

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2196 /23
(L-TRAV-419/21)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 13 JUILLET 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Rosa DE TOMMASO
Monia HALLER
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée SOREL AVOCAT SARL, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B-NUMERO1.), inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée pour la présente procédure par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B-NUMERO2.),

PARTIE DÉFENDERESSE,

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

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 11 juin 2021.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 15 juillet 2021, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Après plusieurs remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 29 juin 2023, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Maître Karim SOREL se présenta pour la partie demanderesse et Maître Tom BEREND comparut pour la partie défenderesse.

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

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 11 juin 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour, principalement, s'y entendre déclarer abusif le licenciement intervenu le 29 décembre 2020 et pour s'y entendre condamner à lui payer la somme totale de 11.426 euros avec les intérêts légaux depuis la demande en justice sinon depuis le jugement à intervenir jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) demande de voir déclarer irrégulier le licenciement avec préavis du 29 décembre 2020. De ce chef, il requiert la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer le montant de 2.142 euros avec les intérêts légaux depuis la demande en justice sinon depuis le jugement à intervenir jusqu'à solde.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 29 juin 2023, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 1.000 euros au titre d'indemnité de procédure.

FAITS

Par un contrat de travail à durée indéterminée du 9 juillet 2018, PERSONNE1.) a été engagé avec effet au même jour par la société SOCIETE1.) en la qualité de chauffeur-livreur.

Par lettre recommandée datée du 29 décembre 2020, il a été licencié avec un délai de préavis de deux mois prenant cours le 1^{er} janvier 2021 et expirant le 28 février 2021.

Par lettre recommandée du 11 janvier 2021, non versée, il a demandé les motifs du licenciement.

La lettre de motivation du licenciement datée du 1^{er} février 2021 se trouve reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par lettre du 31 mars 2021 de son mandataire ad litem, PERSONNE1.) a contesté les motifs du licenciement.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) fait valoir que le motif invoqué par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtirait pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

Il conteste encore le caractère réel et sérieux des motifs du congédiement.

Aux termes de sa requête, il donne à considérer que le licenciement serait intervenu pendant la période de protection prévue à l'article L.121-6 du Code du travail.

Quant au deuxième motif, le requérant soutient qu'il existerait un usage dans la société employeuse selon lequel la communication des certificats d'incapacité de travail pourrait intervenir après le délai légal de trois jours.

Il fait encore plaider que la partie défenderesse n'aurait subi aucune désorganisation du fait de ses absences étant donné que pendant la crise sanitaire, les activités de la société auraient été réduites.

PERSONNE1.) considère dès lors que le licenciement intervenu en date du 29 décembre 2020 serait abusif et il requiert, aux termes d'un décompte actualisé, la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants:

- dommage matériel 4.329,69 €
- dommage moral 5.000,00 €

La société SOCIETE1.) soutient que la lettre de motivation reposerait sur des motifs précis, réels et sérieux et que partant le licenciement serait justifié.

Elle aurait indiqué dans cette lettre que le requérant a au cours de l'année 2020 été absent 145 jours ouvrés, soit trois jours sur quatre.

Elle fait finalement valoir qu'elle n'aurait pas besoin d'indiquer plus spécialement la désorganisation que l'entreprise a connue du fait de l'absence du requérant alors que cette désorganisation serait présumée en raison du taux d'absentéisme très élevé de son ancien salarié.

La société employeuse conteste ensuite énergiquement qu'un retard dans la communication des certificats d'incapacité de travail aurait été toléré dans l'entreprise.

L'employeur conclut donc au débouté des demandes de PERSONNE1.) alors qu'il est d'avis que les motifs gisant à la base de son licenciement seraient tous précis, réels et sérieux.

Enfin, en ce qui concerne les revendications financières PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) les conteste toutes dans le principe et quant au quantum.

MOTIFS DE LA DECISION

En ce qui concerne l'irrégularité formelle du licenciement

L'article L.124-12 (3) du Code du travail prévoit que la juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle, doit d'abord examiner le fond du litige.

Si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, l'employeur sera le cas échéant condamné à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ou de traitement.

L'indemnité prévue par l'article L.124-12 (3) du Code du travail ne pouvant être accordée que si la juridiction du travail juge que le licenciement n'est pas abusif, il y a d'abord lieu d'examiner la demande de la requérante tendant à voir dire le licenciement intervenu abusif quant au fond.

En ce qui concerne la protection contre le licenciement

Aux termes de sa requête, PERSONNE1.) a soutenu que le licenciement serait abusif pour être intervenu pendant la période de protection de l'article L.121-6 du

Code du travail, à savoir pendant la période d'incapacité de travail dûment constaté du 15 décembre 2020 au 3 janvier 2021.

Il lui incombe au salarié de prouver qu'il a satisfait aux obligations à lui imposées cumulativement par cet article.

Lors des plaidoiries, PERSONNE1.) n'a pas développé ce moyen.

Il convient donc de retenir que PERSONNE1.) n'a pas établi avoir respecté les deux obligations découlant pour lui cumulativement de l'article L.121-6 du Code du travail, de sorte qu'il n'était donc pas protégé au moment de son licenciement.

En ce qui concerne la précision des motifs invoqués

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 travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

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

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

L'employeur reproche à PERSONNE1.) un absentéisme important au cours de l'année 2020 ainsi que d'avoir remis les certificats médicaux d'incapacité de travail en dehors du délai légal de trois jours.

Il indique ensuite avoir adressé à PERSONNE1.) de nombreux rappels verbaux relatifs à son obligation de respecter ces délais et fait référence à un avertissement écrit du 15 mai 2020.

Le tribunal constate que les motifs sont énoncés avec la précision requise permettant au salarié de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'effectuer son contrôle.

Dès lors, les motifs du licenciement ayant été indiqués avec précision dans la lettre de congédiement, le moyen relatif à l'indication imprécise des motifs du licenciement dans la lettre de motivation du congédiement doit être rejeté.

En ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs invoqués

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère qu'en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Les absences habituelles pour cause de maladie peuvent ainsi à elles seules constituer une cause réelle et sérieuse pour justifier un licenciement avec préavis si les absences ont pour effet de perturber gravement le fonctionnement de l'entreprise et lorsqu'il apporte une gêne indiscutable au fonctionnement de l'entreprise.

Il est encore généralement admis que la perturbation au fonctionnement de l'entreprise est présumée si la fréquence des absences du salarié est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur sa collaboration régulière et efficace.

D'emblée, il convient de remarquer que d'une part, il résulte de la lettre de motivation qu'un avertissement écrit aurait été adressé à PERSONNE1.) en date du 15 mai 2020. Cet avertissement n'est pas versé en cause. De même, il n'existe aucune preuve quant aux « *nombreux avertissements verbaux* ».

Ce point de la lettre de motivation est partant à écarter.

D'autre part, la société SOCIETE1.) a versé parmi ses pièces des certificats d'incapacité de travail pour les années 2018, 2019 et 2021.

Etant donné qu'elle se limite à reprocher au requérant ses absences de février 2020 jusqu'à la veille de la convocation à l'entretien préalable, il ne sera pas tenu compte de ces pièces.

Le motif tenant à un absentéisme habituel pour raisons de santé, la jurisprudence énonce trois conditions qui doivent être remplies pour que le licenciement d'un salarié pour raison de santé soit autorisé, à savoir:

- 1) il faut être en présence d'un absentéisme habituel pour raison de santé ;

- 2) il faut que cet absentéisme habituel apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service ;
- 3) il faut que l'employeur ne puisse plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

La jurisprudence considère encore que cette gêne du service est présumée, si la fréquence des absences est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié (Cour d'Appel du 18 novembre 2010, 3e chambre, 35867).

L'absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail, lorsqu'il apporte une gêne indiscutable au fonctionnement de l'entreprise.

La jurisprudence considère encore que cette gêne du service est présumée, si la fréquence des absences est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié. (Cour d'Appel du 18 novembre 2010, 3e chambre, numéro 35867 du rôle).

En l'espèce, au cours de l'année 2020, PERSONNE1.) a été absent pour cause de maladie pendant 145 jours ouvrables ce qui ressort des certificats médicaux versés ainsi que du récapitulatif des absences pour cause de maladie pour l'année 2020.

La réalité des absences pour raisons médicales en tant que telles n'a pas été contestée. Il n'est pas non plus allégué que les maladies ayant donné lieu à ces incapacités de travail avaient une cause professionnelle.

PERSONNE1.) a fait plaider que pendant la période de la crise sanitaire liée au COVID-19, les règles relatives aux distances à respecter n'auraient pas été suivies dans l'entreprise employeuse. Il aurait notamment été en arrêt de maladie au cours des mois de mars, avril et mai 2020. Or, pendant cette période, les activités de la société employeuse auraient été réduites à cause de la pandémie.

Il renvoie à sa pièce IV) qui est constituée d'une photo d'un tableau sur lequel sont inscrit certains noms sous un intitulé « *malades* ».

Cette pièce est cependant dépourvue de toute valeur probante.

Il convient de rappeler que la présence du salarié sur son lieu de travail est une obligation de résultat pour ce dernier et sa présence le principe, tandis que l'absence constitue l'exception, sauf à admettre qu'un employeur engage et rémunère un salarié pour être absent.

S'il est incontestable qu'un salarié puisse s'absenter pour raison de santé, ces absences doivent rester dans la norme, de sorte que si l'absentéisme d'un salarié peut en principe constituer un motif réel et sérieux de licenciement avec préavis seulement aux conditions précisées ci-devant.

En l'espèce, sur une période de janvier au 19 décembre 2023, date de la lettre de convocation à l'entretien préalable, l'employeur a comptabilisé dans le chef du requérant 133 jours d'absences de maladie, documentés par des certificats médicaux.

Pour apprécier l'envergure des absences de la salariée sur ces 12 mois, il faut non pas tenir compte des jours que compte une année civile soit 365 jours, mais des jours ouvrés ou ouvrables (travaillés) que compte une année civile pour un temps plein classique (voir Cour, arrêt numéro 147/18 du 13 décembre 2018, numéro CAL-2017-00059 du rôle).

PERSONNE1.) a partant été absent de son lieu de travail pour des raisons médicales pendant plus de la moitié de son temps de travail annuel, ce qui constitue un absentéisme habituel pour raison de santé.

Ensuite, il faut que cet absentéisme habituel apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service.

Le tribunal retient en l'espèce que les absences répétées ont nécessairement causé des problèmes d'organisation.

Les allégations de PERSONNE1.) quant à un prétendu non-respect des règles de distance applicables pendant la crise sanitaire ne sont pas établies.

Il n'y a pas non plus lieu de prendre en considération l'argument relatif à une prétendue activité réduite de l'entreprise employeuse au cours de la période des absences pour minimiser l'incidence des absences ou leur envergure.

Il faut encore que l'employeur ne puisse plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

En l'espèce, le tribunal retient qu'au moment du licenciement aucune probabilité ni espoir d'amélioration n'était à prévoir pour l'employeur dans la mesure où les absences du salarié, documentées par des certificats médicaux successifs, perduraient.

Etant donné qu'il est admis que la perturbation au fonctionnement de l'entreprise est présumée si la fréquence des absences du salarié est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur sa collaboration régulière et efficace, il appartient en effet au requérant de prouver que ses absences n'ont pas perturbé la partie défenderesse.

Confronté à l'absentéisme du salarié, l'employeur doit, indépendamment de la taille de l'entreprise, réorganiser le travail et notamment pourvoir au remplacement du salarié malade.

Le tribunal retient dès lors qu'il est établi que l'employeur ne pouvait plus compter sur une collaboration suffisamment régulière de son salarié pour assurer un bon fonctionnement du service auquel elle était affectée.

Dans un deuxième motif, l'employeur a reproché au requérant la communication tardive du certificat d'incapacité de travail dans six cas entre le 16 mars 2020 et le 27 juin 2020.

PERSONNE1.) fait plaider que dans la société SOCIETE1.), il y aurait eu une certaine tolérance quant au délai légal de trois jours de sorte qu'il y aurait lieu de considérer qu'il s'agissait d'un usage.

A cet égard, il a versé trois attestations testimoniales établies par PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.).

Déjà, il y a lieu d'observer que les attestations testimoniales émanant de PERSONNE3.) et PERSONNE4.) sont rédigées dans les mêmes termes.

Ils déclarent qu'à plusieurs reprises, leurs arrêts de maladie envoyés par courriers de la France ne seraient pas forcément arrivés dans les délais légaux « *sans être réprimandé ou averti* ».

PERSONNE2.) déclare ce qui suit : « *J'atteste, que c'est l'usage dans l'entreprise de recevoir les arrêts au-delà des 3 jours sans être sanctionné* ».

Même à admettre une certaine tolérance admise dans la société SOCIETE1.) que des certificats d'incapacité de travail peuvent être remis avec du retard, il faut relever que dans le cas de PERSONNE1.) la réalité des retards de communication des certificats d'arrêts de maladie ne ressort pas à suffisance des pièces du dossier. En effet, les copies des certificats médicaux sont en partie illisibles, notamment quant aux dates.

Ce motif n'est dès lors pas établie à suffisance.

Néanmoins, en raison du taux d'absentéisme particulièrement élevé, il convient de conclure que le licenciement intervenu en cause repose dès lors sur des motifs réels et sérieux liés aux nécessités du fonctionnement des services de l'employeur.

Dès lors, le licenciement que la société SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 29 décembre 2020 doit partant, au vu des l'ensemble des considérations qui précèdent, être déclaré fondé.

En conséquence, le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) est à déclarer justifié et il y a lieu de le débouter de ses prétentions indemnitaires.

En ce qui concerne la régularité du licenciement

L'article L. 124-2 (1) du Code du travail auquel renvoie le dernier alinéa de l'article L.124-10 (3) dispose que :

« (1) Lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet

de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Copie de la lettre de convocation doit être adressée à la délégation du personnel.

La lettre ou l'écrit de convocation à l'entretien préalable doivent informer le salarié qu'il a le droit de se faire assister lors de l'entretien préalable par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative sur le plan national représentée au sein de la délégation du personnel de l'établissement.

Le jour de l'entretien préalable peut être fixé au plus tôt au deuxième jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise contre récépissé de l'écrit visé à l'alinéa 1er du présent paragraphe ».

Le paragraphe (4) du même article précise que « le licenciement notifié sans observation de la procédure prévue au présent article est irrégulier pour vice de forme ».

PERSONNE1.) soutient que les dispositions précitées n'auraient pas été observées par la société SOCIETE1.) alors qu'il n'aurait pas été convoqué à l'entretien préalable suivant les formes et dans le délai prévu par le Code du travail. En effet, le courrier recommandé contenant la convocation à l'entretien préalable fixé au 23 décembre 2020 ne lui aurait été remis qu'en date du 30 décembre 2020.

La société SOCIETE1.) conteste la demande et fait valoir qu'elle aurait posté l'envoi recommandé avec la convocation à l'entretien préalable à temps, à savoir le 19 décembre 2020 et que l'employeur ne serait pas responsable des retards dans l'acheminement des courriers de la poste en France.

Il ressort des pièces versées par PERSONNE1.) qu'il a réceptionné ledit courrier seulement en date du 30 décembre 2020.

S'il est vrai que pour la communication des certificats d'incapacité de travail, la jurisprudence constante retient « *que même si les lenteurs des services postaux ne sont imputables ni à l'employeur, ni au salarié, c'est cependant le salarié qui doit en supporter les conséquences* ». (en ce sens CSJ, 3^e, 21/11/2019, N° CAL-2019-00352)

Dès lors, dans le cas de figure de la lettre de convocation à l'entretien préalable, ce sera à l'employeur de supporter les conséquences si les services postaux tardent dans l'acheminement du courrier.

Il y a lieu de constater conformément à l'article L.124-2 (4) que le licenciement est entaché d'une irrégularité formelle.

Aux termes de l'article L.124-12 (3) du Code du travail, « *la juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ou de traitement.* »

Le salarié qui réclame une indemnisation de ce chef n'est pas tenu de prouver l'existence d'un préjudice.

Il y a partant lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en son principe.

Eu égard aux circonstances de la cause, le tribunal fixe les dommages et intérêts à payer par la société SOCIETE1.) à PERSONNE1.) ex aequo et bono à 1.000 euros.

Indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile

Au vu de l'issue globale du litige et étant donné que le requérant a succombé dans ses prétentions principales, sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à rejeter.

Il y a donc lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

De son côté la société anonyme SOCIETE1.) a sollicité une indemnité de procédure d'un montant de 1.000 euros.

Cette demande n'est cependant pas fondée étant donné qu'elle n'a pas établi l'iniquité requise.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme;

se déclare compétent pour en connaître;

déclare justifié le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu en date du 29 décembre 2020;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnisation du chef d'irrégularité du licenciement pour le montant évalué ex aequo et bono à 1.000 euros ;

en conséquence :

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.000 euros (mille euros) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

déboute PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation de ses préjudices subis;

déboute PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure;

déboute la société anonyme SOCIETE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure;

laisse les frais et dépens à charge de PERSONNE1.).

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG