

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 105/24
L-TRAV-484/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 8 JANVIER 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Myriam SIBENALER
François SCORNET
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE:**

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

ET:

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Camille SAUSY, avocat, en remplacement de Maître Pierrot SCHILTZ, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 5 septembre 2022, sous le numéro fiscal 484/22.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 26 septembre 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 27 novembre 2023 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 5 septembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont il a fait l'objet et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer respectivement les sommes de 30.000 et 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs au congédiement.

Le requérant conclut également à la condamnation de la société défenderesse à lui payer un solde d'indemnité de départ évalué à 1.464 euros.

Il sollicite par ailleurs une indemnité de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et il conclut à la condamnation de son adversaire aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries du 27 novembre 2023, PERSONNE1.) a augmenté sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel à la somme de 64.658,74 euros.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) SA a conclu reconventionnellement à la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) a été embauché par contrat à durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2008 en qualité de calculateur/métreur en chauffage et sanitaire avec une reprise d'ancienneté au 28 novembre 2005.

Le 26 mai 2021, le requérant a été licencié moyennant un préavis de 6 mois ayant débuté le 1^{er} juin et ayant pris fin le 30 novembre 2021. Le requérant a été dispensé de prester le préavis.

Suite à la demande de PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) SA lui a communiqué les motifs de son licenciement par courrier de son mandataire du 23 juillet 2021, libellé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

Par courrier du 13 septembre 2021, le requérant a protesté contre son congédiement par l'intermédiaire d'une organisation syndicale.

III. Les moyens et les prétentions des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet en soutenant en premier lieu que la lettre de motivation n'est pas libellée avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence en la matière notamment en ce qui concerne les circonstances de temps entourant les différents reproches.

Le requérant est par ailleurs d'avis que les motifs invoqués dans le courrier de motivation ne sont ni réels ni sérieux et il conteste formellement tous les reproches invoqués. Il conteste également avoir reçu en décembre 2020 un avertissement oral au sujet de prétendus retards ou absences injustifiées qu'il conteste par ailleurs.

La société SOCIETE1.) SA soulève en premier lieu l'irrecevabilité de la requête au motif que le requérant resterait en défaut de prouver l'envoi de la lettre de demande de communication des motifs du licenciement.

A titre subsidiaire, et quant au fond, la société défenderesse conclut au rejet des demandes indemnitaires du requérant en soutenant que le licenciement est justifié. Dans ce contexte, elle fait plaider que la lettre de motivation répond aux exigences de précision telles que définies par la jurisprudence. Elle explique par ailleurs que le requérant faisait manifestement ce qu'il voulait en se présentant à l'heure qui lui chantait sur le lieu de travail sans se soucier de respecter les horaires pourtant définis dans son contrat de travail. L'évènement clé en l'espèce aurait été l'entretien du mois de décembre 2020 au cours duquel PERSONNE1.) aurait été sommé de respecter à l'avenir ses horaires de travail. Or, à la suite de cette entrevue, aucune amélioration n'aurait été constatée. Dans la mesure où la présence du salarié à son poste de travail et le respect de ses horaires de travail seraient des obligations de résultat, le non-respect de ces obligations serait de nature à justifier un licenciement.

Pour établir la réalité des reproches, la société SOCIETE1.) SA verse des attestations testimoniales et elle présente également une offre de preuve par l'audition de témoins. L'offre de preuve reprend le libellé de la lettre de motivation du 23 juillet 2021.

A titre plus subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société SOCIETE1.) SA conteste les demandes indemnitaires du requérant en soutenant que ce dernier ne prouverait pas avoir fait des efforts sérieux et effectifs pour retrouver rapidement un emploi directement après son licenciement. Dans ce contexte, elle insiste sur le fait que le requérant a bénéficié d'une dispense de travail pendant l'intégralité de la période de préavis de 6 mois. Elle

fait plaider qu'eu égard au jeune âge du requérant, la période de préavis aurait dû suffire pour lui permettre de retrouver du travail.

La société SOCIETE1.) SA conteste finalement la demande du requérant tendant au paiement d'un solde d'indemnité de départ.

IV. Les motifs de la décision

A. Le moyen d'irrecevabilité

La société SOCIETE1.) SA conclut à l'irrecevabilité de la requête au motif que le requérant resterait en défaut d'établir l'envoi de la lettre de demande de motifs.

A l'instar de PERSONNE1.), le Tribunal constate que la société SOCIETE1.) SA a adressé le 23 juillet 2021 une lettre de motivation au requérant. Cette lettre indique par ailleurs expressément qu'elle lui est adressée en réponse à son courrier du 24 juin 2021. Aucune réserve n'est faite à ce sujet. Dans ces circonstances, la société SOCIETE1.) SA est malvenue de contester la recevabilité de la requête au motif que l'envoi de la lettre de demande de communication des motifs n'est pas documenté en l'espèce.

Il résulte par ailleurs des pièces produites qu'à la suite de cette motivation, le requérant a protesté contre le congédiement par l'intermédiaire d'une organisation syndicale par un courrier du 13 septembre 2021. La preuve de l'envoi recommandé de ce courrier à la date du 13 septembre 2021 est également versée (pièce 5 de Maître Lenert-Kinn).

Force est dès lors de constater que le requérant a protesté dans le délai de 3 mois à compter de la notification des motifs et qu'il a, par la suite, introduit sa requête dans le délai d'un an à compter de cette réclamation.

La requête a dès lors été introduite dans le délai imparti par le Code du travail à l'article L.124-11 (2). Dans la mesure où elle respecte par ailleurs les conditions de forme prescrites par la loi, il y a lieu de rejeter le moyen d'irrecevabilité de la requête et de constater que celle-ci est recevable.

B. Le licenciement

1. La précision de la lettre de motivation

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

La précision doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a finalement pour but de permettre aux juridictions saisies - le cas échéant- d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

En l'espèce, le Tribunal constate qu'il est reproché au requérant de ne pas avoir amendé son comportement après avoir été oralement averti en décembre 2020. Cette analyse a par ailleurs été confirmée par le mandataire de la société SOCIETE1.) SA lors des plaidoiries. C'est partant à la situation postérieure au prétendu avertissement qu'il convient de s'attacher plus particulièrement et les reproches qui se situent après le mois de décembre 2020 (deuxième page de la lettre de licenciement) doivent dès lors en tout état de cause être présentés avec la précision requise par la loi.

Force est cependant de constater que le grief en lien avec le comportement que le requérant aurait adopté par rapport à ses collègues n'est pas décrit de manière précise. Au contraire, ces reproches sont exprimés en des termes vagues et génériques. Le requérant aurait été « peu sociable », sans aucune explication quant à la signification concrète de cette expression. Il n'aurait pas été « accessible ». À ce sujet il est précisé que PERSONNE1.) n'aurait pas répondu aux demandes d'information d'une de ses collègues. Force est de constater qu'aucune indication concrète n'est donnée concernant le nombre de fois où cela se serait produit (« souvent ») et aucune date n'est indiquée non plus de sorte qu'il est impossible de vérifier quand ce grief se situe temporellement par rapport au licenciement. Certes, la société SOCIETE1.) SA cite trois projets dans le cadre desquels le requérant aurait fait montre d'un tel manque de collaboration, mais ces indications ne permettent néanmoins pas de situer le grief dans le temps.

La société défenderesse indique encore qu'un autre collègue aurait préféré s'adresser à une autre personne plutôt qu'au requérant dans la mesure où cette dernière « prenait plus de temps d'expliquer les choses ». Or, la simple circonstance qu'une autre personne aurait fait preuve de plus de qualités pédagogiques et de patience que le requérant ne saurait en soi constituer un reproche dans le chef du requérant.

Il est ensuite fait état du fait que le requérant aurait été « constamment de mauvaise humeur et lunatique ». Aucune circonstance de temps n'est indiquée et aucun exemple concret n'est donné. Une telle indication aurait cependant été d'autant plus utile que le requérant avait une ancienneté de plus de 15 ans au sein de la société défenderesse.

Le grief relatif au comportement à l'égard du collègue PERSONNE2.) est un peu plus précis dans la mesure où des termes concrets prêtés au requérant sont cités. Il n'en demeure pas moins que les explications au sujet des circonstances de temps, de lieu et à l'identité des autres personnes éventuellement présentes sont imprécises de sorte que le requérant se trouve privé de toute possibilité de rapporter la preuve contraire des reproches.

Il s'ensuit que le volet de la lettre de motivation relatif au comportement que le requérant aurait eu à l'égard de ses collègues est à rejeter pour manque de précision.

En revanche, force est de constater que le grief relatif à des retards à compter du 1^{er} janvier 2021 et de l'absence du 22 mars 2021, est formulé avec la précision requise.

2. Le caractère réel et sérieux du grief formulé avec précision

Il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir été en retard à 6 occasions au cours de la période de presque 5 mois allant du 1^{er} janvier à la date du licenciement, le 26 mai 2021. Le requérant aurait par ailleurs été absent le 22 mars 2021 sans produire de certificat médical pour justifier cette absence.

Face aux contestations du requérant quant aux retards allégués, la société SOCIETE1.) SA verse des images de caméras de vidéosurveillance de son parking prétendument enregistrées aux dates des 17, 19, 20 et 26 mai 2021. Force est de constater, à l'instar du requérant, que l'horodatage des clichés est totalement illisible, il n'en résulte dès lors pas qu'ils ont effectivement été enregistrés aux dates et aux heures indiquées par la société défenderesse. Par ailleurs, ces images permettent uniquement de constater qu'une voiture bleue circule sur le parking. Ni la marque, ni l'immatriculation, ni l'identité de son conducteur ne sont reconnaissables. C'est dès lors à juste titre que PERSONNE1.) conteste toute valeur probante à ces images.

Les attestations testimoniales ne sont pas probantes non plus. En effet, seules deux attestations abordent le sujet des prétendus retards du requérant (celles d'PERSONNE3.) et de PERSONNE4.)). Or, l'attestation d'PERSONNE3.) manque de précision dans la mesure où celle-ci se limite à indiquer en une phrase qu'elle a « aussi remarqué des retards répétés ». PERSONNE4.) indique pour sa part « Si son horaire de début de travail est 8 heures comme tout le monde dans les bureaux, alors PERSONNE1.) était tous les jours en retard ». Cette attestation n'est pas précise quant à l'ampleur des prétendus retards constatés et elle se trouve par ailleurs en manifeste contradiction avec la lettre de motivation du licenciement elle-même qui, sur toute la période du 1^{er} janvier au 26 mai 2021, fait uniquement état de 6 retards. Il y a dès lors également lieu de l'écarter.

Il n'y a pas lieu de faire droit à l'offre de preuve de la société SOCIETE1.) SA dans la mesure où celle-ci propose d'entendre les auteurs des attestations testimoniales. Il y a lieu d'admettre que si ces personnes avaient des indications précises à fournir au sujet des retards, et notamment au sujet des 6 dates précisément indiquées dans la lettre de motivation, elles l'auraient fait dans le cadre de leurs attestations.

Il s'ensuit que les retards reprochés au requérant pour la période postérieure au mois de décembre 2020 ne sont pas établis en cause.

En ce qui concerne l'absence du 22 mars 2021, la société SOCIETE1.) SA verse uniquement un extrait de ce qui semble être une capture d'écran d'un message du 22 mars à 08.48 heures : « Bonjour, je suis malade aujourd'hui ».

Le Tribunal relève que l'extrait produit ne permet pas de constater si ce message a fait l'objet d'une réponse.

Le requérant affirme qu'il avait beaucoup de jours de congé à prendre et qu'il avait été convenu entre lui et la société employeuse qu'en cas d'incapacité de travail ponctuelle, un jour de congé pourrait être accordé occasionnellement. Le requérant en veut pour preuve que la fiche de salaire du mois de mars 2021 renseigne effectivement 8 heures de congé à la date du 22.

Force est par ailleurs de constater que la société SOCIETE1.) SA verse d'autres messages du requérant annonçant son absence. Ainsi le 9 octobre 2020, il a annoncé qu'il serait absent pour cause de maladie et la fiche de salaire du mois d'octobre 2020 renseigne effectivement 8 heures de congé à cette date. De même, le 20 juillet 2020, PERSONNE1.) indique dans un message qu'il viendra vers midi et il ajoute « vous pouvez me mettre en congé ce matin ». Là encore, la fiche de paie du mois de juillet 2020 renseigne effectivement 5 heures de congé et 3 heures de travail à cette date. Il ne résulte d'aucun élément du dossier que la société SOCIETE1.) SA aurait réclamé des certificats d'incapacité de travail pour ces absences ou qu'elle aurait fait savoir au requérant qu'elle n'acceptait pas cette façon de procéder. Le Tribunal retient dès lors que ces éléments sont de nature à corroborer l'existence d'un accord de la société employeuse pour accorder ponctuellement un jour de congé en cas d'incapacité de travail brève.

Dans ces circonstances, le défaut de production d'un certificat médical pour l'absence du 22 mars 2020 ne saurait être de nature à justifier un licenciement qui est par ailleurs intervenu plus de 2 mois plus tard.

Il suit des développements qui précèdent que le licenciement de PERSONNE1.) doit être qualifié d'abusif.

C. Les demandes pécuniaires de PERSONNE1.)

1. Les demandes indemnitaires

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

- Le préjudice matériel

Le requérant réclame le paiement de dommages et intérêts d'un montant de 64.658,74 euros correspondant à la perte de rémunération subie pour la période du 1^{er} décembre 2021 au 30 mars 2023, soit 16 mois après l'expiration du préavis.

PERSONNE1.) explique qu'il a perçu des indemnités de chômage en Belgique du mois de décembre 2021 jusqu'au mois de janvier 2023. A compter du 2 février 2023, il aurait retrouvé un emploi, mais le salaire serait inférieur au salaire qu'il touchait auprès de la société défenderesse.

La société SOCIETE1.) SA conteste cette demande au motif que le requérant ne prouverait pas avoir activement recherché un nouvel emploi dès la notification du licenciement.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouveau travail, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En l'espèce, le Tribunal constate, à l'instar de la partie défenderesse, que le requérant ne verse aucune preuve de démarches effectuées pour retrouver un emploi au cours de la période de juin à août 2021 ; la première démarche documentée par une pièce date du mois de septembre 2021.

Si la période estivale n'est pas nécessairement la plus propice à la recherche d'un emploi, force est de constater également qu'en ce qui concerne la période automnale, les efforts prouvés sont peu nombreux (deux candidatures/réponses en septembre, une en octobre et deux en novembre 2021). Pour la période de décembre 2021 à février 2022, aucune démarche n'est documentée. Ce n'est qu'après le mois de mars 2022, et principalement en automne 2022, que les preuves de démarches s'intensifient.

Force est dès lors de constater que PERSONNE1.) qui était âgé de 37 ans au moment de son licenciement reste en défaut de prouver qu'il a satisfait à son obligation de limiter son préjudice en recherchant activement un nouvel emploi dès la notification du congédiement.

Il y a partant lieu de le débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement.

- Le préjudice moral

Le requérant a en principe droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Eu égard à l'âge du requérant (37 ans) et à son ancienneté (près de 16 ans) au moment du licenciement, le Tribunal fait droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) tendant au paiement de dommages et intérêts du chef d'un préjudice moral et fixe le montant de cette indemnisation ex aequo et bono à 6.000 euros.

2. L'indemnité de départ

Conformément à l'article L.124-7(1) du Code du travail, le requérant a droit, compte tenu de son ancienneté, à une indemnité de départ qui ne peut être inférieure à trois mois de salaire.

En vertu de l'article L.124-7(3) du Code du travail, l'indemnité est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Le bénéfice d'une voiture de fonction, respectivement l'équivalent de cet avantage en nature est compris dans le salaire servant au calcul de l'indemnité de départ (voir notamment en ce sens CSJ du 13.10.2022 n° CAL-2020-00200 du rôle).

C'est dès lors à juste titre que PERSONNE1.) fait plaider qu'il y a lieu de tenir compte des rémunérations brutes mensuelles incluant le montant mis en compte au titre de « voiture de société ».

Le requérant ne présente cependant aucun calcul à l'appui de sa demande en paiement d'un solde de 1.464 euros.

Le Tribunal constate qu'il résulte des fiches de salaire qu'au cours de la période de mai 2020 à avril 2021, PERSONNE1.) percevait une rémunération mensuelle brute de base de 5.778,41 euros à laquelle venait s'ajouter un montant brut de 488 euros au titre de la voiture de fonction, soit une rémunération brute totale de 6.266,41 euros.

Il s'ensuit que PERSONNE1.) pouvait prétendre à une indemnité de départ brute d'un montant qui ne pouvait être inférieur à $(3 \times 6.266,41) = 18.799,23$ euros.

Or, la fiche de salaire du mois de novembre 2021 fait état d'une indemnité de départ d'un montant brut de 17.768,43 euros.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'un solde d'indemnité de départ est partant fondée à concurrence du montant brut de $(18.799,23 - 17.768,43) = 1.030,80$ euros.

D. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer pour la défense de ses droits en justice. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant de cette indemnité à 500 euros.

En revanche, il y a lieu de débouter la société SOCIETE1.) SA de sa demande reconventionnelle en paiement d'une telle indemnité, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

rejette le moyen d'irrecevabilité de la requête tiré du défaut de production de la preuve de l'envoi de la lettre de demande de motifs ;

reçoit la demande en la forme ;

déclare abusif le licenciement intervenu le 26 mai 2021 à l'égard de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral à concurrence du montant de 6.000 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un solde d'indemnité de départ à concurrence du montant de 1.030,80 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 7.030,80 euros avec les intérêts légaux à compter du 5 septembre 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel et en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 500 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 500 euros à titre d'indemnité de procédure ;

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

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, 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 du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.