

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 2016 / 2023
L-TRAV-648/22**

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 Luca GOMES, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg.

et

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., 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 défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR
GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs,
inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg,
représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse,
inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B
220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Daniel NERL,
avocat à la Cour, demeurant à Strassen.

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 Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, faisant défaut à l'audience.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 21 novembre 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 12 décembre 2022. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 13 juin 2023. Lors de cette audience Maître Luca GOMES exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Daniel NERL répliqua pour la société défenderesse.

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

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 21 novembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) S.A. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, conformément à son décompte actualisé, le tout avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête :

Indemnité compensatrice de préavis	5.190,00 euros
Préjudice matériel	1.482,86 euros
Préjudice moral	20.000,00 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la signification du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile de 1.500 euros.

Société SOCIETE1.) S.A.

À l'audience du 13 juin 2023, la société SOCIETE1.) S.A. conclut au rejet des demandes d'PERSONNE1.)

Elle sollicite la condamnation d'PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Faits

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

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de technicien en télécommunication par la société défenderesse suivant contrat de travail à durée indéterminée du 30 juillet 2020 prévoyant une prise d'effet au 1^{er} août 2020.

L'employeur a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 5 octobre 2022 qui se lit — par extraits — comme suit :

« (...) Dans la mesure où les techniciens de ce département se rendent chez des particuliers, nous devons avoir une confiance totale en leur probité.

Le 22/09/2022, vous vous êtes rendus ensemble avec Monsieur PERSONNE2.), technicien en télécommunication, auprès de la cliente suivante : Madame PERSONNE3.) résidant à ADRESSE3.). Cette intervention a commencé vers 10h00. Le but était de réaliser une connexion internet et installer la télé de la Post. En l'absence des propriétaires, vous avez été accueillis par la femme de ménage de la famille, Madame PERSONNE4.). Elle pensait qu'il n'y avait que la connexion internet à installer et ce jour-là vous n'avez effectué que cette intervention.

Une fois l'intervention terminée, peu avant 16h00, sans préjudice quant à l'heure exacte, Madame PERSONNE4.) vous a surpris dans la buanderie en train de fouiller dans son sac à main personnel. S'en est suivie une vive discussion avec elle dont peut témoigner Monsieur PERSONNE2.).

Lors de l'entretien préalable, vous nous avez indiqué que vous vous étiez lavé les mains dans la buanderie après l'intervention et que vous aviez bougé le sac à main se situant sur une chaise pour accéder à un essuie-mains. Bien évidemment, la version de Madame PERSONNE4.) diverge fortement de la vôtre. Ceci résulte des faits suivants :

- *Premièrement, vous n'aviez strictement rien à faire dans la buanderie. Le local technique où vous êtes intervenus se trouve à un autre endroit de la maison, à savoir dans le garage. Rien ne justifiait que vous vous retrouviez dans la buanderie*
- *Deuxièmement, l'intervention que vous avez été amenée à faire n'est pas salissante et il n'y avait a priori pas de raison que vous vous laviez les mains à cet endroit de surcroît ;*
- *Dans la buanderie, l'essuie-mains était placé sur le robinet et rien ne justifiait de soi-disant devoir bouger la chaise où se trouvait le sac à mains. La propriétaire de la maison nous a confirmé que l'essuie-main est toujours placé sur le robinet et non à côté comme vous lavez prétendu à l'occasion de l'entretien préalable*
- *Lors de l'intervention chez ce client vous aviez demandé à utiliser les toilettes, ce qui vous avait été accordé par Madame PERSONNE4.). Vous auriez très bien pu vous laver les mains à cet endroit-là. Quand vous vous êtes rendus dans la buanderie. Vous l'avez fait sans demander (autorisation à qui que ce soit. Il est tout à fait inacceptable et injustifiable que vous baladiez librement dans la maison d'un client Vous êtes censé limiter vos déplacements au strict nécessaire à la réalisation des travaux qui sont à effectuer*
- *Enfin, Madame PERSONNE4.) est catégorique quant au fait qu'elle vous a vu fouiller dans son sac à mains. Elle pourra en témoigner le cas échéant [...]*

Il est à relever qu'il ne s'agit pas de la première fois où vous êtes confronté à une telle situation.

Le 20/05/2021, vous êtes intervenu au ADRESSE4.) auprès du client n°NUMERO2.) où réside Monsieur PERSONNE5.), monsieur d'un certain âge, il y avait lieu de faire des travaux supplémentaires et à l'aide du logiciel « Estimates » vous avez chiffré ce travail supplémentaire à

€ 200 00. Le client affirme vous avoir remis cette somme en liquide et il fut surpris qu'une fois l'intervention terminée, il reçoive une facture pour le même montant de la part de la Post, alors qu'il s'était acquitté de ce montant en liquide auprès de vous. A l'époque le client avait introduit une réclamation auprès de la Post, mais aucune suite n'avait été donnée à l'affaire.

Le 28/07/2022, à l'occasion d'un barbecue organisé par notre société pour ses salariés à la SOCIETE2.) [...] Au moment où vous vouliez quitter cet événement en fin d'après-midi ; sans préjudice quant à l'heure exacte, vous aviez pris une caisse de bière sous le bras avec l'intention de la ramener chez vous. Bien évidemment, votre tentative de vol ce jour-là n'est pas passée inaperçue et Monsieur PERSONNE6.), administrateur délégué, vous a interpellé pour vous rappeler à l'ordre [...] À peine dix minutes plus tard vous vous dirigiez vers votre véhicule avec plusieurs bouteilles de bière dans les mains. Cette c'est Monsieur PERSONNE7.), administrateur délégué qui est intervenu auprès de vous pour vous demander si vous n'aviez pas compris ce que Monsieur PERSONNE6.) vous avait dit. Monsieur PERSONNE7.) vous a sommé de retourner les bouteilles là où vous les aviez prises et vu votre état d'ébriété, il vous a pris les clés du véhicule avec lequel vous étiez venu (une camionnette du groupe ELCO) [...]

le 19/07/2022 vous aviez été rétrogradé d'installateur vers aide installateur en raison d'un mauvais comportement que vous aviez eu envers des responsables de PERSONNE8.), à savoir Messieurs PERSONNE9.) et PERSONNE10.). Cela avait pour conséquence que vous n'aviez plus le droit de vous rendre seul chez un client comme le font les installateurs confirmés, mais vous n'aviez plus le droit que de travailler en soutien d'un installateur confirmé. [...]

Le 29/09/2022, Monsieur PERSONNE8.), Chef de Section Maintenance Réseau & Firmes Privées nous a contacté par téléphone et ensuite par écrit pour nous informer que la Post avait pris la décision de suspendre sa collaboration avec vous avec effet immédiat, ce en raison des faits du 20/05/2021, 19/07/2022 et du 22/09/2022

Par vos agissements, vous avez fortement terni notre image de marque auprès de notre client et nous nous trouvons dans l'obligation de déployer d'énormes efforts pour retrouver sa confiance (...)

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par un courrier de son mandataire du 19 octobre 2022.

Motifs de la décision

Quant au délai pour invoquer certaines fautes reprochées

La partie demanderesse se prévaut de la tardiveté de certains motifs invoqués dans la lettre de licenciement. Elle soutient que ces faits se situeraient en dehors du délai d'un mois prévu à l'article L.124-10 du code du travail et qu'il s'agirait de « *faits anciens et pardonnés* ».

La partie défenderesse répond que l'employeur aurait le droit de se référer au passé pour apprécier si une faute est grave. Selon une jurisprudence relative aux vols de faible valeur, même les faits de double tentative de vols de bières lors de la fête du personnel auraient pu constituer un motif de licenciement avec effet immédiat. Le cas d'PERSONNE1.) serait révélateur de la pénurie en électriciens sur le marché du travail, qui aurait fait qu'il n'aurait pas été licencié à la première occasion.

L'article L.124-10 (6) du code du travail dispose que « *le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales. Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute* ».

Il a été décidé que la partie qui résilie le contrat de travail pour motif grave peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai légal d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de ceux-ci et il appartient à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail (v. en ce sens : Cass. 8 décembre 2016, arrêt n° 94/16). La survenance de faits nouveaux autorise l'employeur qui entend licencier avec effet immédiat, à se prévaloir également de manquements datant de plus d'un mois. La circonstance que les anciennes fautes ont, le cas échéant, déjà été sanctionnées au moyen d'un avertissement, ne porte pas à conséquence dans ce contexte. Ce qui compte, c'est que dans leur ensemble, les événements successifs revêtent un caractère de gravité suffisant pour justifier un licenciement sans préavis (Cour, 8^{ème} ch., 2 février 2017, n° 42807 du rôle).

En l'espèce, les faits des 19 juillet 2022 (accrochage avec des responsables de PERSONNE8.) et 28 juillet 2022 (tentative d'emporter des bières lors de la fête du personnel) se situent dans un délai raisonnablement proche de la date du licenciement avec effet immédiat, intervenu en date du 5 octobre 2022. Quant au fait reproché du 20 mai 2021 (encaissement injustifié de 200 euros auprès d'un client de PERSONNE8.), il n'est pas établi, au vu des éléments du débat et notamment de l'attestation testimoniale de PERSONNE8.), que l'employeur en avait connaissance avant la date du 29 septembre 2022.

Dans ces conditions, la société SOCIETE1.) S.A. a pu valablement s'emparer, outre le motif principal du 22 septembre 2022, des motifs des 20 mai 2021, 19 juillet 2022 et 28 juillet 2022.

Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requise, au motif que les termes de la lettre de licenciement ne résisteraient pas, en termes de précision, à sa propre version des faits donnée dans son courrier de contestation du licenciement du 19 octobre 2022.

La partie défenderesse soutient que la lettre de licenciement serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait une motivation détaillée des faits reprochés à la partie demanderesse ; preuve en serait précisément qu'elle aurait été à même de contester les motifs de manière détaillée sur plusieurs pages.

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Les motifs du licenciement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le licenciement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10 (3) précité permet 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 abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture. Elle permet finalement au tribunal d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

En l'espèce, il y a lieu de retenir que les motifs du licenciement ont été énoncés avec précision dans la lettre de licenciement, alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature des fautes que la partie demanderesse aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes.

En effet, la lettre de licenciement indique, de manière structurée et situable dans le temps, les différentes fautes reprochées, avec désignation des lieux, clients ou collaborateurs concernés, de sorte que la partie demanderesse n'a ainsi pas pu se méprendre sur les faits lui reprochés.

Le moyen tiré du défaut de précision des motifs du licenciement n'est dès lors pas fondé.

Examen du bien-fondé des motifs du licenciement

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

Constitue un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'ils compromettent définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement. Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

L'appréciation du caractère grave et sérieux des motifs ne se fait pas *in abstracto* mais *in concreto*, en tenant compte notamment de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui lui sont reprochés se sont produits (Cour 8^{ème} ch., 11 juillet 2014, rôle n° 38355).

En conséquence, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

Examen de la matérialité des motifs contenus dans la lettre de licenciement

PERSONNE1.) fait valoir que, s'agissant du motif principal du 22 septembre 2022, il n'y aurait eu aucun vol, mais tout au plus une tentative de vol, qui serait au demeurant formellement contestée. Il n'aurait commis aucune faute et aucune plainte pénale n'aurait été déposée. Il conclut à se voir autoriser à être entendu en qualité de témoin, tout comme l'autre technicien présent sur les lieux, PERSONNE11.).

La société SOCIETE1.) S.A. renvoie à l'attestation testimoniale de PERSONNE8.) pour conclure que la version des faits présentée par le demandeur ne correspondrait pas à la réalité. Elle offre de prouver les faits du 22 septembre 2022 par l'audition de la victime présumée, PERSONNE12.), en qualité de témoin, tout en exposant que celle-ci ne serait pas à l'aise avec l'écriture en langue française et n'aurait de ce fait pas rédigé d'attestation testimoniale.

En ce qui concerne la preuve de la réalité des faits des 22 septembre 2022 (« (...) la cliente réclame auprès de PERSONNE8.) que sa femme de ménage lui a confirmé avoir pris M. PERSONNE13.) en train de fouiller dans son sac à main personnel (...) »), 19 juillet 2022 (accrochage avec des responsables de PERSONNE8.) et 20 mai 2021 (encaissement injustifié de 200 euros auprès d'un client de PERSONNE8.), l'attestation testimoniale de PERSONNE8.) renferme à elle seule des indices graves, précis et concordants, en ce que non seulement elle renseigne précisément chacun des faits, mais doit être considérée comme résultat du recoupement de plusieurs informations relatives à des réclamations introduites par des clients de PERSONNE8.) – société tierce – auprès de cette dernière.

De surcroît, quant au fait du 22 septembre 2022, la version d'PERSONNE1.), présentée dans son courrier du 19 octobre 2022, se résume en une simple contestation de détails contenus dans la lettre de licenciement, sans fournir d'explications convaincantes qui permettrait de conclure à une erreur d'appréciation de la situation par PERSONNE12.), ni quant à l'intérêt qu'aurait cette dernière de l'accuser faussement d'avoir fouillé son sac à main.

Outre le fait qu'PERSONNE1.) ne saurait à l'évidence pas être témoin dans sa propre cause, les offres de preuve respectivement formulées par les parties ne sont, dans les conditions ainsi exposées, pas pertinentes pour la solution du litige.

Par ailleurs, la réalité des faits du 28 juillet 2022 (tentative d'emporter des bières lors de la fête du personnel) résulte des attestations testimoniales des salariées SOCIETE3.) et PERSONNE14.).

La société SOCIETE1.) S.A. établit dès lors la réalité des faits à la base du licenciement.

Examen de la gravité des motifs contenus dans la lettre de licenciement

La société SOCIETE1.) S.A. fait valoir que les faits du 22 septembre 2022 auraient provoqué une rupture de confiance totale, alors qu'il faudrait que l'employeur puisse être certain que son technicien ne s'en prenne pas aux affaires des clients.

PERSONNE1.) répond que dans ce cas, il faudrait à chaque fois licencier simplement si un client se plaint.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) S.A. a mis fin avec effet immédiat au contrat de travail d'PERSONNE1.) suite à des faits pour le moins troublants (fouille du sac à main personnel de PERSONNE15.) SA), survenus le 22 septembre 2022 et signalés par la salariée prénommée d'un client de PERSONNE8.), pour laquelle la société défenderesse effectue des prestations. Ces faits se trouvaient précédés d'un autre fait mettant gravement en doute la probité du requérant (encaissement injustifié de 200 euros auprès d'un client de PERSONNE8.)), ainsi que de deux faits de comportement inapproprié : tentative d'emporter des bières lors de la fête du personnel et intention de conduire la camionnette de l'employeur en état d'ébriété ; inconduite à l'égard de responsables de PERSONNE8.).

Dans ces conditions précises, la société SOCIETE1.) S.A, une fois objectivement informée par des tiers de la situation survenue le 22 septembre 2022, a valablement pu se prévaloir d'une perte de confiance totale rendant irrémédiablement impossible la continuation de sa relation de travail avec le demandeur, qui amenait celui-ci à se trouver quotidiennement en contact rapproché avec les clients de la société tierce dont elle est un prestataire de service — et ce sans qu'il soit en l'espèce nécessaire, tel que requis en matière pénale, qu'une infraction d'PERSONNE1.) s'agissant des faits du 22 septembre 2022 soit établie à l'exclusion de tout doute.

Dans les conditions ainsi exposées, les motifs se trouvant à la base du licenciement sont, outre le fait d'être réels, également à considérer comme sérieux, de manière à justifier le licenciement pour faute grave du 5 octobre 2022.

Quant aux demandes indemnitaires

Dans la mesure où le licenciement avec effet immédiat du 5 octobre 2022 était justifié, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices matériel et moral dont il se prévaut.

Accessoires

- *Demande en exécution provisoire*

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire du présent jugement ; demande à déclarer non fondée faute d'objet.

- *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).

PERSONNE1.) n'obtenant pas gain de cause, il est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

À défaut pour la société SOCIETE1.) S.A. de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

- *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 d'PERSONNE1.).

PAR CES MOTIFS :

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

vidant l'instance,

dit régulier le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société SOCIETE1.) S.A. en date du 5 octobre 2022 à l'encontre d'PERSONNE1.),

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement et en indemnisation,

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

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

condamne PERSONNE1.) 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