

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 3235 / 2024

L-TRAV-604/22

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 28 OCTOBRE 2024

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Robert WORRE	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.), demeurant à B-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Marc WAGNER, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) Sàrl., 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 Ferdinand BURG, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg.

ainsi que

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 Nathalie BOSQUET, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Procédure

Les faits et rétroactes de la présente affaire résultent à suffisance de droit des qualités, considérants et motifs d'un jugement rendu par ce tribunal du travail en date du 3 juillet 2023, inscrit au répertoire sous le numéro 2014/2023 ayant ordonné la continuation des débats.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 6 novembre 2023, date à laquelle la continuation des débats avait été fixée. L'affaire subit ensuite trois remises à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 7 octobre 2024. A cette audience Maître Marc WAGNER se présenta pour la partie requérante tandis que Maître Ferdinand BURG comparut pour la partie défenderesse. Maître Nathalie BOSQUET représenta L'État du Grand-Duché de Luxembourg.

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

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

Jugement qui suit :

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance d'un jugement rendu par le Tribunal de ce siège le 3 juillet 2023, sous le numéro fiscal 2014/2023, et dont le dispositif est conçu comme suit :

*« le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,*

dit abusif le licenciement avec préavis prononcé par la société SOCIETE1.) Sàrl en date du 13 mai 2022 à l'encontre de PERSONNE1.),

réserve le surplus ».

Le Tribunal reste saisi des demandes indemnitaires et des demandes en paiement de PERSONNE1.) à l'égard de son ancien employeur.

Prétentions et moyens des parties

PERSONNE1.) maintient ses revendications financières telles que figurant dans sa requête initiale, sauf à voir actualiser sa demande concernant le préjudice matériel au montant de 49.009,64.- euros.

PERSONNE1.) a en outre renoncé à sa demande subsidiaire à voir condamner la société SOCIETE1.) Sàrl à lui payer le montant de 10.174,95.- euros à titre de dommages et intérêts pour vice de forme du licenciement au regard du fait que le licenciement a été déclaré abusif.

La société SOCIETE1.) Sàrl conteste les demandes indemnitaires et en paiement tant en leur principe qu'en leur quantum.

L'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande, suivant décompte actualisé, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur, à lui rembourser le montant de 91.727,96.- euros, avec les intérêts légaux à partir des décaissements, sinon de la demande en justice jusqu'à solde, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

Appréciation de la demande

La demande de PERSONNE1.)

° Quant aux demandes indemnitaires

- Quant au préjudice matériel

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société SOCIETE1.) Sàrl à lui payer le montant de 49.009,64.- euros, à titre de dommages et intérêts pour *préjudice matériel* subi du chef du licenciement abusif. Ce montant se rapporte à une période de référence se situant du 15 septembre 2022 au 31 décembre 2023, la partie requérante ayant d'autre part pris en compte dans son décompte les indemnités de chômage perçues pendant cette période.

À l'appui de sa demande, la partie requérante renvoie aux recherches d'emploi effectuées, versées aux débats, lesquelles n'auraient toutefois pas été concluantes.

La société SOCIETE1.) Sàrl conteste cette demande, en faisant valoir que la partie demanderesse n'aurait pas fait des recherches d'emploi suffisantes pour minimiser son préjudice.

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.

En l'espèce, PERSONNE1.) a été dispensée de travail durant son préavis de 4 mois, qui courait du 15 mai au 14 septembre 2022 ; elle établit avoir effectué 4 postulations vers la fin du mois d'août 2022 et 5 demandes au cours du mois de septembre 2022, mais postérieurement à la fin du préavis.

Aucune recherche d'emploi n'est fournie pour les mois de mai, juin et juillet 2022.

Le Tribunal retient en conséquence que la requérante reste en défaut d'établir qu'elle a rapidement entrepris des démarches effectives et soutenues pour retrouver un nouvel emploi de sorte qu'il y a lieu de la débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel.

- *Quant au préjudice moral*

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société SOCIETE1.) Sàrl à lui payer le montant de 25.000.- euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral subi.

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 de l'âge de la partie requérante au moment du licenciement (59 ans), il faut admettre qu'elle s'est nécessairement fait des soucis pour son avenir à la suite de son licenciement.

Compte tenu de cet élément, de son ancienneté de service et des circonstances du licenciement, manifestement intervenu sans motifs adéquats, la demande de 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 6.000.- euros.

Il y a partant lieu à condamnation de la partie défenderesse au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 31 octobre 2022, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

° Quant aux demandes en paiement

- *Quant aux heures supplémentaires*

La partie requérante réclame, du chef d'heures supplémentaires, pour la période non prescrite d'octobre 2019 à avril 2022, le montant de 74.972,55.- euros. Elle explique ainsi qu'elle aurait dû prêter un forfait mensuel de 50 heures supplémentaires qui ne lui auraient pas été payées intégralement et s'appuie à ce titre sur un document intitulé « *tableau relatif aux heures supplémentaires dressé par le département RH* » qu'elle verse aux débats, de manière à documenter l'existence des heures supplémentaires alléguées.

La société SOCIETE1.) Sàrl conteste la demande, motif pris que la partie demanderesse, de par son statut de cadre supérieur, n'avait pas droit au paiement d'heures supplémentaires ; elle conteste en outre que le document intitulé « *tableau relatif aux heures supplémentaires dressé par le département RH* » émanerait effectivement de son département de ressources humaines.

L'article 7 du contrat de travail du 25 avril 2017, intitulé « *Heures supplémentaires* », stipule que « *L'employeur attire particulièrement l'attention du salarié sur l'article L.211-27 du Code du travail luxembourgeois portant sur la durée du travail des cadres supérieurs suivant lequel les dispositions sur le travail supplémentaires ne sont pas applicables aux personnes occupant un poste de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires de travail et notamment l'absence de contrainte dans les horaires* ».

Au regard du fait que PERSONNE1.) n'a pas remis en cause sa qualité de cadre supérieur, il faut admettre qu'elle n'est pas éligible à l'octroi d'heures supplémentaires.

Concernant le document intitulé « *tableau relatif aux heures supplémentaires dressé par le département RH* », le Tribunal constate qu'il s'agit d'un extrait de page, non signé et ne pouvant être identifié comme émanant de la société SOCIETE1.) Sàrl, de sorte que cette pièce unilatérale est à rejeter pour défaut de force probante.

Il découle de ces considérations que la partie requérante est à débouter de ce chef de la demande.

La demande subsidiaire de la partie requérante à voir condamner la société SOCIETE1.) Sàrl, sur base des articles 284 et suivants du Nouveau Code de procédure civile, à verser aux débats, avant tout autre progrès en cause, les fiches de pointage journalières pour la période du 1er octobre 2019 jusqu'au 15 mai 2022, le tout sous peine d'astreinte, est à rejeter pour ne pas être utile au regard des développements retenus ci-avant.

PERSONNE1.) a encore formulé une offre de preuve par témoins en vue de rapporter la preuve des heures supplémentaires prestées. Cette mesure d'instruction est également à rejeter pour ne pas être pertinente au regard des développements retenus ci-avant.

- *Quant aux arriérés de salaires*

PERSONNE1.) réclame, du chef d'arriérés de salaires, le montant de 86.841,08.- euros.

Elle soutient à ce titre que sa rémunération, dès le départ de sa relation contractuelle avec la société SOCIETE1.) Sàrl, n'aurait pas été en conformité avec son statut de cadre supérieur. Elle aurait ainsi eu droit à une rémunération équivalente « *3 x le salaire qualifié minimum* ». Le mandataire de la partie requérante explique encore que ce serait un responsable de l'Inspection du Travail et des Mines qui l'aurait informé des droits en la matière, sans fournir de plus amples détails sur le fondement de sa demande.

Elle calcule ainsi individuellement pour les années 2019 à 2022 le différentiel entre le salaire qu'elle aurait effectivement perçu et la base correspondant à « *3 x le salaire qualifié minimum* ».

La société défenderesse sollicite le rejet de la demande pour défaut de base légale.

Force est de constater de l'aveu même de la partie requérante qu'il n'existe pas de base légale qui permettrait au Tribunal du travail de fixer rétroactivement son salaire à « *3 x le salaire qualifié minimum* », tel qu'elle le requiert, sans justifier sur quel motif ce quantum serait réduit, étant précisé que le salaire perçu par PERSONNE1.) s'élevait à tout moment au-dessus du salaire social minimum qualifié et correspondait au contrat de travail, ayant force contractuelle entre parties et s'imposant au juge.

Ce poste est dès lors à déclarer non fondé.

- *Quant aux primes de directeur*

La partie requérante réclame la condamnation de la société SOCIETE1.) Sàrl à lui payer, du chef d'arriérés de prime de directeur, le montant de 3.473,41.- euros alors que pour certains mois, la prime de 1.000.- euros - telle que prévue contractuellement - ne lui aurait pas été versée intégralement.

La partie défenderesse sollicite le rejet de la demande au motif que les primes mensuellement rédues auraient bien été payées et qu'il existerait uniquement une confusion au niveau des libellés repris dans les fiches de salaires.

Il est constant en cause que le contrat de travail du 25 avril 2017 prévoyait, outre le traitement mensuel brut de base, l'allocation d'une prime brute de directeur de 1.000.- euros, cette prime étant d'ailleurs bien mentionnée dans les fiches de salaires transmises à la partie requérante.

Les prétendus arriérés mis en avant par PERSONNE1.) se rapportent tous à des mois pendant lesquels cette dernière se trouvait en congé maladie.

Or, si l'analyse des fiches de salaires concernées rend effectivement compte du fait que la prime de directeur a été réduite en considération des jours de maladie ayant existé pour les mois en question, il s'avère également que le différentiel a, à chaque fois, été repris dans la rubrique suivante « *Malade du (...) au (...)* » de sorte à atteindre le montant de 1.000.- euros réduit au titre de la prime de directeur.

S'il existe partant une certaine confusion au niveau du jeu d'écritures des fiches de salaires, il n'en demeure pas moins que la requérante a bien perçu les primes de directeur pour les mois concernés.

La demande est partant à déclarer non fondée.

- *Quant aux congés non rémunérés*

PERSONNE1.) réclame à voir condamner la société SOCIETE1.) Sàrl à lui payer, du chef de congés non intégralement rémunérés, le montant de 6.743,29.- euros se rapportant à la période d'octobre 2019 à septembre 2022. La requérante soutient ainsi que les congés pris par elle auraient systématiquement été calculés de façon erronée, « *et ce notamment en violation des dispositions de l'article L.233-14 du Code du travail selon lesquelles "pour chaque jour de congé, le salarié a droit à une indemnité égale au salaire journalier moyen des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé" ».*

La société SOCIETE1.) Sàrl conclut, à titre principal, à l'irrecevabilité de la demande pour cause de libellé obscur en ce qu'il serait impossible de comprendre les calculs et, partant le raisonnement de la partie requérante, et, à titre subsidiaire, à son rejet au fond.

L'exception de libellé obscur est admissible pour avoir été soulevée *in limine litis*, avant toute défense au fond.

L'alinéa 1er de l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile dispose notamment que la requête énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens.

Il s'ensuit 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 l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés. Il n'est toutefois pas nécessaire de qualifier juridiquement les circonstances de fait (voir Cour 13 décembre 2018, n°2018-00592 du rôle).

En somme, le défendeur doit pouvoir savoir, avant de comparaître, quel est l'objet réclamé et à quel titre.

L'inobservation des dispositions de l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile est sanctionnée par la nullité de l'acte introductif d'instance. Il s'agit cependant d'une nullité de forme dont la mise en œuvre est soumise aux conditions de l'article 264 du même code. La nullité pour vice de forme ne peut être prononcée que si l'inobservation de la formalité, même substantielle, a eu pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse.

Celui qui invoque le moyen du libellé obscur doit partant établir qu'en raison de ce libellé obscur de l'acte il a été dans l'impossibilité de savoir ce que le demandeur lui réclame et pour quelle raison (voir Cour 5 juillet 2007, n° 30520 du rôle).

La partie requérante fait valoir à titre d'exemples que :

*« (...) pour le mois d'octobre 2019, la requérante a pris 2 jours de congé qui n'ont pas été payés correctement,
que la requérante demande dès lors la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 171,52 euros ($44,26 - 33,54 = 10,72 \times 16 \text{ heures} = 171,52 \text{ euros}$),
que pour le mois de novembre 2019, la requérante a pris 2,5 jours de congé qui n'ont pas été payés intégralement,
que la requérante demande dès lors la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 221,60 euros ($44,62 - 33,54 = 11,08 \times 20 \text{ heures} = 221,60 \text{ euros}$) (...) ».*

A l'audience des plaidoiries, le mandataire de PERSONNE1.) a expliqué qu'il a calculé pour chaque mois concerné le salaire horaire réduit sur base du traitement perçu pendant les trois derniers mois et des heures de travail correspondantes (en principe 173 heures par mois) de sorte à arriver à un salaire horaire supérieur au salaire horaire figurant dans la fiche de salaire. Le mandataire de la partie requérante a expliqué réclamer actuellement le différentiel en résultant.

Le Tribunal constate que les chiffres avancés et les calculs opérés au niveau de la requête manquent de précision, notamment au niveau du montant renseigné au titre du prétendu taux horaire qui devrait trouver application d'après la partie demanderesse (dans l'exemple ci-dessus, le montant renseigné de « 44,26 » ou « 44,62 ») ; la demande est d'autant plus confuse que la requérante a, pour chaque mois concerné par des congés, perçu l'intégralité de son traitement, de sorte à ne subir *à priori* aucun préjudice. Ce n'est que lors des plaidoiries du mandataire de la partie requérante qu'il a été fourni des explications complémentaires permettant d'appréhender le raisonnement de PERSONNE1.) et le calcul en découlant.

Il y a partant lieu de retenir, au vu des éléments ci-dessus, que la société SOCIETE1.) Sàrl n'a pas été en mesure de préparer utilement sa défense, de sorte que le moyen tiré du libellé obscur peut valablement être retenu.

Ce chef de la demande est partant à déclarer irrecevable.

- *Quant au 13^{ème} mois*

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société SOCIETE1.) Sàrl à lui verser, du chef du non-paiement des 13^{ème} mois, le montant de 22.278,30.- euros, se rapportant aux années 2019 à 2022.

La société SOCIETE1.) Sàrl conclut au rejet de la demande, au motif que le bénéfice d'un 13^{ème} mois ne serait pas contractuellement prévu.

Si le premier contrat de travail du 29 octobre 2014 conclu entre parties prévoyait en son article 6 « Rémunération » que « une prime de treizième mois est allouée au salarié », le Tribunal constate que le second contrat de travail du 25 avril 2017 n'en fait plus mention ni sous la rubrique « Rémunération » ni ailleurs étant toutefois précisé que le contrat de travail du 25 avril 2017 prévoit, par rapport au 1^{er} contrat de

travail, une augmentation de salaire subséquente (5.662,50.- euros par rapport à 3.450.- euros) ainsi que l'octroi d'une prime de directeur de 1.000.- euros.

Au regard du fait que le contrat de travail du 25 avril 2017 a remplacé le contrat initial du 29 octobre 2014 et au regard du fait que le contrat de travail du 25 avril 2017 ne reprend plus le bénéfice d'un treizième mois, il appartient tout au plus à PERSONNE1.) d'établir que l'employeur aurait de manière constante et régulière procéder au paiement d'un treizième mois même postérieurement au contrat de travail du 25 avril 2017, de nature à constituer un élément de salaire obligatoire. PERSONNE1.) reste précisément en défaut de ce faire, les fiches de salaires émises pour les années 2017 à 2022 ne faisant d'ailleurs pas mention d'un treizième mois.

La demande tendant au paiement d'un treizième mois est dès lors à déclarer non fondée.

La demande de l'ETAT

En vertu de l'article L.521-4 (8) du Code du travail, « *dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt* ».

La requérante ayant été déboutée de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel consécutif au licenciement, l'ETAT doit également être débouté de sa demande basée sur l'article L.521-4 (8) du Code du travail.

Les demandes accessoires

- *Quant aux demandes des parties 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 de 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 500.- euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Quant à la 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* » et au regard du fait que le présent jugement n'a pas retenu de condamnation au titre de salaires, il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande.

- *Quant aux 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 défenderesse.

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

statuant en continuation du jugement n° 2014/2023 du 3 juillet 2023,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 6.000.- euros,

partant, condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) Sàrl à payer à PERSONNE1.) le montant de 13.416,86.- euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 31 octobre 2022 jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'heures supplémentaires,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaires,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de primes de directeur,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un treizième mois,

déclare irrecevable la demande de PERSONNE1.) en paiement de congés pour cause de libellé obscur,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour le montant de 500.- euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) Sàrl à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) Sàrl,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) Sàrl aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Robert WORRE, 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.

Robert WORRE,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière