

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1932 /25
L-TRAV-108/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU JEUDI 5 JUIN 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Myriam SIBENALER
Fernand GALES
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Pauline MARCHAT, avocat, en remplacement de Maître Maximilien LEHNEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.),

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

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, inscrite au Barreau de Luxembourg, établie à L-2082 LUXEMBOURG, 41A, avenue J.F. Kennedy, RCS n° B 186.371, représentée aux fins des présentes par Maître Thérèse LALLART, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Louis BERNS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

en présence de

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, qui ne s'est pas présenté à l'audience du 8 mai 2025.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 21 février 2022.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 31 mars 2022, 9 heures, salle JP.0.02.

Après plusieurs remises, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 8 mai 2025, 9 heures, salle J.P.0.02 à laquelle Maître Pauline MARCHAT se présenta pour la partie demanderesse et Maître Thérèse LALLART se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Emmanuel REVEILLAUD représentant l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, Fonds pour l'Emploi, ne s'est pas présenté.

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

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

JUGEMENT QUI SUIVRA:

PROCEDURE

Par requête déposée le 21 février 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer devant le tribunal du travail de Luxembourg la société anonyme SOCIETE1.) aux fins de s'y entendre déclarer abusif sinon irrégulier le licenciement du 10 juin 2021 et aux fins de s'y entendre condamner à lui payer de ce chef le montant total de 40.000 euros avec les intérêts légaux tels que de droit à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

En outre, il sollicite l'exécution provisoire du jugement.

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

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

A l'audience du 8 mai 2025, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

A l'audience du 8 mai 2025, les débats ont été limités à la question de la recevabilité de la demande.

Par un courrier du 23 février 2024, L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal du travail qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre de la présente affaire.

Il convient de lui en donner acte et de le mettre hors cause.

FAITS ET MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée signé le 19 février 2002 et prenant effet en date du 25 février 2002 en qualité de chauffeur-magasinier.

Par lettre recommandée datée du 10 juin 2021, il a été licencié avec un délai de préavis de six mois, commençant à courir le 15 juin 2021 et expirant le 14 décembre 2021, avec dispense de toute prestation de travail pendant le délai de préavis.

Suite à la demande de motifs formulée le 18 juin 2021, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 23 juillet 2021.

Cette lettre de motivation est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par courrier recommandé du 3 août 2021, PERSONNE1.), par l'intermédiaire de l'organisation syndicale ORGANISATION1.), a contesté son licenciement.

La partie défenderesse a soulevé en premier lieu l'irrecevabilité de la requête pour cause de libellé obscur.

Ensuite, elle a soulevé l'irrecevabilité de la requête pour défaut de qualité pour se défendre dans son chef au motif que depuis août 2018, elle n'aurait plus été l'employeur de PERSONNE1.).

PERSONNE1.) aurait été transféré auprès de la société SOCIETE2.), celui-ci aurait dû adresser sa réclamation contre le licenciement auprès de cette dernière. En s'adressant à la société SOCIETE1.), cette réclamation ne serait pas valablement intervenue et sa demande serait encore forclose.

S'il devait être considéré que la réclamation contre le licenciement aurait été valablement faite auprès de la société SOCIETE2.), il s'agirait d'une demande nouvelle, de sorte que sa demande serait encore forclose dans cette hypothèse.

PERSONNE1.) fait répliquer que le moyen tiré du libellé obscur de sa requête ne serait pas fondé et demande de le rejeter.

Il estime que sa requête déposée le 21 février 2022 serait claire en ce qu'elle contiendrait l'exposé sommaire de ses contestations par rapport à l'imprécision ainsi que par rapport au défaut de caractère réel et sérieux des motifs de son licenciement.

Il résulterait à suffisance de sa requête qu'il conteste le licenciement intervenu. Par ailleurs, ses prétentions financières seraient clairement indiquées et chiffrées.

La partie défenderesse n'aurait donc pas pu se méprendre de l'objet de sa demande.

Quant au moyen relatif au défaut de qualité d'employeur de la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) fait plaider que cette société et la société SOCIETE2.) formeraient une unité économique et sociale, qu'il aurait fait l'objet d'une mutation au sein de ce même groupe de sociétés, de sorte que sa requête serait valablement dirigée contre la société SOCIETE1.).

Subsidiairement, il considère qu'il aurait co-emploi.

En ordre plus subsidiaire, PERSONNE1.) estime que la société SOCIETE1.) aurait créé une confusion entre les deux entités qui se partageraient le même logo et le même siège social. Il lui aurait été impossible de savoir qui est aurait été son véritable employeur.

La partie défenderesse fait répliquer qu'elle conteste tant l'existence d'un groupe de sociétés formant une unité économique et sociale que les allégations relatives à une situation de co-emploi.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant au libellé obscur

La société défenderesse a soulevé en premier lieu l'irrecevabilité de la requête pour cause de libellé obscur.

Elle critique que la dans la requête, PERSONNE1.) se limiterait à reprendre une « *formule type* » standardisée selon laquelle les motifs à la base du licenciement ne revêtiraient pas le caractère de précision tel qu'exigé par la loi sans pour autant donner la moindre explication au sujet des passages dans la lettre des motifs qu'elle estime être imprécis.

De même, le requérant contesterait le caractère réel et sérieux des motifs sans exposer en quoi les motifs ne sont ni réels et sérieux.

Pour la partie défenderesse, ces « *formulations-type* » utilisées par la partie requérante ne constitueraient pas un exposé même sommaire de ses moyens alors qu'elles pourraient servir de manière indifférente pour n'importe quelle requête.

Comme le requérant n'indiquerait pas en quoi la lettre des motifs serait imprécise, respectivement en quoi les motifs ne seraient pas réels et sérieux et ne justifieraient pas un licenciement avec préavis, la requête serait nulle au vœu de l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile.

Il serait ainsi impossible de savoir où se situerait l'absence de précision des motifs respectivement le défaut de caractère réel et sérieux critiquée par le requérant, de sorte qu'il lui serait ainsi impossible de préparer sa défense par rapport à ces moyens.

A l'appui de son moyen tiré du libellé obscur, la partie défenderesse invoque deux décisions rendues par le tribunal du travail de Luxembourg en date du 23 juillet 2020 (n°1971/20) et du 01.12.23 (n°1971/20).

PERSONNE1.) estime que le moyen tiré du libellé obscur de sa requête ne serait pas fondé et demande de le rejeter.

Il est d'avis que sa requête déposée le 21 février 2022 serait claire en ce qu'elle contiendrait l'exposé sommaire de ses contestations par rapport à l'imprécision ainsi que par rapport au défaut de caractère réel et sérieux des motifs de son licenciement.

Il résulterait à suffisance de sa requête qu'il conteste le licenciement intervenu. Par ailleurs, ses prétentions financières seraient clairement indiquées et chiffrées.

La partie défenderesse n'aurait donc pas pu se méprendre de l'objet de sa demande et elle n'établirait pas avoir subi un quelconque préjudice.

Par ailleurs, les prétentions formulées dans le dispositif de sa requête seraient également suffisamment claires.

S'agissant de requêtes en matière de travail, les exigences de formes sont définies par l'article 145, alinéa premier du Nouveau Code de procédure civile, ainsi rédigé :

« La requête indique les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens. Elle est signée par le demandeur ou son fondé de pouvoir. Toutes ces prescriptions sont à observer à peine de nullité. ».

L'exposé sommaire des moyens doit être suffisant pour informer le défendeur de la cause de la demande, laquelle réside dans l'ensemble des faits qui sont invoqués pour parvenir au succès de la demande.

La partie citée doit en effet pouvoir se défendre utilement, savoir de façon précise ce qu'on lui demande et sur quelle qualité, quel titre ou quels motifs le requérant se fonde. L'objet de la demande doit toujours être énoncé de façon claire et complète, à la différence de l'exposé des moyens qui peut être sommaire.

L'acte introductif d'instance doit dès lors fournir au défendeur les données pour que celui-ci ne puisse se méprendre quant à la portée, la cause et le fondement de l'action juridique de l'action dirigée contre lui.

La question de savoir s'il a été répondu aux exigences de l'article précité se réduit à déterminer si, d'après les termes et la rédaction de l'acte, l'objet qu'il poursuit est suffisamment énoncé.

Pour qu'une demande en justice satisfasse aux dispositions de cet article et échappe à la sanction du libellé obscur, il faut donc qu'elle renferme l'indication exacte des prétentions de la partie demanderesse et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande.

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.

Si l'exposé des moyens peut être sommaire, l'objet de la demande doit toujours être énoncé d'une manière complète et claire.

D'autre part, c'est l'acte introductif d'instance qui circonscrit le lien d'instance en ses éléments constitutifs, à savoir les parties, objet et cause qui se caractérisent par leur caractère immuable, qui doit fournir au défendeur les données requises pour que celui-ci ne puisse légitimement se méprendre quant à la portée, partant quant à la cause ou au fondement juridique de l'action dirigée contre lui.

La nullité de l'acte introductif d'instance résultant du libellé obscur de cet acte ne peut être couverte par des conclusions ultérieures.

Il appartient au juge d'apprécier souverainement si un libellé est suffisamment explicite.

Par ailleurs, pour aboutir à l'annulation de l'acte considéré, le plaideur, qui soulève l'exception du libellé obscur, doit rapporter la preuve de la réalité d'un préjudice par lui subi du fait de l'irrégularité de l'acte.

En l'espèce, dans l'acte introductif d'instance du 21 février 2021, PERSONNE1.) fait un rappel succinct de la relation de travail, depuis la conclusion du contrat de travail entre parties jusqu'à son licenciement.

Il y a intégré la lettre de motivation et conclut, après avoir cité l'article L.124-11 (1) du Code du travail, au caractère abusif du licenciement intervenu le 10 juin 2021 pour défaut de caractère précis, réel et sérieux des motifs.

Ensuite, après avoir cité l'article L.124-12 (1) du Code du travail, il formule ses revendications financières qui sont chiffrées comme suit : 10.000 euros du chef du préjudice moral et 30.000 euros du chef du préjudice matériel.

Pour conclure au caractère abusif du licenciement, la partie requérante se limite certes à faire figurer dans la requête des formules standardisées, à savoir que les motifs énoncés dans la lettre de motivation du 23 juillet 2021 ne revêtent pas le caractère de précision tel qu'exigé par la loi et par la jurisprudence et qu'ils ne constituent pas un caractère réel et sérieux du licenciement.

Or, force est de constater que la requête indique quoique très sommairement la cause et l'objet de la demande.

Toujours est-il qu'il y a lieu de retenir que la requête est suffisamment claire pour permettre à la juridiction saisie est à même de comprendre le fondement de la demande et à la société SOCIETE1.) de préparer utilement sa défense sur base des contestations portant sur l'ensemble des motifs invoqués à la base du licenciement en cause ainsi que par rapport à la demande en indemnisation des préjudices matériel et moral subis.

Il s'ensuit que le moyen d'irrecevabilité de la requête pour cause de libellé obscur est à rejeter (cf. en ce sens Cour d'appel, 15.07.21, n°CAL-2020-00871, ayant réformé la décision du tribunal du travail de Luxembourg du 23 juillet 2020 (n°1971/20) précitée, rendue dans le cas d'espèce d'une requête motivée de manière similaire).

Quant à la qualité d'employeur

Les éléments factuels du dossier peuvent être résumés comme suit :

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée signé le 19 février 2002 et prenant effet en date du 25 février 2002 en qualité de chauffeur-magasinier. Son lieu de travail était l' SOCIETE1.) à ADRESSE3.).

Un avenant au contrat de travail a été signé entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) en date du 19 juillet 2016 modifiant le contrat de travail initial.

Il y a été convenu qu'il occupe le poste de magasinier livreur et que le lieu de travail se situe à ADRESSE4.).

PERSONNE1.) a ensuite été muté à partir du 5 septembre 2016 dans la même fonction de magasinier livreur sur le site SOCIETE3.).

Le document relatif à cette mutation (pièce 5 partie défenderesse) n'indique pas le nom de l'entité employeuse.

A partir du mois d'août 2018, les fiches de salaires sont émises au nom de la société SOCIETE2.) S.A.

Selon la partie défenderesse, la société SOCIETE2.), nouvellement créée en août 2018, serait devenue l'employeur de PERSONNE1.) à partir de ce moment.

Or, aucun nouvel avenant au contrat de travail relatif à ce transfert n'a été versé en cause.

La partie défenderesse a produit aux débats une attestation testimoniale établie par PERSONNE2.), responsable des ressources humaines, qui déclare que « *Tous les salariés appartenant à l'activité auto ont bien été informés de leur transfert de la société SOCIETE1.) S.A vers la nouvelle société SOCIETE2.) S.A. au mois de juillet 2018 moyennant deux courriers : le premier courrier « annexe 1 » du 10 juillet 2018 de M. PERSONNE3.), adm. délégué, a été annexé à toutes les fiches de salaire du mois de juin 2018 en envoyées par courrier postal à chaque salarié.*

Le second courrier « annexe 2 » au 25 juillet 2018 du département des Ressources Humaines informant en détail le transfert de société, réception document de sortie de la société SOCIETE1.) S.A et date d'entrée dans la nouvelle société SOCIETE2.) S.A. de la part du CCSS, réception d'une nouvelle carte d'impôts (aucun changement au niveau de l'ancienneté) a été envoyé à chaque salarié par courrier postal. »

En annexe de cette attestation testimoniale figurent les deux courriers y mentionnés.

Par lettre recommandée datée du 3 juin 2021, PERSONNE1.) il a été convoqué à un entretien préalable « chez SOCIETE4.), ADRESSE5.) à Luxembourg ».

Par lettre recommandée datée du 10 juin 2021, PERSONNE1.) a été licencié avec un délai de préavis de six mois.

Les deux courriers sont rédigés sur un papier portant le logo de la société SOCIETE2.) S.A.

PERSONNE1.) a, par un courrier du 18 juin 2021, sollicité les motifs du congédiement auprès de la société SOCIETE2.) S.A.

La société SOCIETE2.), par l'intermédiaire de son mandataire, lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 23 juillet 2021, rappelant qu'à partir du 1^{er} août, il est passé au service de la société SOCIETE2.).

Par courrier recommandé du 3 août 2021, PERSONNE1.), par l'intermédiaire de l'organisation synclinale ORGANISATION1.), a contesté son licenciement.

Cette lettre de contestation est adressée à la société SOCIETE1.) S.A.

Par une requête déposée le 21 février 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer devant le tribunal du travail de Luxembourg la société anonyme SOCIETE1.) aux fins de s'y entendre déclarer abusif sinon irrégulier le licenciement du 10 juin 2021 et aux fins de s'y entendre condamner à lui payer de ce chef le montant total de 40.000 euros.

La société SOCIETE1.), faisant plaider un défaut de qualité dans son chef, estime que PERSONNE1.), ayant fait l'objet d'un transfert auprès de la société SOCIETE2.) à partir du mois d'août 2018, aurait dû adresser son courrier de réclamation contre le licenciement auprès de cette dernière. En s'adressant à la société SOCIETE1.), cette réclamation ne serait pas valablement intervenue et sa demande serait encore forclose.

PERSONNE1.) estime que les sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE2.) feraient partie d'un même et formeraient dès lors une même unité économique et sociale. Il aurait fait l'objet d'une mutation au sein de ce même groupe de sociétés, de sorte que sa requête serait valablement dirigée contre la société SOCIETE1.). Subsidiairement, il y aurait co-emploi et, plus subsidiairement, les deux sociétés auraient créé une confusion ne permettant plus au salarié d'identifier son véritable employeur.

La société SOCIETE1.) conteste faire partie d'un groupe respectivement d'une unité économique et sociale. De même, elle conteste toute situation de co-emploi.

Face aux contestations de la société SOCIETE1.), il appartient à PERSONNE1.) de prouver que les sociétés en question constituent entre elles une unité économique et sociale et que les conditions de l'unité économique et sociale sont réunies.

A l'appui de son argumentation, le requérant fait plaider que les sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE2.) auraient le même logo, le même siège social, les mêmes organes représentatifs et le même objet. Le requérant ajoute encore avoir exercé un travail identique sinon similaire, celui de magasinier, auprès des deux sociétés.

Il convient de rappeler qu'il ne peut y avoir une unité économique et sociale que s'il y a à la fois une unité sociale et une unité économique. Le simple fait que des sociétés appartiennent à un même groupe n'est donc pas suffisant. Il faut en outre une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts.

L'unité ou la concentration du pouvoir de direction peut exister en présence d'un dirigeant unique ou encore d'associés communs aux diverses sociétés (cf. Cass. soc., 15 janv. 2002, n° 00-60.256). Le simple fait qu'une société appartienne à un groupe ou au même administrateur unique ne suffit toutefois pas pour constituer une unité économique et sociale (cf. Cour d'appel, 21 avril 2016, n° 41832).

Même si ces sociétés ont un objet social similaire et le même siège social, force est de constater qu'il n'est pas établi que la structure organisationnelle, la gestion et l'imbrication des activités des sociétés soient telles que les sociétés soient à considérer comme unité économique et sociale.

En outre, PERSONNE1.) n'établit pas que les salariés de ces sociétés constituent au plan social une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts et ayant un statut social semblable.

Le tribunal considère dès lors que même si des liens entre les deux sociétés devaient exister, les éléments soumis à l'appréciation du tribunal ne permettent pas de conclure à des liens permettant de considérer les deux entreprises comme unité économique et sociale.

La théorie du co-employeur ne saurait pas non plus être retenue car il ne ressort d'aucun élément de la cause que postérieurement à la reprise du contrat de travail par la société anonyme SOCIETE2.), l'employeur précédent de PERSONNE1.), la société anonyme SOCIETE1.) aurait encore exercé une autorité sur celui-ci.

Quant à l'argument de PERSONNE1.) que la société SOCIETE1.) aurait créé une confusion, ne lui permettant plus d'identifier son véritable employeur, il convient de remarquer qu'il a bien et correctement identifié son employeur en adressant la lettre de demande de motifs à la société SOCIETE2.).

C'est la lettre réclamation contre le licenciement qui a été adressée par l'organisation syndicale ORGANISATION1.) à son précédent employeur, la société SOCIETE1.).

Aucune lettre de réclamation contre le licenciement n'a donc été valablement adressée à la société employeuse SOCIETE2.) qui a procédé au congédiement du requérant.

Il s'ensuit qu'il y a en l'espèce un défaut de qualité dans le chef de la société à anonyme SOCIETE1.) étant donné que la requête est dirigée contre une personne juridique qui n'était pas l'employeur du requérant au moment du licenciement.

En conséquence, l'exception tirée du défaut de qualité de la partie défenderesse est donc fondée.

Le défaut de qualité ne saurait être couvert par l'absence de grief dans le chef de la partie défenderesse, dès lors qu'il ne s'agit pas d'un simple vice de forme susceptible de tomber sous les dispositions de l'article 264 du Nouveau Code de procédure civile, mais d'une irrégularité de fond.

En conséquence, la requête introductive d'instance du 21 février 2022 est à déclarer irrecevable pour défaut de qualité dans le chef de la société anonyme SOCIETE1.).

Quant aux indemnités de procédure

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

Cette demande n'est cependant pas fondée étant donné l'issue du litige.

Quant à la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société anonyme SOCIETE1.), il y a lieu de la rejeter 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 Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

donne acte aux parties qu'elles ont limité les débats à la question de la recevabilité de la demande;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige;

met hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi;

dit non fondé le moyen tiré de l'exception obscuri libelli opposé par la société anonyme SOCIETE1.);

déclare irrecevable la requête introduite par PERSONNE1.) en date du 21 février 2022 pour défaut de qualité dans le chef de la société anonyme SOCIETE1.);

rejette les demandes respectives basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

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

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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