

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 2973 / 2023
L-TRAV-401/21**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
20 NOVEMBRE 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
Joey THIES	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 Desislava GOSTEVA, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, en remplacement de Maître Benoît MARÉCHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.) ,

partie défenderesse, faisant défaut à l'audience.

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 Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, 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 4 juin 2021.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 2 août 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 23 octobre 2023.

À l'audience du 23 octobre 2023, PERSONNE1.), par l'organe de Maître Desislava GOSTEVA, en remplacement de Maître Benoît MARÉCHAL, fut entendu en ses explications et moyens.

La société SOCIETE1.) s.à r.l., bien que régulièrement convoquée, ne s'est pas présentée à l'audience du 23 octobre 2023. Il y a lieu, par application des articles 76 et 78 du Nouveau Code de procédure civile, de statuer contradictoirement à l'égard de la société SOCIETE1.) s.à r.l (voir aussi *infra*).

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

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 4 juin 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir, aux termes du dispositif de la requête, tel qu'actualisé à l'audience du 23 octobre 2023, le tout avec les intérêts légaux à compter du 31 janvier 2021, sinon à compter de l'introduction de la demande en justice, jusqu'à solde :

- déclarer son licenciement du 24 novembre 2020 abusif pour non-respect de la période légale de préavis,
- constater que la société SOCIETE1.) s.à r.l. est défailante dans le paiement des salaires, respectivement des salaires adaptés à l'indice du coût de la vie,

- condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à réparer le préjudice subi, évalué aux montants suivants :
 - indemnité compensatoire de préavis et arriérés de salaire (arriérés d'indexation des salaires de septembre et d'octobre 2020 ; salaire de novembre 2020) : 8.437,50 euros (requête introductive d'instance : 8.427,50 euros) ;
 - préjudice matériel (période de référence du 10 décembre 2020 au 31 juillet 2021) : 3.645,33 euros ;
 - préjudice moral : 3.000 euros ;
 - indemnité pour congés accumulés, mais non pris : 1.407,74 euros.
- condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui remettre, sous peine d'une astreinte non-comminatoire de 100 euros par jour de retard et par document
 - ses fiches de salaires, le cas échéant rectifiées,
 - son certificat de rémunération pour l'année 2020,
 - son solde de tout compte,
- condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer la somme de 4.000 euros à titre de frais et honoraires d'avocat.

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 notification du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. 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.

À l'audience du 23 octobre 2023, PERSONNE1.) a déclaré renoncer à sa demande à voir condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer la somme de 4.000 euros à titre de frais et honoraires d'avocat. Il convient de lui en donner acte.

Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de maçon par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 24 août 2020, prévoyant une prise d'effet à la même date. L'article 4 dudit contrat stipule une période d'essai de 3 mois.

L'employeur a licencié PERSONNE1.) avec préavis par courrier du 24 novembre 2020, qui se lit comme suit :

« (...) Par la présente, nous sommes au regret de vous informer que nous avons décidé de résilier avec préavis votre contrat de travail avec période d'essai conclu en date du 24 août 2020.

Conformément à l'article L. 121-5 (4) du Code du travail, votre préavis est de 15 jours. Il prendra cours le 25 novembre 2020 et se terminera le 9 décembre 2020 (...) ».

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 46 ans.

Motifs de la décision

En vertu de l'article 78 du Nouveau Code de procédure civile, si le défendeur ne comparaît 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.

État de l'affaire à l'audience du 23 octobre 2023

La requête introductive d'instance date du 4 juin 2021. Aux audiences des 27 juin et 12 décembre 2022, l'affaire était prévue pour être retenue pour plaidoiries, mais ne l'a pas été alors que la société SOCIETE1.) s.à r.l. a fait part de son impossibilité de se présenter à l'audience (notamment : en vue de l'audience du 27 juin 2022 : « *Thank you for your e-mail. We are currently not available and will reply within 15 days. Residence Real Estate Agency* » ; pour l'audience du 12 décembre 2022 : « *sin ech leider net zu Letzebuerg fir Affär den Mëtteg ze plaidéieren. Ech wär am März disponibel fir Affär ze plaidéieren* »). L'affaire était ensuite fixée successivement aux audiences des 20 février, 12 juin et 23 octobre 2023.

Le 29 septembre 2023, le mandataire de la société SOCIETE1.) s.à r.l. a informé le Tribunal et le mandataire adverse qu'il avait déposé mandat.

Par courriel du 11 octobre 2023, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a demandé à se voir accorder « l'exoine » au motif de « l'impossibilité de [se] présenter à ladite audience pour des motifs privés ». Cette demande n'était appuyée par aucune pièce justificative.

Devant l'ensemble des circonstances ainsi exposées et au regard des articles 76 et 78 du Nouveau Code de procédure civile, l'affaire a pu être utilement retenue à l'audience du 23 octobre 2023 à la demande d'PERSONNE1.) et il convient de statuer par jugement contradictoire à l'égard de la société SOCIETE1.) s.à r.l.

À cet égard, il est précisé qu'en vertu de l'article 78 du Nouveau Code de procédure civile, si le défendeur ne comparaît 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.

Quant à la résiliation du contrat de travail prononcée le 24 novembre 2020

PERSONNE1.) soutient que, si le préavis de résiliation lui a été donné le dernier jour de sa période d'essai, soit le 24 novembre 2020, la résiliation du contrat n'est cependant intervenue que le 9 décembre 2020, soit lorsque la période d'essai était terminée. Le délai de préavis légal donné au Salarié aurait partant dû être de 2 mois, conformément à l'article L. 124-3 du code du travail dans la mesure où le contrat à l'essai se serait transformé en contrat à durée indéterminée. Faute pour l'employeur d'avoir respecté les dispositions applicables en matière de résiliation du contrat de travail, PERSONNE1.) serait éligible à réclamer une indemnité compensatoire de préavis, ainsi qu'une indemnisation du chef des préjudices matériel et moral subis du fait du licenciement abusif.

La période d'essai figurant à l'article 4 du contrat de travail conclu le 24 août 2020 entre parties a pris fin le 24 novembre 2020 — date qui coïncide avec la résiliation dudit contrat de travail que la société SOCIETE1.) s.à r.l. entendait faire en période d'essai.

Or la société SOCIETE1.) s.à r.l. n'avait, en mettant unilatéralement fin au contrat de travail le 24 novembre 2020 alors que la période d'essai prenait fin le même jour, pas respecté le délai légal de préavis de quinze jours, applicable en présence d'une période d'essai de 3 mois.

Conformément à l'article L. 121-5 (5) du Code du travail, les parties étaient dès lors liées, au moment de la résiliation intervenue le 24 novembre 2020, par un contrat de travail à durée indéterminée.

Il en découle que la société SOCIETE1.) s.à r.l., en procédant à la résiliation en date du 24 novembre 2020, aurait dû respecter les règles applicables en matière de résiliation des contrats à durée indéterminée (v. en ce sens : Cour 8^{ème} ch, 21 octobre 2010, rôle n° 33438).

Corrélativement, PERSONNE1.) était tenu de respecter les mêmes dispositions.

Il est rappelé qu'en vertu de l'article 78 du Nouveau Code de procédure civile, le juge ne fait droit à la demande que dans la mesure où il l'estime recevable.

L'article L.124-11 (2) du code du travail dispose que « *l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. À défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L. 124-5, paragraphe (2). Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année* ».

Le législateur a clairement réglementé les trois hypothèses susceptibles de se présenter à la suite d'un licenciement avec préavis : - Si le salarié licencié ne demande pas les motifs du licenciement, le délai de forclusion de trois mois court à compter de la notification du congédiement. - Si le salarié demande les motifs et si l'employeur lui répond dans le délai légal d'un mois, le délai de forclusion court à partir de la notification de la motivation. - Si le licencié demande les motifs et si l'employeur ne

répond pas dans le délai lui imparti, le délai de forclusion court à partir de l'expiration du délai d'un mois visé à l'article L.124-5 (2) du code du travail (Cour, 8^{ème} ch., 18 juin 2020, rôle n° CAL-2019-00066).

En l'espèce, la date d'envoi du courrier de résiliation du 24 novembre 2020 n'est pas contestée et il ne résulte pas des pièces versées qu'PERSONNE1.) ait demandé les motifs de la résiliation avec préavis dans la suite, ni qu'il n'ait, dans les trois mois à partir du 24 novembre 2020, soit jusqu'au 24 février 2021, introduit de réclamation écrite auprès de la société SOCIETE1.) s.à r.l. contre le licenciement. Le courrier de son mandataire du 21 avril 2021 est tardif à cet égard.

La forclusion étant synonyme d'irrecevabilité de la demande, le Tribunal est amené, au titre des vérifications imposées par l'article 78 du Nouveau Code de procédure civile, à déclarer irrecevables pour forclusion les demandes d'PERSONNE1.) à voir déclarer abusif son licenciement du 24 novembre 2020, en réparation de préjudices matériel et moral, ainsi qu'en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis (v. en ce sens : Cour 8^{ème} ch, 21 octobre 2010, *préc.*).

Quant aux demandes en paiement et en délivrance de documents

- *Arriérés de salaire*

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer le montant total de 8.302,50 euros à titre d'arriérés de salaire pour les mois de septembre 2020 à janvier 2021.

En ce qui concerne les mois de décembre 2020 et de janvier 2021, il échet de constater que le licenciement — contre lequel aucune demande ne sera déclarée recevable et fondée, tel que retenu *supra* — est intervenu avec effet au 9 décembre 2020 et que suivant l'énoncé de la requête, PERSONNE1.) ne travaillait plus pour la société défenderesse depuis cette date. Le droit à perception de salaire dans le chef d'PERSONNE1.) se termine dès lors également à cette date.

Aux termes de l'article L.221-1 du Code du travail, le salaire « *est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent* ».

Le contrat de travail du 24 août 2020 stipule que « *le salaire mensuel brut est fixé à 2700€. - indice 814,40* ». Or depuis le 1^{er} janvier 2020, l'indice était déjà de 834,76, de sorte que, s'agissant des salaires réclamés à partir du 1^{er} septembre 2020, il y a lieu de retenir un salaire mensuel de $[(2.700 / 814,40) \times 834,76 =] 2.767,50$ euros.

En ce qui concerne les mois de septembre, octobre et novembre 2020, ce montant brut est dû à PERSONNE1.), soit le montant total *brut* de $(3 \times 2.767,50 =) 8.302,50$ euros, sous déduction des acomptes *nets* sur salaire payés pour les mois de septembre et d'octobre 2020.

Quant au mois de décembre, est dû le montant *brut* de $[(2.767,50 / 173) \times 8 \text{ heures} \times 7 \text{ jours ouvrables entre le 1^{er} et le 9 décembre 2020} =] 895,84$ euros.

- *Indemnité pour congés non pris*

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer une indemnité pour congé non pris évaluée au montant de (15,997 euros bruts x 8 heures x 11 jours de congés échus entre le 24 août 2020 et le 31 janvier 2021 =) 1.407,74 euros.

En vertu de l'article L.233-12 du code du travail, « [...] 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 ».

En cas de contestation sur le congé redû, il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a bénéficié du congé légal auquel il avait droit, soit par la production du livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service et qu'il est obligé de tenir conformément à l'article L.233-17 du code du travail, soit par d'autres moyens de preuve.

En l'espèce, le licenciement est intervenu avec effet au 9 décembre 2020, de sorte que le droit au bénéfice de congés payés dans le chef d'PERSONNE1.) se termine dès lors également à cette date.

La demande d'PERSONNE1.) est dès lors à déclarer fondée pour le montant total *brut* de (71,67 + 3 x 277,71 + 80,63 =) 985,43 euros :

- août 2020 : $\{(8/31) \times 2,17\} \times 8 \text{ heures} \times 15,9971 =\} 71,67 \text{ euros}$,
- septembre, octobre et novembre 2020 : $(2,17 \times 8 \text{ heures} \times 15,9971 =) 277,71 \text{ euros par mois}$,
- décembre 2020 : $\{(9/31) \times 2,17\} \times 8 \text{ heures} \times 15,9971 =\} 80,63 \text{ euros}$.

- *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 (...) ».

En l'espèce, la société défenderesse a délivré des fiches de salaire erronées pour les mois d'août à décembre 2020, en ce qu'elles indiquent un salaire inexact par rapport à l'application de l'indice 834,76 (voir *supra*). Il y a lieu de faire droit à la demande d'PERSONNE1.) et de condamner la partie défenderesse à délivrer les fiches de salaire rectifiées, tel qu'opéré au dispositif du présent jugement.

- *Solde de tout compte*

PERSONNE1.) soutient que « l'employeur est [...] défaillant dans la remise au salarié de son solde de tout compte, en infraction avec l'article L. 125-7 (2) du Code du travail ».

L'article L.125-7 du code du travail dispose que « (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 (...) ».

Cet article ne prévoit pas l'obligation d'émettre un « *solde de tout compte* » à charge de l'employeur et le reçu pour solde de tout compte prévu par l'article L.125-5 du même code est délivré par le salarié à son employeur.

La demande d'PERSONNE1.) en délivrance d'un « *solde de tout compte* » n'est dès lors pas fondée.

- *Certificat de rémunération*

L'article 8 (1) du règlement grand-ducal du 27 décembre 1974 concernant la procédure de la retenue d'impôt sur les salaires et les pensions dispose que « *l'employeur ou la caisse de pension est tenu de délivrer un extrait de chaque compte de salaire ou de pension. Cet extrait porte obligatoirement sur l'ensemble des salaires et des pensions versés durant l'année d'imposition par l'employeur ou la caisse de pension au titulaire du compte* ».

La société défenderesse étant également restée en défaut de prouver qu'elle a remis à PERSONNE1.) le certificat de rémunération relatif à l'année 2020, il échet d'accueillir la demande d'PERSONNE1.) et de condamner la société défenderesse à lui remettre le document réclamé.

- *Demande en prononcé d'une astreinte*

Afin d'assurer l'efficacité des mesures en question, il y a lieu d'assortir la condamnation à la remise des documents concernés d'une astreinte de 50 euros par document et par jour de retard, celle-ci étant à plafonner à 10.000 euros par document.

Récapitulatif des demandes fondées d'PERSONNE1.) en condamnation à paiement

À titre de conclusion des développements qui précèdent, les demandes en condamnation à paiement sont à déclarer fondées pour le montant total *brut* de (8.302,50 + 895,84 + 985,43 =) 10.183,77 euros, sous déduction des acomptes *nets* sur salaire payés pour les mois de septembre et d'octobre 2020, avec les intérêts légaux à partir du 4 juin 2021, date du dépôt de la requête introductive d'instance, 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.

Accessoires

- *Demande 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 demande d'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.

- *Demande en exécution provisoire*

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, qui dispose que « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* », cette demande est à déclarer fondée s'agissant des soldes impayés des salaires ainsi que de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, à concurrence du montant total de 10.183,77 euros, sous déduction des acomptes nets sur salaire payés pour les mois de septembre et d'octobre 2020.

- *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.) s.à r.l.

PAR CES MOTIFS :

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

vidant l'instance,

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à sa demande à voir condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer la somme de 4.000 euros à titre de frais et honoraires d'avocat,

dit irrecevables les demandes d'PERSONNE1.) à voir déclarer abusif le licenciement du 24 novembre 2020 pour non-respect de la période légale de préavis, ainsi qu'en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation de préjudices matériel et moral,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaires pour le montant *brut* de 9.198,34 euros, sous déduction des acomptes *nets* sur salaire payés pour les mois de septembre et d'octobre 2020, et non fondée pour le surplus,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congés non pris, pour le montant *brut* de 985,43 euros, et non fondée pour le surplus,

partant,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant *brut* de 10.183,77 euros, sous déduction des acomptes *nets* sur salaire payés pour les mois de septembre et d'octobre 2020, avec les intérêts au taux légal à partir du 4 juin 2021, 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,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à remettre à PERSONNE1.)

- les fiches de salaire *rectifiées* pour les mois d'août, septembre, octobre, novembre et décembre 2020 : mention du salaire brut correct à l'indice 834,76,
- le certificat de rémunération relatif à l'année 2020,

et ce dans la quinzaine de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 50 euros par document et par jour de retard, le maximum de l'astreinte étant fixé à 10.000 euros par document,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en délivrance d'un « *solde de tout compte* »,

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

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement pour la condamnation à paiement des soldes impayés des salaires ainsi que de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, à concurrence du montant total brut de 10.183,77 euros, sous déduction des acomptes nets sur salaire payés pour les mois de septembre et d'octobre 2020, et dit non fondée la demande en exécution provisoire du présent jugement pour le surplus,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. 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, à la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière