

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 1126 / 2024
L-TRAV-710/21

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 25 MARS 2024

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
Mona-Lisa DERIAN	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Nathalie DE SOUSA LOPES, avocat en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, les deux demurant 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, comparant par Maître Ana ALEXANDRE, avocat à la Cour, demurant à Esch-sur-Alzette.

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, demeurant à Luxembourg.

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 27 octobre 2021.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 22 novembre 2021. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 4 mars 2024. Lors de cette audience Maître Nathalie DE SOUSA LOPES exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Ana ALEXANDRE répliqua pour la société défenderesse.

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est, à l'audience du 4 mars 2024, ni présenté ni fait représenter pour faire valoir ses moyens. Par courrier adressé au greffe le 9 octobre 2023, il a cependant informé le Tribunal de ce siège qu'il n'avait pas de revendications à formuler à la présente instance.

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 le 27 octobre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de voir, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 4 mars 2024 :

- dire abusif le licenciement avec effet immédiat du 22 avril 2021,
- condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui verser le montant total de (24.607,75 + 5.000 =) 29.607,75 euros à titre de dommages et intérêts pour les préjudices moral et matériel subis par elle suite au licenciement abusif qui serait intervenu le 22 avril 2021, sinon toute autre somme même supérieure aux dires du Tribunal, avec les intérêts légaux à partir du 22 avril 2021, sinon de la demande, jusqu'à solde,

- condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui verser le montant de 8.807,72 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, avec les intérêts légaux à partir du 22 avril 2021, date du licenciement, sinon de la demande jusqu'à solde,
- condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui verser le montant de 2.201,93 euros à titre d'indemnité de départ, avec les intérêts légaux à partir du 22 avril 2021, date du licenciement, sinon de la demande, jusqu'à solde,
- condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui verser le montant de 2.201,93 euros à titre d'arriérés de salaire pour le mois d'avril 2021, avec les intérêts légaux à partir de la date d'échéance (22 avril 2021), sinon de la demande, jusqu'à solde,
- condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui verser le montant de 3.529,70 euros à titre d'indemnité pour congés non pris, avec les intérêts légaux à partir du 22 avril 2021, date du licenciement, sinon de la demande, jusqu'à solde,
- se voir donner acte que, pour autant que de besoin, elle offre de prouver les circonstances dans lesquelles est intervenu le licenciement du 22 avril 2021 par l'audition de témoins, sinon par la comparution personnelle des parties.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire 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 de 750 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

À l'appui de sa demande, PERSONNE1.) soutient avoir fait l'objet d'un licenciement oral, dans la mesure où, lorsqu'elle se serait présentée à son lieu de travail le 22 avril 2021, l'employeur lui aurait dit de rentrer chez elle et qu'elle ne travaillerait plus pour la société SOCIETE1.) s.à r.l. Elle se serait encore représentée à son lieu de travail les jours suivants, mais à chaque fois, l'employeur lui aurait refusé de reprendre son travail et l'aurait également désaffiliée du CCSS. Le licenciement oral qui serait intervenu le 22 avril 2021 serait abusif, en ce que l'employeur n'aurait pas respecté les formes impératives prévues par l'article L.124-10 du code du travail.

À l'audience du 4 mars 2024, PERSONNE1.) demande, d'une part, la requalification « *du dernier contrat de travail à durée déterminée en sa possession* », désignant ainsi celui signé le 1^{er} mai 2017 relatif à la période du 1^{er} mai 2017 au 30 avril 2018 (pièce n° 2 de PERSONNE1.) en contrat de travail à durée indéterminée, au motif qu'elle aurait travaillé depuis 2014 sans interruption en contrat à durée déterminée pour la société SOCIETE1.) s.à r.l., ce qui démontrerait qu'il s'agirait d'un emploi durable, lié à l'activité permanente de l'entreprise.

D'autre part, elle soutient que son licenciement du 22 avril 2021 serait encore abusif pour être intervenu en période d'incapacité médicale de travail, dont elle aurait bénéficié et aurait informé son employeur conformément à la loi.

Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 4 mars 2024, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut, en premier lieu, au libellé obscur dont seraient entachées la demande en requalification du contrat de travail à durée déterminée du 1^{er} mai 2017 en contrat de travail à durée indéterminée et la demande relative au caractère abusif du licenciement qui résiderait dans l'incapacité de travail de la requérante. Comme ces demandes ne figureraient toutes

les deux pas dans la requête introductive d'instance du 27 octobre 2021, elles seraient irrecevables. La société SOCIETE1.) s.à r.l. soutient n'avoir, dans ces conditions, pas été en mesure d'organiser sa défense.

Pour le surplus, elle conclut au rejet des demandes de PERSONNE1.), au motif que le contrat de travail à durée déterminée signé entre parties le 1^{er} mai 2020 aurait simplement et régulièrement pris fin à la date du 30 avril 2021.

Faits

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

Le 1^{er} mai 2020, PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) s.à r.l. ont conclu un contrat de travail à durée déterminée pour une période de 12 mois, allant du 1^{er} mai 2020 au 30 avril 2021, qui renseigne comme motif « *un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise* ». PERSONNE1.) était engagée en qualité d'ouvrière polyvalente.

Auparavant, le 1^{er} mai 2017, PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) s.à r.l. avaient déjà conclu un contrat de travail à durée déterminée pour une période de 12 mois, allant du 1^{er} mai 2017 au 30 avril 2018, qui renseignait également comme motif « *un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise* ».

Le jour d'avant, le 30 avril 2017, PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) s.à r.l. avaient signé, avec effet à la même date, une résiliation d'un commun accord d'un contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} octobre 2014.

Motifs de la décision

Quant à la recevabilité de la demande en requalification en contrat de travail à durée indéterminée

S'agissant de l'*exceptio obscuri libelli* soulevée par la société SOCIETE1.) s.à r.l., pour conclure à l'irrecevabilité de deux « *demandes* », l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile dispose que la requête doit énoncer l'objet de la demande et contenir l'exposé sommaire des moyens, à peine de nullité. La prescription de l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile doit être interprétée en ce sens que l'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises. La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur le sujet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

Or, dans la mesure où sont épinglées deux « *demandes* » (sans préjudice de la qualification à intervenir *infra*) absentes de la requête introductive d'instance du 27 octobre 2021 et qui ont seulement été présentées à l'audience du 4 mars 2024, ces demandes ne sauraient encourir d'irrecevabilité pour libellé obscur.

Il convient ensuite d'analyser le moyen de « *demande nouvelle* » par rapport à la requête introductive d'instance du 27 octobre 2021, soulevé par la société SOCIETE1.) s.à r.l.

Le fait pour PERSONNE1.) de se prévaloir, pour la première fois à l'audience du 4 mars 2024, de ce que le licenciement allégué du 22 avril 2021 se serait situé en période d'incapacité de travail, de manière à violer l'article L.121-6 du code du travail, constitue un simple moyen nouveau tendant à étoffer sa demande en licenciement abusif ayant déjà figuré dans la requête introductive d'instance, auquel le défendeur devait légitimement s'attendre en recevant, en mars 2023, communication de la pièce afférente, à savoir un certificat d'incapacité de travail pour la période du 21 avril au 5 mai 2021 qui aurait fait l'objet d'une transmission à l'employeur par message *WhatsApp* le 21 avril 2021.

Il en va autrement de la demande en requalification « *du dernier contrat de travail à durée déterminée en sa possession* », désignant ainsi celui signé le 1^{er} mai 2017 relatif à la période du 1^{er} mai 2017 au 30 avril 2018, en contrat de travail à durée indéterminée.

L'article 53 du Nouveau Code de procédure civile dispose que si l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties et notamment pour le demandeur par l'acte introductif d'instance, cet objet peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant. L'objet de la demande s'entend du résultat de l'action exercée que l'on demande au juge de consacrer dans sa décision. Contrairement à ce que pourrait laisser supposer l'expression « objet de la demande », la matière litigieuse ne se limite pas à l'objet de l'acte introductif d'instance formalisé par le demandeur, ce dernier pouvant en effet modifier ou compléter ses prétentions initiales. L'objet du litige s'étend en réalité à l'ensemble des prétentions respectives de chacune des parties à l'instance. C'est le principe de l'immutabilité de la demande qui entraîne qu'on ne peut pas, au cours du procès, introduire n'importe quelle demande additionnelle. La recevabilité des demandes additionnelles en première instance est liée à deux considérations : éviter que l'instance s'éternise par des modifications abusives du litige tel que présenté originairement et, à l'inverse, éviter d'obliger les parties à entamer un autre procès sur une question en rapport avec la première. Ce sont ces deux préoccupations qui gouvernent l'admissibilité des demandes additionnelles en conditionnant la notion d'immutabilité de la demande.

Dans sa requête introductive d'instance, PERSONNE1.) expose ce qui suit :

« (...) la requérante était aux services de la défenderesse préqualifiée depuis le 1^{er} octobre 2014 en qualité d'ouvrière polyvalente (pièces 1 et 2), que le salaire mensuel brut de la requérante était de 2.201,93 € (pièce 3),

que tout au long de son engagement, à savoir pendant plus de 6 ans, la requérante a toujours fait preuve d'un professionnalisme exemplaire, qu'elle a mis toute son énergie ainsi que son dévouement au profit de la défenderesse, qu'elle n'a jamais fait l'objet du moindre avertissement, que néanmoins, en date du 22 avril 2021, la partie défenderesse préqualifiée a procédé au licenciement oral de la requérante (...) ».

Elle n'y demande pas de requalification, pour seulement le faire à l'audience du 4 mars 2024. Par ailleurs, l'énoncé des faits ci-dessus est tenu dans des termes des plus vagues, en ce qu'il passe sous silence la résiliation d'un commun accord signée le 30 avril 2014 par les parties et, même, la signature du dernier contrat de travail à durée

déterminée le 1^{er} mai 2020 ayant régi les relations de travail entre parties à la date alléguée du licenciement, le 22 avril 2021. Il en est à observer que le terme « *indéterminé(e)* » n'apparaît pas dans la requête du 27 octobre 2021.

Dans ces circonstances, la société SOCIETE1.) s.à r.l. fait valoir à juste titre que ses droits de la défense se trouvaient atteints par la demande, seulement formulée à l'audience de plaidoiries orales du 4 mars 2024, en requalification « *du dernier contrat de travail à durée déterminée en sa possession* » en contrat de travail à durée indéterminée, partie défenderesse, qui, en l'espèce, verse seule la pièce la plus importante aux débats qu'est le contrat de travail à durée déterminée du 1^{er} mai 2020 ayant régi les relations de travail entre parties à la date alléguée du licenciement et pouvait légitimement s'attendre, au 4 mars 2024, à ne pas s'exposer à une demande en requalification.

En outre, pareille manière de procéder impacte la bonne instruction de l'affaire — en matière de procédure orale — par le Tribunal, en ce qu'il est tenu de faire observer les principes directeurs du procès.

Dans les conditions ainsi exposées, la demande de PERSONNE1.) en requalification « *du dernier contrat de travail à durée déterminée en sa possession* » en contrat de travail à durée indéterminée est à déclarer irrecevable pour constituer une demande nouvelle.

Quant à la qualification de la fin des relations contractuelles de travail entre parties

PERSONNE1.) soutient avoir fait l'objet d'un licenciement oral le 22 avril 2021, ce que conteste la société SOCIETE1.) s.à r.l.

Face aux contestations de l'employeur, il appartient au requérant qui se prétend victime d'un licenciement oral de prouver la rupture des relations de travail à l'initiative de l'employeur.

En l'espèce, ni l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) ni la capture d'écran d'un échange de courriels entre la société SOCIETE1.) s.à r.l. et la société SOCIETE2.) s.à r.l., ne sont pertinentes ni concluantes par rapport à l'existence alléguée d'un licenciement oral qui serait intervenu le 22 avril 2021. Cette thèse est même sérieusement mise à mal par le fait que PERSONNE1.) elle-même se prévaut, désormais, d'un certificat d'incapacité de travail pour la période du 21 avril au 5 mai 2021, qui aurait fait l'objet d'une transmission à l'employeur par message *WhatsApp* le 21 avril 2021 et qui indique « *sortie médicalement contre-indiquée* ». Sur ces bases, il n'est aucunement opportun de procéder par voie de comparution personnelle des parties.

Dans ces conditions, PERSONNE1.) ne prouve pas avoir fait l'objet d'un licenciement oral le 22 avril 2021.

Il y a lieu de retenir que la relation de travail entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) s.à r.l. a pris fin à la date du 30 avril 2021, terme du contrat de travail à durée déterminée signé le 1^{er} mai 2020 entre parties.

À titre de corollaire de cet état de fait, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ, ainsi qu'en indemnisation des préjudices matériel et moral dont elle se prévaut.

Quant aux demandes en paiement de PERSONNE1.)

- *Salaire du mois d'avril 2021*

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer le montant de 2.201,93 euros à titre d'arriérés de salaire pour le mois d'avril 2021.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. demande la compensation de ce montant avec le montant de 2.600 euros que lui devrait PERSONNE1.) au titre d'un document intitulé « *reconnaissance de dette* », portant la date du 26 mai 2021.

Dans la mesure où il est constant aux débats que ledit document intitulé « *reconnaissance de dette* » n'a pas été signé par PERSONNE1.), mais par un représentant de la société SOCIETE1.) s.à r.l. elle-même, il est dépourvu d'effet juridique et ne saurait servir de base à une compensation.

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* ».

Dans la mesure où il n'est pas établi que la société SOCIETE1.) s.à r.l., comme elle en a la charge en vertu de l'article 1315 du code civil, se serait libérée de son obligation de paiement du salaire redû pour avril 2021 et mentionné à ce titre sur la fiche de salaire versée, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant réclamé de 2.201,93 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 (277,32 heures renseignées par la fiche de salaire d'avril 2021 x taux horaire de 12,7279 =) 3.529,70 euros.

PERSONNE1.) conclut au rejet de la demande, en la contestant quant au principe et au quantum, ainsi qu'au motif que la demande aurait été prescrite à la date du 31 mars 2021.

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, la fiche de salaire d'avril 2021 indique un solde de congés non pris de 277,32 heures.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. n'établit pas que cette mention serait inexacte.

La Cour de justice de l'Union européenne a, dans deux arrêts du 6 novembre 2018 (affaires C-619/16 et C-684/16), jugé que le droit de l'Union s'oppose à ce qu'un travailleur perde automatiquement les jours de congé annuel payé auxquels il avait droit en vertu du Droit de l'Union ainsi que, corrélativement, son droit à une indemnité financière au titre de ces congés non pris, du seul fait qu'il n'a pas demandé de congé avant la cessation de la relation de travail. Ces droits ne peuvent s'éteindre que si le travailleur a été effectivement mis en mesure par l'employeur, notamment par une information adéquate de la part de ce dernier, de prendre les jours de congé en question en temps utile, ce que l'employeur doit prouver.

S'il est vrai, en principe, qu'en vertu de l'article L.233-9 du code du travail le congé doit être pris dans l'année de calendrier et n'est pas censé être reporté, il peut cependant être reporté en cas d'autorisation expresse ou implicite de l'employeur.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a tacitement admis le report du congé non pris en inscrivant, sur l'ensemble des fiches de salaire versées de juin 2021 à avril 2021, un solde reporté de 208 heures. Par ailleurs, elle n'établit pas avoir informé PERSONNE1.) de prendre les heures de congé en question en temps utile.

Dans les conditions ainsi exposées, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant réclamé de 3.529,70 euros.

Récapitulatif des demandes fondées de PERSONNE1.)

À titre de conclusion des développements qui précèdent, les demandes de PERSONNE1.) en condamnation à paiement sont à déclarer fondées pour les montants suivants :

Salaire d'avril 2021	2.201,93 euros
Indemnité compensatoire pour congés non pris	3.529,70 euros
Total :	5.731,63 euros

Il y a partant lieu à condamnation au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 27 octobre 2021, date du dépôt de la requête introductive d'instance valant première mise en demeure opérante, jusqu'à solde.

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 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 750 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*

De par 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* », le présent jugement est exécutoire par provision pour la condamnation qu'il prononce.

- *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 et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

dit non fondée l'*exceptio obscuri libelli* soulevée par la société SOCIETE1.) s.à r.l.,

dit irrecevable la demande de PERSONNE1.), formulée à l'audience du 4 mars 2024, en requalification « *du dernier contrat de travail à durée déterminée en sa possession* », désignant ainsi celui signé le 1^{er} mai 2017 relatif à la période du 1^{er} mai 2017 au 30 avril 2018, en contrat de travail à durée indéterminée,

dit que PERSONNE1.) n'établit pas avoir fait l'objet d'un licenciement oral le 22 avril 2021,

retient que la relation de travail entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) s.à r.l. a pris fin à la date du 30 avril 2021, terme du contrat de travail à durée déterminée signé le 1^{er} mai 2020 entre parties,

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ, ainsi qu'en indemnisation des préjudices matériel et moral dont elle se prévaut,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement du salaire relatif au mois d'avril 2021 pour le montant de 2.201,93 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congés non pris pour le montant de 3.529,70 euros,

partant, condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.731,63 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 27 octobre 2021, jusqu'à solde,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

rappelle que de par la loi, le présent jugement est exécutoire par provision pour la condamnation qu'il prononce,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux 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.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière