

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3996 / 2024**

**L-TRAV-588/24**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 16 DECEMBRE 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 L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Yusuf MEYNIUGLU, avocat à la Cour,  
demeurant à Luxembourg.

***et***

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL**, en faillite, ayant été établie  
et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son curateur  
actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de  
Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Stéphanie GUERISSE, avocat à la Cour,  
demeurant à Nieder Korn.

***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 Célia LIMPACH, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Lynn FRANK, les deux 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 23 juillet 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 19 août 2024. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 11 novembre 2024. Lors de cette audience Maître Yusuf MEYNIUGLU exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Stéphanie GUERISSE se rapporta à prudence de justice pour la société défenderesse faillie. Maître Célia LIMPACH représenta l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg.

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

### Jugement qui suit :

#### Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 23 juillet 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL et l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 28 juin 2024 ainsi que son licenciement avec préavis du 7 juin 2024 et pour voir condamner la société défenderesse, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, aux montants suivants :

- |  |                   |
|--|-------------------|
| - Indemnité compensatoire de préavis :       | 6.622,80.- euros  |
| - Préjudice matériel :                       | 26.491,20.- euros |
| - Préjudice moral :                          | 5.000.- euros     |
| - Salaire impayé pour le mois de juin 2024 : | 4.415,20.- euros  |

La partie requérante sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement et la condamnation de la société défenderesse à une indemnité de procédure de 2.500.- euros ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

La société SOCIETE1.) a été déclaré en état de faillite suivant jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 9 août 2024, le même jugement ayant nommé Stéphanie GUERISSE en tant que curateur de ladite faillite.

A l'audience du 2 décembre 2004, la partie requérante a déclaré renoncer à sa demande en paiement du salaire impayé pour le mois de juin 2024.

Il y a lieu de lu en donner acte.

Au regard du fait que la société SOCIETE1.) a été déclarée en état de faillite suite au dépôt de la requête introductive d'instance, la partie requérante demande à voir fixer sa créance du chef des divers autres montants réclamés.

### **Faits et rétroactes**

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *Business Administration Specialist* » par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 6 septembre 2023.

La société défenderesse a licencié PERSONNE1.) avec préavis suivant courrier recommandé du 7 juin 2024 ; ledit préavis devait courir du 15 juin 2024 au 14 août 2024.

Suivant courrier recommandé du 13 juin 2024, le requérant a réclamé les motifs de son congédiement. Les motifs sur base desquels le licenciement avec préavis est intervenu n'ont pas été communiqués par l'employeur.

Suivant courrier recommandé du 28 juin 2024, le requérant a été licencié avec effet immédiat ; le courrier de licenciement avec effet immédiat se lit comme suit :

---

### **Cf image**

PERSONNE1.) a contesté les motifs du licenciement avec effet immédiat suivant courrier du 16 juillet 2024.

### **Prétentions et moyens des parties**

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif tant le licenciement avec préavis que le licenciement avec effet immédiat dont il a fait l'objet.

Concernant le licenciement avec préavis, il y aurait lieu de constater que l'employeur n'aurait, en violation de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, jamais communiqué les motifs sur base desquels le licenciement serait intervenu.

Concernant le licenciement avec effet immédiat, il faudrait constater que les motifs dans la lettre de licenciement avec effet immédiat ne seraient pas libellés avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence en la matière.

La partie requérante conteste également le caractère réel et sérieux des motifs énumérés dans la lettre de licenciement avec effet immédiat.

Le curateur de la société SOCIETE1.) s'est rapporté à prudence de justice quant au caractère abusif des licenciements ainsi que, le cas échéant, par rapport aux demandes indemnitaires de la partie requérante.

L'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, la condamnation de la partie mal fondée à lui rembourser le montant de 13.672,88.- euros, avec les intérêts légaux tels que de droit,

à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la partie requérante, sinon à voir fixer sa créance de ce chef.

## **Motifs de la décision**

### La recevabilité

L'article L.124-11 (2) du Code du travail dispose :

*« L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L. 124-5, paragraphe (2).*

*Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année ».*

En présence, comme en l'espèce, de licenciements successifs, le délai de forclusion s'apprécie séparément pour chaque licenciement.

En l'espèce, si seul le licenciement avec effet immédiat a été contesté suivant courrier du 16 juillet 2024, faisant ouvrir un nouveau délai d'une année, le licenciement avec préavis a été introduit endéans le délai de trois mois à partir du délai où les motifs auraient dû être communiqués.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est partant à déclarer recevable en la forme.

### Le bien-fondé

#### Les licenciements

Il se dégage de la jurisprudence en matière de licenciements consécutifs qu'en présence d'un licenciement immédiat intervenant en cours de période de préavis après un licenciement avec préavis, le second licenciement n'a pas pour effet d'annuler ou de rendre caduc le premier licenciement. Les deux congédiements coexistent.

Deux hypothèses se dégagent selon que le licenciement avec effet immédiat est abusif ou justifié.

Si le licenciement avec effet immédiat, prononcé en second lieu, est justifié, il n'y a pas lieu d'analyser le licenciement avec préavis notifié auparavant. En effet, le second licenciement aura valablement mis fin à la relation contractuelle sans droit pour le salarié au paiement d'une quelconque indemnité ou de dommages et intérêts, de sorte qu'il serait oiseux de s'interroger sur la validité du premier licenciement.

Par contre, si le licenciement avec effet immédiat, intervenu en second lieu, est déclaré abusif, il appartiendra au tribunal d'analyser le bienfondé du premier licenciement avec préavis.

Si, dans ce cas de figure, le licenciement avec préavis est déclaré abusif, le salarié pourra prétendre, outre l'indemnité compensatoire de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de départ, au paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs à la perte de son emploi.

Bien qu'intervenu chronologiquement en dernier lieu, le licenciement avec effet immédiat est celui qui a mis immédiatement un terme à la relation de travail de sorte qu'il y a lieu de l'analyser en premier lieu.

#### Le licenciement avec effet immédiat du 28 juin 2024

##### Examen de précision des motifs du licenciement

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.

Force est de constater que si la lettre de licenciement indique certes la date et l'heure du fait reproché qui se rapporterait à la commande d'un ou plusieurs articles, l'on ignore en définitive quel article était concerné de même qu'il n'est fourni aucune explication permettant d'appréhender le reproche que « *Despite multiple warnings that you were purchasing 5 products at the price of 20, instead of the initially ordererd 20 products (..)* », cette seule explication étant a priori incompréhensible ; le courrier se limite en outre à évoquer une perte d'environ 4.000.- euros pour la société défenderesse sans qu'il ne soit fourni un dommage précisément quantifié.

Il s'ensuit que le motif invoqué est à rejeter pour défaut de précision.

L'insuffisance des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement avec effet immédiat que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier du 28 juin 2024 est à déclarer abusif.

#### Le licenciement avec préavis du 7 juin 2024

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L. 124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux. A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif.

(3) [...]. »

En l'espèce, il est constant en cause que la société SOCIETE1.) est restée en défaut de donner suite à la demande de communication des motifs.

Le licenciement doit partant être déclaré abusif pour défaut de motivation.

### Les demandes indemnitaires

- *Indemnité compensatoire de préavis*

PERSONNE1.) réclame le montant de 6.622,80.- euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalant à 1 mois et demi de salaire (le mois de juin 2024 ayant été intégralement payé par l'employeur).

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 9 mois.

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 2 mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

Le montant réclamé au titre du salaire mensuel de 4.415,20.- euros par le requérant n'est pas autrement contesté et résulte d'ailleurs de la fiche de salaire du mois de juin 2024.

C'est dès lors à bon droit que le requérant met en compte le montant de 6.622,80.- euros au titre de l'indemnité compensatoire de préavis.

Il résulte du décompte versé par l'ETAT que pour la période théoriquement couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, à savoir du 1<sup>er</sup> juillet 2024 au 15 août 2024 a touché des indemnités de chômage d'un montant total de (= 3.076,40 + [3.532,16/2]) 4.842,48.- euros.

Il est rappelé que la société SOCIETE1.) est en état de faillite. Le Tribunal du travail doit dès lors se limiter à constater l'existence des créances et à en fixer les quantas ; aucune condamnation ne saurait être prononcée.

Il y a dès lors lieu de fixer la créance du requérant du chef d'indemnité compensatoire de préavis au montant de (= 6.622,80 – 4.842,48) 1.780,32.- euros.

- *Le préjudice matériel*

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<sup>ème</sup> ch., 14 mars 2016, rôle n° 40701).

Au vu des pièces versées, qui témoignent de recherches d'emploi actives d'PERSONNE1.) ainsi qu'en considération de son âge (28 ans), il y a lieu de retenir une période de référence, post-indemnité compensatoire de préavis, tel qu'alloué *supra*, allant du 16 août 2024 au 15 octobre 2024, soit de 2 mois

La demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel est dès lors à déclarer fondée en son principe pour le montant de 8.830,40.- euros (= 4.415,20 x 2).

Il y a lieu de déduire le montant perçu au titre des indemnités de chômage pendant cette période de 7.064,32.- euros (= [3.532,16 :2] + 3.532,16 +[3.532,16 : 2]).

La créance du requérant du chef de préjudice matériel est partant à déclarer fondée à concurrence du montant de 1.766,08.- euros (= 8.830,40 – 7.064,32).

- *Le préjudice moral*

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.

Au regard de l'âge du requérant et de son ancienneté de service et compte tenu des circonstances du licenciement, la demande d'PERSONNE1.) à se voir allouer des dommages et intérêts au titre 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 500.- euros.

Conclusion :

Il y a lieu de fixer la créance d'PERSONNE1.) à l'égard de la masse de la faillite de la société SOCIETE1.) au montant de 4.046,40.- euros (= 1.780,32 + 1.766,08 + 500).

L'état de faillite de la société SOCIETE1.) a encore pour conséquence que le Tribunal ne puisse allouer d'intérêts postérieurs au jugement déclaratif de faillite ; en revanche, la demande en allocation des intérêts légaux est à déclarer fondée pour la période comprise entre le 23 juillet 2024 (date de la requête introductive d'instance) et le 8 août 2024 (veille du jugement déclaratif de faillite de la société SOCIETE1.)).

#### La demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, requiert, conformément à l'article L.521-4 du Code du travail, que la partie malfondée au litige soit condamnée à lui restituer la somme de 13.627,88.- euros, majorée des intérêts légaux « tels que de droit », en remboursement des allocations de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

L'article L.521-4 (5) du Code du travail dispose que « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt* ».

Par deux arrêts n° 25/2019 du 7 février 2019 et n° 95/2019 du 6 juin 2019, la Cour de cassation a décidé, qu'en application de l'article L.521-4 du code du travail, le recours de l'État s'exerce également sur l'indemnité compensatoire de préavis allouée au salarié licencié abusivement : il a été retenu que par l'usage du terme générique « *indemnités* », ledit article vise entre autres l'indemnité compensatoire de préavis. Cette indemnité correspond au salaire redû pendant la durée du préavis que l'employeur aurait dû respecter. Il ne s'agit pas d'une évaluation fictive d'une indemnité, mais de la compensation des salaires qui auraient été redus au cours des mois de préavis suivant la résiliation du contrat de travail avec ou sans dispense de travail.

Il résulte des développements qui précèdent qu'il y a lieu de faire droit à la demande de l'ETAT et de voir fixer sa créance pour le montant de 11.906,80.- euros (= 4.842,48 + 7.064,32) correspondant aux indemnités de chômage qui ont été versées à PERSONNE1.) tant pour la période couverte théoriquement par l'indemnité compensatoire de préavis que pour la période postérieure de deux mois.

Il n'y pas lieu de faire droit à la demande en majoration des intérêts légaux alors que l'ETAT reste en défaut de préciser concrètement la date à laquelle ils ont supposés courir.

#### Les demandes accessoires

- *La 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).

Le requérant n'ayant pas établi la condition de l'iniquité requise par la loi, cette demande est à rejeter.

- *Demande en exécution provisoire*

L'état de faillite de la société SOCIETE1.) fait que le Tribunal ne puisse 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 masse de la faillite de la société SOCIETE1.).

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

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

reçoit la demande en la forme,

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à sa demande en paiement du salaire impayé du mois de juin 2024,

déclare abusif tant le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A.R.L., actuellement en état de faillite, en date du 28 juin 2024 à l'encontre d'PERSONNE1.) que le licenciement avec préavis du 7 juin 2024,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) du chef d'indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 1.780,32.- euros,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) du chef dommages et intérêts pour préjudice matériel pour le montant de 1.766,08.- euros,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) du chef de dommages et intérêts pour préjudice moral pour le montant de 500.- euros,

fixe la créance d'PERSONNE1.) à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A.R.L., actuellement en état de faillite, au montant de 4.046,40.- euros, avec les intérêts au taux légal sur la période comprise entre le 23 juillet 2024 et le 8 août 20 avril 2024,

dit qu'PERSONNE1.) devra se pourvoir devant qui de droit pour l'admission de sa créance ci-avant fixée au passif de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A.R.L., actuellement en état de faillite,

dit fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, pour le montant de 11.906,80.- euros,

fixe la créance de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A.R.L., actuellement en état de faillite, au montant de 11.906,80.- euros,

dit que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi devra se pourvoir devant qui de droit pour l'admission de sa créance ci-avant fixée au passif de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A.R.L., actuellement en état de faillite,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure 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,

met les frais à charge de la masse de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A.R.L., actuellement en état de faillite.

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