

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 2369 / 2024
L-TRAV-175/24

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 8 JUILLET 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
Joey THIES	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Quentin GAVILLET, avocat à la Cour,
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, comparant par la société à responsabilité limitée SOREL
AVOCAT S.à r.l., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son
siège social à L-1118 Luxembourg, 13, rue Aldringen, immatriculée au Registre de
Commerce et des Sociétés sous le numéro B 250 783, représentée aux fins des
présentes par Maître Karim SOREL, 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 7 mars 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 25 mars 2024. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 24 juin 2024. Lors de cette audience, Maître Quentin GAVILLET exposa les moyens de la partie demanderesse, tandis que Maître Karim SOREL répliqua pour la société défenderesse.

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

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 7 mars 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat du 12 janvier 2024 qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 24 juin 2024, le tout avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Indemnité compensatoire de préavis	13.192,08 euros
Indemnité de départ	3.298,02 euros
Préjudice matériel	9.269,09 euros
Préjudice moral	10.000,00 euros
Remboursement de frais et honoraires d'avocat	3.500,00 euros

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 3.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 24 juin 2024, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes d'PERSONNE1.).

Faits

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

PERSONNE1.) a été engagé en qualité d'agent de sécurité par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} septembre 2022, avec effet à la même date et reprise d'ancienneté de service au 18 janvier 2016, précédemment acquise auprès de la société SOCIETE2.).

La société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 12 janvier 2024 qui se lit comme suit :

« (...) Monsieur PERSONNE1.),

Par la présente, nous sommes au regret de vous informer que nous avons décidé de résilier avec effet immédiat votre contrat de travail conclu en date du 01/09/2022 avec une ancienneté au 18/01/2016 pour motif grave conformément à l'article L. 124-10 du Code du travail.

En effet, vous étiez planifié le 04 janvier 2024 de 10h à 18h en HP SOCIETE1.) Bureau ADRESSE3.). Le mercredi 3 janvier 2024, la planification a tenté de vous joindre à plusieurs reprises pour vous donner un poste le 04 janvier vu que vous étiez planifié en HP SOCIETE1.) Bureau ADRESSE3.). Suite aux appels auxquels vous n'avez pas répondu, vous avez envoyé un mail à Mr PERSONNE2.), Contract Manager, prétextant que vous n'êtes pas obligé d'accepter des modifications pour des besoins de service et que vous n'étiez pas censé répondre aux appels téléphoniques, mail ou sms, comme vous étiez en congé ce jour là invoquant le droit à la déconnexion et à la loi El Khomri. Vos références concernent le droit du travail français et non luxembourgeois. De ce fait, nous vous avons demandé de venir au siège le 04 janvier à 10h, puisque vous étiez planifié en Bureau ADRESSE3.) à 10h. Vous avez été reçu par Mme PERSONNE3.), head of operations, Mr PERSONNE2.), Contrat Manager et Mme PERSONNE4.), gestionnaire Ressources Humaines. Durant cet échange, vous avez été sur la défensive et vous avez délibérément dénigré la direction SOCIETE1.). Le but de cet échange était de vous expliquer ce que signifie HP, malgré les notes d'informations que tous les salariés ont reçu par mail en 2023. Nous vous avons donc rappeler l'objectif des HP repris dans la note d'information n°10 envoyée le 22 mars 2023 et la procédure des HP de la note d'information n°11 envoyée le 31 mars 2023. La procédure veut que tous les agents concernés par les HP SOCIETE1.) Bureau ADRESSE3.) devront prendre contact avec le bureau avant 16h la veille du jour où ils sont planifiés ainsi. Par conséquent, vous étiez planifié en HP SOCIETE1.) Bureau ADRESSE3.) le 04 janvier 2024, vous auriez dû donc contacter le bureau, ce que vous n'avez pas fait. C'est le bureau qui a tenté de vous joindre à plusieurs reprises.

Lors du rendez-vous, vous avez été réfractaire à toutes nos explications et en nous disant clairement que vous refusé tout changement d'affectation d'un poste.

Nous vous avons donc demander de vous mettre en tenue pour un poste au bureau ADRESSE3.) pendant vos heures planifiées sur le planning, à savoir de 10h à 18h.

Durant votre poste, Mr PERSONNE5.), Inspecteur, est venu vous demander de prendre un poste le vendredi 05 janvier car vous étiez à nouveau planifié en HP SOCIETE1.) Bureau ADRESSE3.) de 10h à 18h. Vous avez catégoriquement refusé le poste. Suite à cela, Mr PERSONNE2.) et Mme PERSONNE4.) vous ont remis en main propre une convocation à un entretien préalable au licenciement prévu le 08 janvier 2024 à 14h45.

Par ces faits, vous avez donc transgressé, l'article 17 de votre contrat de travail conclu en date du 01/09/2022 : "De manière générale et compte tenu des particularités du secteur, l'employeur considère que le lien de confiance ne peut être maintenu de manière immédiate et irrémédiable lors de sa survenance de faits tels que : refus d'exécuter une missions ou un ordre par un supérieur direct, verbal ou par écrit, Atteinte au renom de l'employeur, à sa sécurité ou son image extérieure", l'article 9 : "Le salarié s'engage à se conformer strictement aux ordres et consignes émanant de ses préposés hiérarchiques de même qu'il se comportera aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de la société d'une façon qui ne nuise pas aux intérêts de l'employeur.", l'article 11 : "Le salarié s'engage à porter une tenue correcte et à se comporter avec prévenance durant toute son occupation aux services de l'employeur. Il veillera scrupuleusement à ne prendre aucune attitude qui puisse nuire à la réputation ou aux intérêts de son employeur.", et vous n'avez pas respecté la procédure des HP mise en place à laquelle vous avez été informé via les notes d'informations envoyées à tous les salariés.

Les motifs énoncés ci-dessus nous conduisent donc à prononcer votre licenciement avec effet immédiat (...).».

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 31 ans et avait une ancienneté de service de 7 ans et 11 mois.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier de son mandataire du 23 janvier 2024.

Motifs de la décision

Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis, la qualifiant de « *modèle d'imprécision* ». L'on ne comprendrait pas ce qui lui est réellement reproché, de sorte qu'il lui serait difficile de prendre position à l'égard du contenu de la lettre.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. soutient que la lettre de licenciement serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait une motivation détaillée des faits reprochés à la partie demanderesse. Le récit des faits serait clair et il serait renvoyé aux notes d'information pertinentes, qui feraient écho à l'article 25 de la convention collective applicable au secteur. Le planning d'PERSONNE1.) pour janvier 2024 aurait été édité le 21 décembre 2023 et la mention « SOCIETE1.)Bureau ADRESSE3.) Rer » pour les 4 et 5 janvier 2024 aurait été simplement mise afin de ne pas laisser PERSONNE1.) sans horaires ; dans les faits, il aurait en fin de compte dû être affecté au site ADRESSE4.). La mention « HP SOCIETE1.) Bureau ADRESSE3.) » voudrait juste dire qu'PERSONNE1.) avait un horaire de travail à respecter, il aurait été à voir ensuite où il serait allé dans les faits. Le fait qu'il n'ait pas appelé son employeur le 3 janvier 2024 ne constituerait pas un reproche en soi. PERSONNE1.) serait finalement resté au siège social les 4 et 5 janvier 2024, où il n'y avait cependant pas de travail à faire pour lui.

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

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

L'article L.124-10 (3) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement abusif. Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture. Elle permet finalement au Tribunal d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

En l'espèce, la lettre de motifs soulèvera, devant les contestations d'PERSONNE1.), inévitablement, à un moment donné de la procédure, les interrogations suivantes dans l'appréciation à porter par le Tribunal :

- les 12 premières lignes concernant la journée du mercredi 3 janvier 2024 renferment-elles un reproche et, dans l'affirmative, lequel? Si la société SOCIETE1.) s.à r.l. fait plaider à l'audience du 24 juin 2024 que le fait qu'PERSONNE1.) n'ait pas appelé son employeur le 3 janvier 2024 ne constituerait pas un reproche en soi — ce qui diffère du contenu des lignes 21 à 26 de la lettre de motifs ;
- que signifie « *HP SOCIETE1.) Bureau ADRESSE3.)* » concrètement, notion qui devait, selon la lettre de motifs, également être sujette à explications lors de l'entrevue du 4 janvier 2024 à 10 heures au siège social de la société — et qui demeure indéfinie même à l'issue des plaidoiries ?
- que faut-il entendre concrètement par « *Durant cet échange, vous avez été sur la défensive et vous avez délibérément dénié la direction SOCIETE1.)* » ?
- dans la mesure où il est présentement soutenu qu'il était question d'une affectation d'PERSONNE1.) au site ADRESSE4.) les 4 et 5 janvier 2024, faut-il déduire un refus d'ordre relatif à ce site précis des deux lignes et demi libellées vaguement comme suit : « *Lors du rendez-vous, vous avez été réfractaire à toutes nos explications et en nous disant clairement que vous refusé tout changement d'affectation d'un poste* » ?
- de même, faut-il déduire un nouveau refus d'ordre relatif au site ADRESSE4.) du libellé approximatif qui suit : « *Durant votre poste, Mr PERSONNE5.), Inspecteur, est venu vous demander de prendre un poste le vendredi 05 janvier car vous étiez à nouveau planifié en HP SOCIETE1.) Bureau ADRESSE3.) de 10h à 18h. Vous avez catégoriquement refusé le poste* » ?

Dans ces conditions, vu l'ampleur des interrogations, il faut conclure que les motifs indiqués dans la lettre de licenciement du 12 janvier 2024 ne mettent pas le Tribunal en mesure, à défaut d'avoir une base factuelle concrète, d'apprécier la valeur des attestations testimoniales versées, voire l'opportunité d'un recours à la mesure d'instruction de l'audition de témoins à la suite de l'offre de preuve formulée par la société SOCIETE1.) s.à r.l., sans encourir le risque d'autoriser une recherche de preuves, ni, *in fine*, ne portent-ils garantie de l'absence d'arbitraire dans le chef de la société SOCIETE1.) s.à r.l., sujet qui rend nécessaire une certaine rigueur quant à la précision en matière de reproches de refus d'ordre — notion n'apparaissant d'ailleurs pas textuellement dans la lettre de licenciement.

Par conséquent, il y a lieu de retenir que la partie défenderesse n'a pas indiqué les motifs du licenciement avec la précision légalement exigée dans la lettre de licenciement.

L'insuffisance des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier du 12 janvier 2024 est à déclarer abusif.

Quant aux demandes indemnitaires

- *Indemnité compensatoire de préavis*

PERSONNE1.) demande le paiement du montant de 13.192,08 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalant à 4 mois de salaire.

La partie défenderesse conteste cette demande.

En vertu de l'article L.124-6 du code du travail, le salarié dont le licenciement a été déclaré abusif a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal.

Au moment de son licenciement, la partie demanderesse avait une ancienneté de service à prendre en compte de 7 ans.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de 4 mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans.

La partie demanderesse a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis équivalant à 4 mois de salaire et sa demande est à déclarer fondée pour le montant de (4 x 3.298,02 euros, salaire moyen des 4 derniers mois précédant le licenciement => 13.192,08 euros.

- *Indemnité de départ*

PERSONNE1.) demande le paiement d'une indemnité de départ d'un montant de 3.298,02 euros, équivalant à un mois de salaire.

La partie défenderesse conteste cette demande.

Conformément à l'article L.124-7 (1) du code du travail, la partie demanderesse a droit, compte tenu de son ancienneté de services continus de 7 ans, à une indemnité de départ égale à un mois de salaire.

La demande en paiement d'une indemnité de départ est par conséquent à déclarer fondée pour le montant de 3.298,02 euros.

- *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) demande le montant de 9.269,09 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice matériel qu'il aurait subi, calculé sur base d'une période de référence de 4 mois, allant de janvier à avril 2024 inclus.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conteste cette demande, en faisant valoir que la recherche d'emploi d'PERSONNE1.) n'aurait pas été suffisamment active ni effective.

En application de l'article L.124-12 (1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction

du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. À cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié était obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire, dans la mesure du possible, son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période, pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi, que porte l'indemnisation.

Même si l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement a un caractère forfaitaire, il n'en reste pas moins que sa finalité est de lui procurer des moyens de subsistance en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Tant que l'indemnité compensatoire de préavis lui est versée, le salarié dispose de ressources équivalentes au revenu auquel il aurait eu droit si le contrat de travail n'avait pas été résilié, de sorte qu'il ne subit aucune perte durant cette période et n'a donc pas de préjudice dont il pourrait demander réparation (Cour, 8^{ème} ch., 14 mars 2016, rôle n° 40701).

En l'espèce, il y a lieu de retenir que s'agissant de la période faisant l'objet de la demande, soit du 12 janvier 2024 au 30 avril 2024, l'indemnité compensatoire de préavis allouée éponge le préjudice dont se prévaut PERSONNE1.).

Dans les conditions ainsi exposées, la demande d'PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel laisse d'être fondée.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande le montant de 10.000 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

La partie défenderesse conteste cette demande, en soutenant que la partie demanderesse ne rapporterait pas la preuve du préjudice revendiqué.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le Tribunal tient en principe compte de différents critères, tels les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

En l'espèce, au regard du caractère abusif du licenciement, le Tribunal retient que la partie demanderesse a subi une atteinte indemnisable à sa dignité de salarié.

Compte tenu de son ancienneté de services continus et des circonstances du licenciement, tenant à ce que les reproches et leur contexte demeurent obscurs, la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le Tribunal fixe *ex æquo et bono* à 3.000 euros.

Quant à la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat exposés

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. au paiement du montant de 3.500 euros à titre d'indemnisation du chef des frais et honoraires d'avocats qu'il aurait été contraint d'exposer.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au rejet de la demande, déclarant la contester dans son principe et dans son quantum.

À défaut pour PERSONNE1.) d'établir le règlement de frais et honoraires d'avocat, il n'établit pas l'existence du préjudice réclamé, ce dont il a la charge en application de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile suivant lequel il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention, de sorte qu'PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat exposés.

Récapitulatif des demandes fondées d'PERSONNE1.)

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

Indemnité compensatoire de préavis	13.192,08 euros
Indemnité de départ	3.298,02 euros
Préjudice moral	3.000,00 euros
Total :	19.490,10 euros

Il y a partant lieu à condamnation au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 7 mars 2024, date du dépôt de la requête introductive d'instance, 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 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 æquo et bono* à 1.000 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 vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, dont il y a lieu de retenir qu'ils visent uniquement le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre rémunération ou indemnité.

En l'espèce, il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

- *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,

dit abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé le 12 janvier 2024 par la société SOCIETE1.) s.à r.l. à l'encontre d'PERSONNE1.),

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 13.192,08 euros,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 3.298,02 euros,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 3.000 euros,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat exposés,

partant, condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 19.490,10 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 7 mars 2024, jusqu'à solde,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

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

condamne 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