'est pas au Tribunal d'élucider : « *des incompréhensions insurmontables dans la logistique et dans l'organisation du chantier, des commandes, dans la gestion des achats et dans les relations avec la hiérarchie* » ; « (...) vous avez contrairement à utiliser vos compétences linguistiques pour exclure le collègue plus âgées de la relation avec les clients qui ne parlaient pas italien (...) » ; « (...) mais ce qui a suscité l'étonnement, c'est la baisse relative de la production également de M. PERSONNE6.) qui étant une personne douce et sereine, il ne pouvait supporter votre caractère (...) » ; « (...) il vous a trouvé plusieurs fois absent de votre lieu de travail car vous avez insisté pour accompagner votre collègue pour l'achat de matériaux et juste pour être précis je vous cite : le cas du 20 septembre 2021 à ADRESSE3.) au chantier de M. R. PERSONNE7.) où vous étiez absent avec PERSONNE8.) pour aller acheter du matériel à ADRESSE4.) (GLOBUS) et vous avez été surpris par votre collègue M. PERSONNE9.) (...) » ;
- aucune des « *erreurs les plus graves* » reprochées à PERSONNE1.) n'est précisément située dans le temps ; s'il est possible d'en situer deux approximativement par déduction d'autres reproches (chantiers PERSONNE7.) et PERSONNE10.)), deux demeurent entièrement non datées ;
- la lettre de motifs ne permet pas de déduire les hiérarchies internes à la société SOCIETE1.) Sàrl et plus précisément qui était en quelle qualité en droit de donner des ordres à PERSONNE1.) ; de cette manière, il devient difficile de porter une appréciation quant aux « *erreurs les plus graves* » ou quant aux « *incompréhensions insurmontables dans la logistique et dans l'organisation du chantier, des commandes, dans la gestion des achats* » reprochées à PERSONNE11.).

Dans ces conditions, il faut conclure que les motifs indiqués dans la lettre du 11 novembre 2021 ne sont ni de nature à empêcher la société SOCIETE1.) Sàrl d'invoquer *a posteriori* des motifs différents ou supplémentaires, puisque les termes de la lettre sont suffisamment indistincts et modulables à cet égard, ni ne portent-ils garantie de l'absence d'arbitraire, dans la mesure où les rôles et relations des personnes citées dans la lettre de motifs sont laissés dans l'opacité.

En conséquence, il y a lieu de retenir que la société SOCIETE1.) Sàrl n'a pas indiqué les motifs du licenciement avec la précision légalement exigée dans la lettre de licenciement.

L'insuffisance des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier du 11 novembre 2021 est à déclarer abusif.

### Quant aux demandes indemnitaires

#### – *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) réclame le paiement du montant de 3.095,80 euros, calculé sur base d'une période de référence de quatre mois et d'un salaire de 3.581,85 euros, qui correspond à son dernier salaire, reçu pour novembre 2021. À cet effet, il soutient avoir activement recherché un emploi, mais que cette recherche aurait été freinée par des problèmes de santé, qui seraient documentés par des certificats médicaux.

La société SOCIETE1.) Sàrl conteste cette demande, en faisant valoir en substance que les demandes d'emploi versées seraient insuffisantes pour représenter une recherche active d'emploi censée être fructueuse, de sorte qu'il y aurait lieu de retenir au maximum une période de référence de deux mois.

En application de l'article L.124-12 (1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

Le salarié victime d'un licenciement abusif n'en peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur. Si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent sont indemnisées. En effet, le salarié licencié est obligé de faire tous les efforts pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement et partant minimiser son préjudice matériel, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne peut être considérée comme se trouvant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Le salarié doit notamment procéder immédiatement, après son licenciement, à la recherche d'un nouvel emploi.

En l'espèce, il y a lieu de retenir que dans l'immédiat de son licenciement, PERSONNE1.) prouve uniquement avoir postulé auprès de la Ville de Luxembourg en tant que concierge fin novembre 2021 et auprès du SIDEC en octobre 2021 ; les autres demandes d'emploi datant de l'année 2022. Il ne s'agit dès lors pas d'une recherche particulièrement active et diversifiée. Les certificats médicaux versés datent d'avril et juin 2022 et ne contiennent pas d'indication quant à une incapacité de travail.

Sur ces bases et en prenant en considération l'âge du requérant, son ancienneté de service, son niveau de qualification et la situation économique, le tribunal estime que la période de référence en relation causale avec le licenciement à retenir est à fixer à un total de trois mois, dont deux mois déjà couverts par l'indemnité compensatoire de préavis dont son ancien employeur lui était redevable, soit en tout du 1<sup>er</sup> octobre 2021 au 31 décembre 2021.

Le montant du salaire mensuel est à fixer à (moyenne des deux fiches de salaire versées à hauteur de 3.419,04 et 3.581,81 =) 3.500,42 euros.

La perte de salaire théorique de la requérante pendant la période de référence s'élève en conséquence au montant de (mois de décembre 2021 =) 3.500,42 euros.

Suivant le décompte versé par l'État, PERSONNE1.) a touché pendant la période de référence des indemnités de chômage d'un montant de 2.937,50 euros.

Le préjudice matériel subi par la requérante s'élève dès lors à la somme de (3.500,42 - 2.937,50 =) 562,92 euros et la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel est en conséquence à déclarer fondée pour ce montant.

– *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande une indemnisation de 5.000 euros à titre de préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

La partie défenderesse conteste cette demande, en faisant valoir qu'eu égard aux postulations versées et à sa faible ancienneté auprès d'elle, PERSONNE1.) ne saurait faire valoir d'inquiétude quant à son avenir qui résulterait du licenciement.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

Compte tenu du peu d'ancienneté de services continus auprès de la société SOCIETE1.) Sàrl (6 mois et demi, soit quelques jours de plus que la période d'essai légale maximale), la demande de la partie demanderesse en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal fixe *ex æquo et bono* à 250 euros.

– *Récapitulatif*

Les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de son licenciement abusif sont à déclarer fondées pour le montant total de (562,92 + 250 =) 812,92 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 11 février 2022, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Quant à la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail la condamnation de la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 14.888,14 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la partie demanderesse.

La procédure spécifique instituée par l'article L.521-4 du code du travail confère à l'État, en cas de licenciement abusif le droit de voir toiser au fond la question de la régularité du licenciement, le sort de sa demande en dépendant.

Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui

versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt (art. L.521-4 (5) du code de travail).

En l'espèce, compte tenu du fait que le licenciement est à déclarer abusif, le recours de l'État dirigé contre l'employeur est fondé.

La période de référence de trois mois retenue ci-avant par le tribunal a pris fin en date du 31 décembre 2021.

Selon le décompte versé par l'État du Grand-Duché de Luxembourg, le requérant a touché des indemnités de chômage de 2.937,50 euros pendant cette période de référence, de sorte que la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg est à déclarer fondée pour ce montant, avec les intérêts au taux légal à partir du 13 décembre 2022, date de la formulation de la demande, jusqu'à solde.

### Accessoires

#### – *Demande en majoration du taux d'intérêt*

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, la partie demanderesse sollicite la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

Il y a lieu de faire droit à cette demande sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2005 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

#### – *Demande en exécution provisoire*

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire du présent jugement.

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, dont il y a lieu de retenir qu'ils visent uniquement le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre rémunération ou indemnité.

En l'espèce, il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

#### – *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

La société SOCIETE1.) Sàrl n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 500 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

– *Frais et dépens de l'instance*

Par 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.) Sàrl.

**PAR CES MOTIFS :**

le Tribunal du travail de Luxembourg,  
statuant contradictoirement et en premier ressort,

statuant en continuation du jugement n° 3297/2022 du 19 décembre 2022,

vidant l'instance,

dit abusif le licenciement avec préavis prononcé par la société SOCIETE1.) Sàrl en date du 27 septembre 2021 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel pour le montant de 562,92 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 250 euros,

dit non fondées pour le surplus les demandes de PERSONNE1.),

partant,

condamne la société SOCIETE1.) Sàrl à payer à PERSONNE1.) le montant de 812,92 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 11 février 2022, jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement,

dit fondée la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, dirigée contre la société SOCIETE1.) Sàrl,

partant, condamne la société SOCIETE1.) Sàrl à payer à l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 2.937,50 euros, avec les intérêts légaux à partir du 13 décembre 2022, jusqu'à solde,

condamne la société SOCIETE1.) Sàrl à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement,

condamne la société SOCIETE1.) Sàrl à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté 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.

Christian ENGEL,  
juge de paix

Daisy PEREIRA,  
greffière