

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3009 /24
L-TRAV-316/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 10 OCTOBRE 2024

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLE, juge de paix
Rosa DE TOMMASO
Tom GEDITZ
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Ersan OZDEK, avocat à la Cour, demeurant à L-1475 Luxembourg, 1, rue du Saint-Esprit,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Samet KURT, avocat, en remplacement de Maître Ersan OZDEK, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

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

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par Maître Christ MOUSSONI-NGAMBOU, avocat, en remplacement de Maître Grégory DAMY, 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 19 mai 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 15 juin 2023 à 9 heures, salle JP.0.02.

Après trois remises contradictoires l'affaire a été utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 19 septembre 2024, 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Samet KURT se présenta pour la partie demanderesse et Maître Christ MOUSSONI-NGAMBOU se présenta pour la partie défenderesse.

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

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg le 19 mai 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y voir requalifier le contrat de consultant en contrat de travail.

PERSONNE1.) sollicite ensuite la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants :

- arriérés de salaires 18.880,00 €
- indemnité de préavis 9.440,00 €
- indemnité congés non pris 2.182,66 €
- dommages et intérêts 21.380,00 €
- frais et honoraires d'avocat à déterminer

Ces montants sont réclamés avec les intérêts légaux de retard tels qu'indiqué dans la requête.

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui communiquer, sous peine d'astreinte, les fiches de salaires allant du 1^{er} décembre 2022 au 27 mars 2023 ainsi que les certificats de salaires pour les années 2022 et 2023.

Enfin, PERSONNE1.) réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande ayant été introduite dans les forme et délais de la loi, elle est recevable à cet égard.

A l'audience du 19 septembre 2024, PERSONNE1.) a chiffré sa demande en remboursement des frais d'avocats exposés au montant de 5.572 euros.

A la même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer les montants suivants:

- 4.000 euros au titre d'indemnité pour procédure abusive
- 2.000 euros au titre d'indemnité de procédure

MOYENS DES PARTIES

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait exposer qu'il aurait été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en qualité de Vice-Président, Responsable de Projets Spéciaux, suivant un contrat de travail à durée indéterminée du 7 avril 2022.

Par un courrier du 26 octobre 2022, la société SOCIETE1.) aurait résilié ledit contrat de travail pendant la période d'essai moyennant un délai de préavis de 24 jours se terminant le 30 novembre 2022.

En date du 1^{er} décembre 2022, les parties auraient signé un contrat de prestation de services intitulé « *consultancy agreement* » avec effet au même jour et prévoyant que PERSONNE1.) occupe la fonction de « *consultant* » avec pour mission de prêter des services en relation avec des projets spécifiques de la société.

Le contrat aurait été conclu pour une durée de 24 mois et aurait prévu une rémunération mensuelle de 4.720 euros bruts payable sur base de factures mensuelles.

En date du 24 février 2023, PERSONNE1.) aurait adressé par lettre recommandée et par courriel les factures établies pour les prestations de décembre 2022 et janvier 2023.

Le managing partner de la société SOCIETE1.) aurait répondu par un courriel du même jour que PERSONNE1.) n'aurait pas respecté la clause de non-concurrence, que la société ne recevrait pas de prestations de sa part et ne souhaiterait pas en recevoir « *jusqu'à nouvel ordre* ».

Le courriel en question se retrouve reproduit dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal renvoie.

En date du 1^{er} mars 2023, PERSONNE1.) aurait adressé par lettre recommandée et par courriel la facture établie pour les prestations du mois de février 2023 que la partie défenderesse n'aurait pas non plus réglée.

PERSONNE1.) considère que le contrat de prestation de services conclu avec la société SOCIETE1.) constituerait en réalité un contrat de travail et que donc les dispositions du Code du travail seraient applicables. Le comportement de la partie défenderesse lui serait très préjudiciable alors qu'il serait resté sans rentrée d'argent depuis plusieurs mois.

Par un courrier recommandé adressé au managing partner de la société SOCIETE1.) en date du 21 mars 2023, il aurait protesté contre le stratagème mis en place par la société et demandé que le « *consultancy agreement* » soit requalifié en contrat de travail. En outre, il aurait mis en demeure la société de le réaffilier auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale, de lui communiquer les fiches de salaires ainsi que de lui régler les salaires dus.

Par un courriel du 27 mars 2023 partiellement reproduit dans la requête introductive d'instance, le managing partner de la société SOCIETE1.) aurait répondu que PERSONNE1.) « *ne preste actuellement pas pour notre société et ne reçoit aucune instruction ni en tant qu'employé ni en tant que prestataire* ». Par ailleurs, la société SOCIETE1.) l'aurait informé qu'elle lui donne « *évidemment plein droit de trouver l'emploi qui lui sied à Luxembourg* » et que le contrat de PERSONNE1.), « *à défaut de prestation ou d'activité de travail ou même de respect de clauses fondamentales* », ne se trouverait « *plus être en vigueur* ».

PERSONNE1.) considère qu'il résulterait de ce courriel que la société SOCIETE1.) aurait manifesté une volonté non équivoque de résilier avec effet immédiat le contrat de travail et que cette résiliation serait purement abusive.

En date du 1^{er} avril 2023, PERSONNE1.) aurait adressé par lettre recommandée et par courriel la facture établie pour les prestations du mois de mars que la partie défenderesse n'aurait pas non plus réglée. A toutes fins utiles, il aurait encore fait parvenir à la partie défenderesse une facture pour le mois d'avril 2023.

PERSONNE1.) sollicite la requalification du contrat de « *consultancy agreement* » en contrat de travail.

Il est d'avis qu'il s'agirait de la continuation des mêmes relations de travail pour les deux contrats signés avec la société SOCIETE1.) puisqu'il aurait exécuté exactement les mêmes missions dans les deux contrats.

Il estime également que la société SOCIETE1.) aurait procédé par courriel daté du 27 mars 2023 à une résiliation avec effet immédiat abusive de la relation de travail.

PERSONNE1.) sollicite la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants :

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| • arriérés de salaires | 18.880,00 € |
| • indemnité de préavis | 9.440,00 € |
| • indemnité congés non pris | 2.182,66 € |
| • dommages et intérêts | 21.380,00 € |

Par ailleurs, il requiert la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui remettre, sous peine d'astreinte, les fiches de salaires pour la période allant du 1^{er} décembre 2022 au 27 mars 2023 ainsi que les certificats de salaires pour les années 2022 et 2023.

Enfin, PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'un montant de 5.572 euros du chef de frais d'avocat exposés pour la défense de ses intérêts en justice, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

La société SOCIETE1.) soulève, à titre principal, l'incompétence du tribunal du travail pour connaître du litige au motif que la relation ayant existé entre parties ne saurait être qualifiée de relation de travail.

Les parties au litige auraient expressément convenu de conclure un contrat de consulting après la résiliation avec préavis du contrat de travail pendant la période d'essai.

Elle donne à encore considérer que PERSONNE1.) aurait adressé des factures à la société SOCIETE1.) qui auraient été émises en son nom personnel ou par le biais d'une société à responsabilité limitée SOCIETE2.).

PERSONNE1.) n'apporterait aucune preuve pour établir qu'une relation de travail ait existé entre les parties à compter du 1^{er} décembre 2022.

De plus, il n'aurait effectué la moindre prestation de consulting pour la société SOCIETE1.) à partir de cette date.

A cet égard, la partie défenderesse a versé en cause deux attestations testimoniales.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse fait plaider que PERSONNE1.) n'aurait pas pesté de travail, de sorte qu'aucun salaire ne serait dû.

Elle fait encore sommation à PERSONNE1.) d'avoir à communiquer les justificatifs et détails de ses prétendues prestations, les justificatifs sur ses revenus sur la période de décembre 2022 à ce jour ainsi que la comptabilité de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) créée en janvier 2023.

De son côté, la société SOCIETE1.) sollicite reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer la somme de 4.000 euros pour procédure abusive, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant à la compétence matérielle du tribunal du travail pour connaître de la demande

A l'audience du 19 septembre 2024, la partie défenderesse a conclu à l'incompétence matérielle du tribunal du travail pour connaître de la demande du requérant.

Elle conteste que les parties au litige aient été liées par un contrat de travail et conteste plus particulièrement tout lien de subordination entre les parties.

Au contraire, les parties auraient conclu un contrat de prestation de services avec effet au 1^{er} décembre 2022 et PERSONNE1.) aurait adressé des factures à la société SOCIETE1.), mais il n'aurait toutefois jamais effectué la moindre prestation.

Elle rappelle qu'elle aurait résilié avec préavis pendant la période d'essai le contrat de travail conclu entre les parties avec effet au 30 novembre 2022, résiliation que le requérant n'aurait pas contestée.

Les parties au litige auraient ensuite conclu un contrat de prestation de services, pour une durée de 24 mois et non pas un contrat de travail.

Elle fait encore plaider que le requérant n'aurait effectué aucune prestation de travail à compter du 1^{er} décembre 2023, mais lui aurait néanmoins fait parvenir des factures. Les factures de janvier et février 2023 auraient été émises par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), créée par PERSONNE1.) en date du 4 janvier 2023. Il s'agirait d'une société de conseil/consulting en entreprise liée à l'industrie.

Elle donne à considérer que PERSONNE1.), à qui appartiendrait la charge de la preuve, n'établirait pas l'existence d'un lien de subordination et ne préciserait pas quelles tâches il aurait accomplies.

La partie défenderesse conclut que le tribunal du travail serait matériellement incompétent pour connaître de la demande et elle s'oppose à la requalification du contrat de consulting en contrat de travail.

Le requérant soutient au contraire que la juridiction du travail est matériellement compétente pour connaître de sa demande.

Il soutient à ce sujet que le contrat du 1^{er} décembre 2022 aurait constitué la continuation du contrat de travail initial.

A cet égard, il fait plaider que le premier contrat de travail aurait été résilié pendant la période d'essai avec un préavis se terminant le 30 novembre 2022 et le « *consultancy agreement* » aurait débuté le 1^{er} décembre 2022, de sorte qu'il n'y aurait eu aucune coupure entre ces deux contrats.

D'autre part, la rémunération mensuelle aurait été la même dans les deux contrats.

Il résulterait du contrat du 1^{er} décembre 2022 qu'il s'agirait d'un emploi à temps plein comportant les restrictions suivantes : une interdiction de conclure un contrat de travail avec une autre société sans l'accord de la société SOCIETE1.) et, pendant une période d'une année à partir de la fin du contrat, une interdiction de sollicitation d'avoir une quelconque activité professionnelle présentant un risque de conflit avec la société SOCIETE1.) et une interdiction d'engager ou de solliciter des employés de cette société.

Il fait encore valoir qu'il n'aurait pas disposé d'une « *mission générale* », qu'il aurait dû exécuter le contrat sur base des ordres et instructions reçues de la part de la société SOCIETE1.). Les deux contrats auraient prévu exactement les mêmes missions.

Il est d'avis qu'il résulte du « *consultancy agreement* » qu'il prévoit lui-même qu'il constitue un contrat de travail à temps plein et que ce simple constat permettrait de caractériser à suffisance de droit un contrat de travail.

Il n'aurait d'ailleurs pas eu la possibilité d'exercer en parallèle une quelconque activité ni en tant que salarié ni en tant qu'indépendant sans l'accord expresse de la société SOCIETE1.), de sorte qu'il n'aurait pas pu avoir une clientèle personnelle. Cet élément prouverait donc également qu'il s'agirait en réalité d'un contrat de travail.

D'après l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile, le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail et aux contrats d'apprentissage qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.

Le tribunal du travail, juridiction d'exception, n'est dès lors compétent que s'il est saisi d'une demande qui prend son origine dans un contrat de louage de service caractérisé par un lien de subordination.

Le contrat de travail ou d'emploi s'analyse en effet en substance comme la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

La subordination juridique consiste en ce que le salarié se trouve placé sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats.

Il appartient en principe au salarié demandeur, se prévalant de l'existence d'un contrat de travail et donc de la subordination juridique, d'établir cette existence.

Mais, inversement, en présence d'un contrat de travail apparent, il appartient à celui qui invoque son caractère fictif d'en rapporter la preuve.

Conformément au principe général édicté par l'article 1315 du Code civil, il appartient à celui qui invoque l'existence d'un contrat de travail d'en établir la preuve.

En l'espèce, le contrat du 1^{er} décembre 2022 ne constitue pas un contrat de travail apparent, de sorte qu'il appartient au requérant de prouver qu'il a, à partir du 1^{er} décembre 2022, été dans un lien de subordination à l'égard de la partie défenderesse.

Dès lors, la charge de la preuve de l'existence du contrat de travail et de son caractère réel incombe à celui qui s'en prévaut de sorte qu'il appartient à PERSONNE1.) qui entend se prévaloir d'un contrat de travail d'en établir l'existence.

Il résulte des éléments du dossier que suivant contrat de travail signé entre les parties au litige en date du 7 avril 2022, PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en qualité de « *Vice-président, Responsable de Projets Spéciaux* ».

Il y est prévu que dans l'exercice de ses fonctions, le salarié rapportera directement au président du groupe SOCIETE1.), PERSONNE2.).

La partie défenderesse a licencié le requérant avec préavis le 26 octobre 2022 pendant la période d'essai. Le délai de préavis s'est terminé le 30 décembre 2022.

En date du 1^{er} décembre 2022, les parties au litige ont conclu un « consultancy agreement » avec effet au même jour.

L'article 2 de ce contrat intitulé « *task and working capacity* » est rédigé comme suit :

« *The scope of tasks of the Consultant will be specific consultancy services for several development and management projects for the Company. Specific projects and details thereof will be mutually defined and agreed upon by both parties following the first meeting to be planned within 31st December 2022. The Company may require those consultancy services from time to time by phone, e mail or with in person meetings. (...)* ».

Quant à la remuneration, les parties ont convenu, dans un article 4, intitulé « *Consultancy fees* » ce qui suit : « *the Company agrees to pay the Consultant a monthly gross fee of 4'720 Euro (...)* ».

Dans cet article, les parties ont prévu que le consultant adresse à la société une facture mensuelle payable dans les 30 jours.

PERSONNE1.) a adressé chaque mois, à compter du mois de décembre 2022, une facture à la société SOCIETE1.) pour la somme de 4.720 euros relatif au montant pour la prestation pour le mois en question.

La partie défenderesse a en outre versé aux débats des factures émises par une société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE2.) pour le montant total de 4.720,04 euros composé du montant net de 4.069 euros + 654,04 euros TVA. Ces factures ont été émises pour des prestations de « *conseil sur le commerce international* ». Il résulte des statuts de la société SOCIETE2.) que PERSONNE1.) est le gérant unique et détenteur de toutes les parts sociales.

Ces factures ont été établies à une date différente que celles établies par PERSONNE1.).

Cependant, pour analyser le moyen d'incompétence *ratione materiae* soulevé par la partie défenderesse, les arguments relatifs à cette société SOCIETE2.) ne sont pas pertinents.

Par ailleurs, il convient de constater que le « *consultancy agreement* » ne prévoit pas d'horaire de travail auquel le requérant aurait dû se conformer ni toutes les autres dispositions usuelles qui doivent figurer dans le contrat de travail.

Il ne ressort pas non plus des éléments du dossier que PERSONNE1.) ait été affilié au Centre Commun de la Sécurité Sociale après le 1^{er} décembre 2022.

PERSONNE1.) a émis des factures à son nom qu'il a adressées à la société SOCIETE1.) pour des prestations de services.

Il y a surtout lieu de relever que PERSONNE1.) ne rapporte pas la preuve qu'il se serait trouvé dans un lien de subordination par rapport à la société SOCIETE1.) après le 1^{er} décembre 2022. Par ailleurs, il n'indique pas quelles tâches concrètes

il aurait exécuté. Il se contente de soutenir qu'il se serait tenu à la disposition de la société SOCIETE1.) pendant la période litigieuse.

Il n'établit nullement l'existence d'un lien de subordination d'employé à employeur qui constitue cependant l'élément essentiel du contrat de travail.

La fonction de consultant telle que la prévoit le contrat du 1^{er} décembre 2024 n'est d'ailleurs pas exclusif d'un contrat de travail, cette fonction pouvant également être exercée à titre d'indépendant dans le cadre d'un contrat de prestation de services.

Tous les éléments de ce contrat tendent au contraire à démontrer que les parties au litige ont en date du 1^{er} décembre 2024 bel et bien conclu un contrat de prestation de services.

En effet, l'existence d'un contrat de travail présuppose la réunion de trois éléments, à savoir une prestation de travail, une rémunération ou un salaire, et un lien de subordination avec le pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur.

Ces trois éléments font défaut en l'espèce.

Le tribunal de ce siège suit donc à ce sujet les plaidoiries de la partie défenderesse pour les adopter dans leur intégralité.

Le contrat du 1^{er} décembre 2024 ne permet partant pas d'établir une relation de travail entre les parties au litige.

Il s'ensuit que faute de preuve de l'existence d'un véritable contrat de travail caractérisé par un lien de subordination entre les parties au litige, le tribunal de ce siège doit se déclarer matériellement incompétent pour connaître de la demande du requérant.

Quant aux frais et honoraires d'avocat

PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'un montant de 5.572 euros du chef de frais d'avocat exposés pour la défense de ses intérêts en justice, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Cette demande est contestée par la partie défenderesse.

En l'espèce, d'une part, force est toutefois de constater que dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Le tribunal considère dès lors que le choix du requérant de faire gérer son litige l'opposant à la partie défenderesse par une tierce personne qu'ils rémunèrent, ne saurait être opposable à la partie défenderesse, dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont le requérant doit seul supporter les conséquences.

Enfin, le requérant a succombé au litige et aucune faute de la partie défenderesse n'est établie.

Par conséquent, la demande doit partant être déclarée non fondée.

Quant à l'indemnité pour procédure abusive

La société SOCIETE1.) sollicite reconventionnellement la condamnation de la partie défenderesse à lui payer des dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire sur le fondement des articles 1382 et 1383 du Code civil.

L'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute, pouvant donner lieu à des dommages et intérêts, que s'il constitue un acte de malice ou de mauvaise foi, ou au moins une erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable.

Il convient, en effet, de sanctionner, non pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement, puisque l'exercice d'une action en justice est libre, mais uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice de celle-ci.

Cette faute intentionnelle engage la responsabilité civile de la partie demanderesse à l'égard de la partie défenderesse, si cette dernière prouve avoir subi un préjudice (cf. Cour, 16 février 1998, n° 21687 et 22631 du rôle).

Il appartient ainsi à la société SOCIETE1.), pour prospérer dans son action, d'établir un dommage actuel, certain, direct et immédiat (cf. Cour, 8 novembre 1995, n° 16782 du rôle).

En l'espèce, cette preuve fait défaut, de sorte que la demande reconventionnelle en dommages et intérêts formulée par la société SOCIETE1.) est à rejeter.

Quant aux demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure

Quant à la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par PERSONNE1.), il y a lieu de la déclarer non fondée au vu de l'issue du litige.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a de son côté formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.000 euros contre la requérante.

Il y a lieu de rejeter la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) alors qu'elle reste en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare incompetent razione materiae pour connaître du litige ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de frais d'avocat, partant en déboute;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en dommages et intérêts pour procédure abusive, partant en déboute;

déclare non fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par PERSONNE1.);

déclare non fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.);

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

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