

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 4125 / 2025**  
**L-TRAV-83/25**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 15 DECEMBRE 2025**

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

Jackie MORES	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du travail de Luxembourg
Stéphanie OLINGER	assesseur-salarié
Joey THIES	assesseur-employeur
Lynn DIEDERICH	greffière assumée

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

**PERSONNE1.),** demeurant L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Katia AÏDARA, avocate à la Cour,  
demeurant à Luxembourg.

***et***

**l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL,** établie et ayant son siège social  
à L-ADRESSE2.), représentée par son Président actuellement en fonctions, inscrite  
au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Tom BEREND, avocat à la Cour, en  
remplacement de Maître Pierrot SCHILTZ, avocat à la Cour, les deux demeurant à  
Luxembourg.

***ainsi que***

**l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG,** représenté par Monsieur le Ministre  
d'État, ayant ses bureaux à L-ADRESSE3.), pour autant que de besoin par Monsieur

le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-ADRESSE4.), ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Naomi KUKANSAMI, avocate, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocate à la Cour, 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 le 14 février 2025.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 10 mars 2025. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire et fut utilement retenue à l'audience du 24 novembre 2025. Lors de cette audience, Maître Katia AÏDARA exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Tom BEREND répliqua pour la société défenderesse. Maître Naomi KUKANSAMI 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 et à Luxembourg en date du 14 février 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL (ci-après, « **SOCIETE1.)** »), devant le Tribunal du travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite au licenciement avec préavis dont elle a fait l'objet, les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

\* préjudice matériel : 577.974,04 EUR

\* préjudice moral : 20.000,- EUR

La requérante sollicite par ailleurs la condamnation de la société défenderesse au paiement d'une indemnité d'un montant de 5.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance et elle demande encore à voir assortir le jugement de l'exécution provisoire.

A l'audience publique du 24 novembre 2025, la requérante a augmenté sa demande du chef du préjudice moral au montant de 50.000,- EUR.

Suivant décompte actualisé versé en cours du délibéré, la requérante a réduit la demande à titre de préjudice matériel au montant de 503.502,84 EUR.

#### Faits

PERSONNE1.) a été engagée en qualité d'« *éducatrice graduée* » par SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 21 mars 2022, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2022. Ledit contrat a été conclu dans le cadre de la reprise des activités de l'association sans but lucratif SOCIETE2.) ASBL par SOCIETE1.).

Par courrier du 22 novembre 2023, SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de six mois, ayant couru du 1<sup>er</sup> octobre 2023 au 31 mai 2024, avec dispense de toute prestation de travail pendant le délai de préavis.

La requérante ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement, la société défenderesse lui a répondu par un courrier du 19 décembre 2023 libellé dans les termes suivants :

Par courrier recommandé du 12 mars 2024, la requérante a protesté contre les motifs du licenciement.

### Prétentions et moyens

**PERSONNE1.)** conteste que la lettre de de motifs remplisse le caractère de précision légalement requis.

Elle conteste également le caractère réel et sérieux des motifs invoqués. Elle soutient que la lettre de motifs a un « ton accusatoire généraliste » avec des formulations graves, portant atteinte à sa réputation. Elle estime que les faits sont dramatisés et elle est présentée comme une « figure hostile ». La lettre de motifs serait en contraste avec l'attestation élogieuse de la Présidente de l'asbl Chance Egalité. Une maltraitance psychologique lui serait reprochée sans aucune expertise ni signalement. Elle affirme qu'au moment des faits, elle avait cinq enfants à sa charge et devait gérer une urgence, ce qui explique que l'enfant se soit retrouvé seul dans la cave. Elle précise également que cette situation n'a duré que deux minutes.

Quant aux attestations testimoniales versées par SOCIETE1.), PERSONNE1.) fait valoir que ces dernières seraient imprécises. Les attestations testimoniales de PERSONNE2.) et de PERSONNE3.) contiendraient encore en partie des témoignages indirects. D'ailleurs, aucun des témoins ne sauraient indiquer la durée précise pendant laquelle l'enfant se serait trouvé seul dans la cave.

Elle estime qu'il y a lieu d'appliquer le principe de la réparation intégrale du préjudice de sorte qu'elle demande à voir appliquer une période de référence jusqu'à son départ légal en pension.

Elle précise que le licenciement a été l'élément déclencheur d'un état dépressif, rendant la recherche d'un nouvel emploi impossible. Elle souligne encore qu'elle avait 57 ans au moment du licenciement.

**SOCIETE1.)** conclut à la régularité et au bien-fondé du licenciement prononcé, ainsi qu'au rejet des demandes indemnitaires de la requérante.

SOCIETE1.) soutient que les faits reprochés à PERSONNE1.) sont corroborés par les attestations testimoniales versées en cause. Les faits se seraient produits dans un court laps de temps et concerneraient le même enfant. Elle estime que le fait de menacer un enfant et de le laisser seul dans la cave, même pendant une courte durée, constitue une sanction inacceptable et s'apparente à une maltraitance psychologique, entraînant un préjudice réel pour l'enfant.

La requérante aurait dû être capable, en tant qu'éducatrice graduée, de gérer une telle situation de stress. SOCIETE1.) conteste encore l'allégation de PERSONNE1.) selon laquelle elle devait faire face à une urgence.

Elle soutient que, même avec une ancienneté de plus de trente ans, les fautes commises par la requérante ne sauraient être excusées.

Concernant les demandes indemnitaires de PERSONNE1.), SOCIETE1.) donne à considérer que la requérante n'a effectué aucune recherche d'emploi de sorte qu'aucun lien de causalité n'est établi entre le licenciement et le préjudice matériel invoqué.

Il ne résulterait pas des certificats médicaux et du rapport d'hospitalisation du HÔPITAL1.) que la requérante était dans l'incapacité de chercher un nouvel emploi.

SOCIETE1.) soutient encore qu'il ne ressort pas des pièces versées en cause par la requérante que le licenciement aurait été le facteur déclencheur de l'état dépressif de la requérante dans la mesure où cette dernière aurait déjà vécu des épisodes de dépression avant le licenciement. Elle estime encore que pour autant que le licenciement devrait être déclaré abusif, la période de référence ne devrait pas dépasser six mois.

Elle sollicite enfin l'allocation d'une indemnité d'un montant de 2.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

**L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande la condamnation de l'employeur à lui régler le montant de 61.054,37 EUR, avec les intérêts légaux tels que de droit.

### Motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, il y a partant lieu de la déclarer recevable en la forme.

### Le licenciement

#### La précision de la lettre de motifs

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer, avec précision, le ou les motifs du licenciement.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le licenciement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes : elle doit d'abord permettre 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 irrégulier et abusif ; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement. C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

L'employeur reproche à PERSONNE1.) d'avoir « *grondé* » un enfant de trois ans lorsqu'il n'arrivait pas à détacher sa ceinture de sécurité en lui disant « *tant pis pour toi !* » et d'avoir isolé le même enfant dans une cave pendant plusieurs minutes.

Il y a lieu de retenir que l'employeur a repris en détail les faits et gestes reprochés à PERSONNE1.) tout en ayant pris soin d'expliquer l'historique des faits, de situer les faits dans le temps et de préciser les circonstances afférentes

Par ailleurs, l'employeur a précisé les raisons pour lesquelles il considère ces faits comme ayant un caractère de gravité tel qu'ils sont de nature à justifier une rupture de la relation de travail.

Il y a dès lors lieu de conclure que l'énoncé des motifs est suffisamment précis pour avoir permis à PERSONNE1.) de les identifier et au tribunal saisi de contrôler l'identité de ce motif de licenciement par rapport à celui faisant l'objet du litige et d'apprécier ce motif quant à sa pertinence et son caractère légitime.

PERSONNE1.) n'a donc pas pu se méprendre sur la nature de ces faits, de sorte que la lettre de licenciement répond sur ce point au caractère de précision requis par la loi.

#### Examen du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Ces motifs doivent être réels — c'est-à-dire objectifs excluant toutes convenances personnelles, manifestés extérieurement et susceptibles de vérifications — et sérieux, c'est-à-dire revêtir un certain degré de gravité.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

La cause réelle doit être intrinsèquement exacte et constituer la véritable cause de la mesure prise.

Afin de pouvoir justifier le licenciement intervenu, les motifs doivent être sérieux et constituer dès lors une cause sérieuse rendant impossible, sans dommage pour

l'entreprise, la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire le licenciement.

SOCIETE1.) se réfère aux attestations testimoniales d'PERSONNE4.), de PERSONNE2.) et de PERSONNE3.) pour établir la réalité des faits qu'elle reproche à PERSONNE1.).

Quant au reproche d'avoir grondé l'enfant, PERSONNE3.), directrice adjointe, précise dans son attestation testimoniale qu'« *au moment où je passe derrière [PERSONNE1.)] pour entrer le bâtiment, Madame PERSONNE1.) hausse le ton : « Wanns du dain Gurt net lass mëss bleiws du am Auto sätzen ».*

Il n'est dès lors pas établi que PERSONNE1.) aurait grondé l'enfant ou aurait dit « tant pis pour toi ». Ces faits ne sont dès lors pas établis.

Concernant l'isolement de l'enfant dans la cave, PERSONNE4.), éducatrice graduée, affectée au même foyer que la requérante, relate dans son attestation testimoniale les faits du 8 novembre 2023 comme suit : « *Je vois Madame PERSONNE1.) sortir de la cave avec qq enfants. Ils montent à l'étage. Qq temps plus tard j'entends un enfant pleurer en bas. J'ouvre la porte de la cave et je reconnais la voix de D (l'enfant du groupe de l'étage). Il pleure et dit « PERSONNE1.), ech wëll net hei bleiwen. Il pleure encore et encore et dit « PERSONNE1.), ech wëll net hei bleiwen. (...) En ce moment, Madame PERSONNE1.) descend. Je lui dis « du hues den D eleng am PERSONNE5.) geloos. » Elle me répond « fir 2 Minuten, fir 2 Minuten. »*

PERSONNE2.), responsable SOCIETE3.), affirme que lors d'une entrevue tenue le même jour que la survenance des faits reprochés à PERSONNE1.), à savoir le 8 novembre 2023, cette dernière a confirmé avoir laissé un enfant seul à la cave. Elle relate notamment ce qui suit : « *Madame PERSONNE3.) lui a demandé si elle avait effectivement laissé un enfant seul à la cave. Madame PERSONNE1.) a répondu par l'affirmative en expliquant que l'enfant mettait du temps à enlever son pantalon et que l'enfant ne répondait pas favorablement à ses demandes »*

PERSONNE3.) affirme dans son attestation testimoniale que lors de l'entretien avec PERSONNE1.) le 8 novembre 2023, cette dernière a relaté les faits de la manière suivante : « *Madame PERSONNE1.) explique ce qui s'est passé. Un enfant ne voulait pas enlever son pantalon a été laissé à la cave afin qu'elle puisse monter avec les autres enfants. Elle dit qu'il ne s'agissait que de quelques minutes. »*

Au regard des déclarations des témoins, il y a lieu de constater qu'il est établi que PERSONNE1.) a laissé un enfant seul dans la cave. Toutefois, il n'est pas démontré qu'elle l'y a placé dans un but de sanction.

SOCIETE1.) n'apporte pas davantage la preuve d'un acharnement envers l'enfant ni d'un préjudice réel dans son développement, contrairement à ce qui est allégué dans la lettre de motifs.

Compte tenu des éléments précédemment exposés et du caractère isolé du fait, ce motif ne saurait, à lui seul, justifier un licenciement avec préavis.

Le licenciement de PERSONNE1.) est dès lors à déclarer abusif.

### Les demandes indemnitaires

#### Le préjudice matériel

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

En l'espèce, PERSONNE1.) réclame le paiement de dommages et intérêts d'un montant de 503.502,84 EUR correspondant à la perte de rémunération sur une période allant de juin 2024 à juillet 2030 (l'âge légale de retraite). Elle reconnaît qu'elle a touché des indemnités de chômage dont il y aurait, le cas échéant, lieu de tenir compte dans la fixation des dommages et intérêts devant lui revenir.

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 étant 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.

PERSONNE1.) ne verse en cause aucune recherche d'emploi.

Il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que la requérante était hospitalisée du 16 août 2024 au 5 septembre 2024 et du 1<sup>er</sup> juillet au 5 août 2025. S'il en résulte encore que le médecin généraliste ait par ordonnance médicale du 24 avril 2024 sollicité la prise en charge de PERSONNE1.) au vu d'une dégradation de son état psychique, il n'en résulte pas que cette dernière a dans la suite consulté un médecin spécialisé. Il ressort encore du certificat d'hospitalisation de la HÔPITAL2.) du 4 août 2025, que « *die Entlassung erfolgte arbeitsfähig* ».

Le document intitulé « SOCIETE4.) » ne saurait être pris en considération dans la mesure où il fut établi par un « *Heilpraktiker-Coach* », et non par un médecin.

PERSONNE1.) n'établit dès lors pas d'avoir été dans une impossibilité totale pendant une longue durée de rechercher un emploi.

Il y a partant lieu de débouter la requérante de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef d'une perte de salaire à la suite de la fin du préavis.

#### Le préjudice moral

PERSONNE1.) réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Elle se trouverait aujourd'hui en profonde dépression dont le licenciement aurait été le facteur déclencheur.

Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salariée et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Si, en l'espèce, la requérante n'a pas prouvé avoir activement recherché un nouvel emploi dès la notification de son licenciement, il ne saurait cependant, eu égard l'ancienneté, être déduit de cette circonstance qu'elle ne s'est pas fait de soucis pour son avenir à la suite de son licenciement.

Il résulte du rapport d'hospitalisation du 5 septembre 2024 établi lors du séjour de PERSONNE1.) au HÔPITAL1.) du 16 août au 5 septembre 2024, que le facteur déclenchant pour la « *symptomatologie dépressive* » était le licenciement en novembre 2023.

En tenant compte de l'ensemble des circonstances ayant entouré le licenciement, et en particulier de l'âge de la requérante et de son ancienneté au moment du licenciement, ainsi que de son état psychique, la demande de la partie requérante 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 30.000,- EUR.

Sur ce montant, il y a lieu d'allouer des intérêts légaux à partir du 14 février 2025, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

#### La demande de l'ETAT

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, 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 société défenderesse, à lui régler le montant de 61.054,37 EUR, avec les intérêts légaux « *tels que de droit* », au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la partie demanderesse.

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* ».

Étant donné que la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif est à déclarer non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'État ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'État, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur, la période à prendre en considération dans pareille hypothèse — l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'État a fait des prestations de chômage — n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

À défaut de base légale prévoyant le recours de l'État dans les circonstances données, sa demande n'est pas fondée.

#### Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile en son principe étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour la défense de ses intérêts. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant de cette indemnité à 1.000,- EUR.

En revanche, il y a lieu de débouter SOCIETE1.) de sa demande en paiement d'une telle indemnité, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

Aucune condamnation à intervenir n'ayant trait à des salaires échus au sens de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

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

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

**reçoit** la demande en la forme ;

**dit** abusif le licenciement avec préavis prononcé par l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL le 22 novembre 2023 à l'encontre de PERSONNE1.) ;

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel ;

**dit** fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 30.000,- EUR ;

**partant**, condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL à payer à PERSONNE1.) le montant de 30.000,- EUR, avec les intérêts légaux à partir du 14 février 2025, jusqu'à solde ;

**dit** non fondée la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, basée sur l'article L.521-4 du Code du travail ;

**dit** fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile à hauteur du montant de 1.000,- EUR ;

**partant** condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL à payer à PERSONNE1.) une indemnité d'un montant de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**dit** non fondée la demande de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement ;

**condamne** l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Jackie MORES, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Lynn DIEDERICH, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Jackie MORES,  
juge de paix

Lynn DIEDERICH,  
greffière assumée