

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 556/26
L-TRAV-647/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 9 FEVRIER 2026**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Fakrul PATWARY
Michèle MERLE
François SCORNET
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Président
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE :**

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Assia BEHAT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) SA,

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

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Daniel CRAVATTE, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

EN PRÉSENCE DE :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH AVOCATS A LA COUR, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B265322, inscrite au Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Inès KRIM, avocat, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

P R O C E D U R E :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 18 septembre 2024, sous le numéro 647/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 14 octobre 2024. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 5 janvier 2026 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 5 janvier 2026, Maître Assia BEHAT, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, s'est présentée pour PERSONNE1.), tandis que Maître Daniel CRAVATTE s'est présenté pour la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1. »). L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a comparu par Maître Inès KRIM en remplacement de Maître Virginie VERDANET.

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *MONTEUR-POSEUR* » auprès de la société SOCIETE1.) par contrat de travail à durée indéterminée du 23 mai 2018 avec effet au 1^{er} juillet 2018.

Par courrier remis en mains propres le 29 mars 2024, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) son licenciement avec préavis courant le 1^{er} avril 2024 et prenant fin le 31 juillet 2024 et sans dispense de travail.

En date du 12 avril 2024, le requérant a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 25 avril 2024, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIFS

Par courriers des 23 mai et 27 août 2024, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

PERSONNE1.) avait lors du licenciement une ancienneté de 6 ans et était âgé de 45 ans.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 18 septembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 18.000.- euros avec les intérêts légaux à partir du dépôt de la requête en justice jusqu'à solde.

Le prédit montant est ventilé de la manière suivante :

- dommage matériel	12.000.- euros
- dommage moral	6.000.- euros

Il demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience du 5 janvier 2026, il prend plus amplement position par rapport à ses demandes indemnitaires.

Le requérant estime que la période en relation causale entre l'acte illégal posé par l'employeur et le préjudice subséquent subi serait à fixer à 2,5 mois à partir du 1^{er} août 2024 au 15 octobre 2024. En retranchant les indemnités pécuniaires de maladie de 7.036,22.- euros brut et les indemnités de chômage d'un montant de 2.647,09.- euros brut, son préjudice matériel serait de 283,89.- euros brut, montant auquel il diminue sa demande en indemnisation du préjudice matériel.

PERSONNE1.) expose que les absences pour incapacité de travail trouveraient leur source dans un accident de travail et ces absences ne pourraient justifier un licenciement avec « *effet immédiat* ».

Par ailleurs, il n'aurait jamais reçu le moindre avertissement tout au long de sa carrière professionnelle.

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que la lettre de motifs ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis. Il conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de motifs.

Il soutient qu'aucune date ne serait renseignée. Il n'y aurait pas eu de rappel à l'ordre. Aucune identité des personnes impliquées ne serait donnée ni le lieu où auraient prétendument eu lieu les faits. Il n'y aurait en somme aucun exemple concret.

Quant aux attestations versées par l'adversaire, PERSONNE2.) n'aurait pas assisté aux faits. Quant aux autres motifs invoqués dans la prédite attestation, ils ne seraient pas repris dans la lettre de motifs, de sorte que le tribunal ne pourrait pas les considérer.

Quant au châssis qui aurait dépassé, ce motif ne figurerait pas dans la lettre de motifs. L'attestation serait encore à rejeter car imprécise.

Quant aux autres faits, certains dateraient de 2021, sinon 2022 et seraient trop anciens pour justifier un licenciement.

La seconde attestation de PERSONNE3.) ne ferait état d'aucun fait concret, de sorte qu'elle serait également à rejeter.

PERSONNE1.) réplique que même s'il n'aurait pas versé de recherches d'emploi, du moment qu'un nouveau contrat de travail serait versé, il faudrait partir du principe que le requérant aurait ramené la preuve des efforts déployés pour trouver un nouvel emploi. La période de référence serait à fixer à 2 mois après la fin du préavis de 4 mois.

Quant à l'absence, une seule ne serait pas suffisante pour justifier un licenciement, même s'il s'agit d'une absence de longue durée.

Aucune attestation d'un collègue de travail ne serait versée et la jurisprudence retiendrait que le salarié devrait être difficile à remplacer en raison des absences irrégulières et imprévisibles, ce qui ne serait pas le cas d'espèce, alors qu'il serait question d'absences d'un mois à chaque fois.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) demande de constater que le licenciement est justifié et de débouter le requérant de ses demandes indemnitaires.

Elle est d'avis que la lettre de motifs est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis.

Il serait question d'une insuffisance professionnelle et d'une faute professionnelle. L'employeur aurait fait état de deux chantiers.

Il ne serait pas question de nouveaux motifs, mais d'un complément de précision. Le salarié saurait ce qui lui serait reproché.

La matérialité des reproches serait par ailleurs établie par les attestations testimoniales versées en cause. La société SOCIETE1.) prend ponctuellement position et expose chacune de ses attestations testimoniales, en expliquant les fonctions des témoins respectifs, en mettant en évidence sa version des faits et la réalité des motifs invoqués à la base du licenciement.

La société SOCIETE1.) explique que PERSONNE1.) aurait été absent près de 164 jours durant les années 2023, à 2024, plus précisément du 8 mars 2023 au 20 avril 2024. Il serait question d'absences importantes.

Elle expose les pièces versées en cause quant aux absences et soutient que le trajet sur lequel le requérant aurait eu un accident ne serait pas en relation avec son travail.

A titre subsidiaire, si le licenciement devrait être déclaré abusif, la société SOCIETE1.) expose que le requérant, au 31 juillet 2024, touchait encore des indemnités de maladie de la CNS.

Une période de référence de 4 mois serait épongée par le préavis de 4 mois accordé.

2.3. L'ETAT

A l'audience du 5 janvier 2026, L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), a demandé sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au litige, à lui rembourser le montant de 2.647,09.- euros, avec les intérêts légaux tels que de droit respectivement à compter des premières conclusions prises par l'ETAT, qu'il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage au cours de la période du 23 septembre 2024 au 15 octobre 2024.

3. Motifs de la décision

3.1. Quant au licenciement

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. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement 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.124-5 (2) du Code 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 congédiement 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.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

Elle permet finalement au juge 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 congédiement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

La lettre de motifs est rédigée dans des termes très familiers. L'employeur explique qu'il serait surpris de la demande du salarié, alors que les motifs auraient été exposés de vive voix au bureau. Il expose que la gestion d'une entreprise nécessiterait des gens qui respectent les règles. Le salarié aurait eu depuis plusieurs mois des problèmes personnels et il n'aurait pas respecté les règles en vigueur.

Le tribunal constate qu'aucune date ni fait concret est énoncé.

L'employeur fait par la suite une énumération « *non-exhaustive et dans le désordre les problématiques et les chantiers* » dans lequel PERSONNE1.) serait intervenu.

La défenderesse fait état d'un chantier SOCIETE2.) et un chantier SOCIETE3.).

Aucune date n'est indiquée, aucune indication du client, ni à quel responsable ou Project Manager PERSONNE1.) aurait dû signaler les problématiques du chantier. Il est fait référence à un coût supplémentaire sans la quantifier.

A l'audience des plaidoiries, le mandataire de la défenderesse explique qu'il serait question d'une insuffisance professionnelle.

Cette indication ne ressort pas de la lettre de motifs.

L'employeur continue avec le non-respect des horaires de travail, un absentéisme trop fréquent et un absentéisme durant les heures de travail.

Aucune date n'est indiquée.

Quant aux 161 jours sur les deux dernières années, le mandataire de la défenderesse expose à l'audience, qu'il serait question des années 2023 à 2024 et qu'il ignorerait comment être plus précis.

Le tribunal constate qu'aucun listing des dates d'absences n'est renseignée, ni la durée des absences suivant certificats de maladie, ni encore le pourcentage d'absences.

L'employeur continue avec une mise à l'arrêt d'ouvrier durant les heures de travail, un comportement sur la route inapproprié et un pointage non réel avec les heures prestés.

A nouveau, aucune indication de date. Aucune identification de l'ouvrier mis à l'arrêt.

L'employeur continue par :

« Je sais parfaitement bien que tu connais les raisons de ton licenciement car tu n'es pas stupide. (...) »

Il continue par des reproches vagues et générales. Aucune date et aucun fait concret n'est déploré.

Le tribunal retient contrairement aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), qui entend prouver la précision des motifs par des attestations testimoniales, que d'une part il ne suffit pas que les motifs soient compréhensibles uniquement pour le salarié, mais qu'elles doivent être compréhensibles pour le tribunal afin que soit respecté le critère de précision et que d'autre part il n'est pas possible de pallier l'imprécision de la lettre de motifs par des explications ultérieures fournies à l'audience ou par des attestations testimoniales.

Force est de constater que l'employeur procède à un mélange de motifs pour insuffisance, absentéisme habituel et de fautes dont l'énoncé est vague et imprécis.

Un tel libellé imprécis des motifs, rend en effet impossible leur contrôle par la juridiction saisie aussi bien que la contre-preuve à rapporter par la partie requérante.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, l'employeur ne peut être admis à pallier les lacunes et carences de sa lettre de motivation.

Les développements faites à l'audience n'ayant pas été énoncés dans la lettre de motifs, ils ne peuvent être admis.

Dans ces conditions, le licenciement du 29 mars 2024 de PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

3.2. Quant à l'indemnisation

3.2.1. Préjudice matériel

Le requérant réclame le montant de 283,89.- euros brut, correspondant à la perte de rémunération subie.

La défenderesse demande de débouter le requérant, alors qu'aucune recherche d'emploi ne serait versée.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui 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.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouveau travail, le salarié étant obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice. Il doit dès lors faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un nouvel emploi qui, dans la mesure du possible, lui procure un salaire équivalent.

Ainsi, la perte de revenus subie par un salarié du fait qu'il touche un salaire moins élevé auprès du nouvel employeur n'est en relation causale avec le licenciement intervenu qu'à condition pour le salarié de justifier qu'en dépit des efforts sérieux déployés, il n'a pas réussi à trouver un emploi lui procurant un salaire équivalent. En effet, la perte de revenus subie par le salarié ne doit être supportée par l'ancien employeur, pour être en relation causale avec le licenciement, que pour autant qu'elle ne résulte pas de la négligence du salarié ou d'un choix personnel du salarié qui a opté, pour des raisons strictement subjectives, pour un emploi plutôt que pour un autre, respectivement qui a limité ses recherches en fonction de critères personnels et subjectifs.

Il y a lieu de constater que le requérant n'invoque aucune recherche d'emploi, de sorte qu'il ne justifie pas d'efforts suffisants déployés pour la recherche d'un nouvel emploi.

Contrairement aux plaidoiries de PERSONNE1.), il ne suffit pas d'avoir retrouvé un emploi pour pouvoir « *automatiquement* » prétendre à une indemnité pour préjudice matériel.

Le tribunal ne saurait allouer un montant à ce titre, sans pouvoir vérifier les efforts déployés et à partir de quelle date. Le salarié pouvant très bien rechercher un nouvel emploi après plusieurs mois d'inactivité rompant ainsi le lien de causalité entre le licenciement et le préjudice matériel subi.

Conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), la perte de rémunération ne saurait être considérée comme étant en lien causal avec le licenciement prononcé eu égard au préavis de 4 mois et de l'absence de recherches d'emploi.

Il y a partant lieu de rejeter la demande de PERSONNE1.) à titre de préjudice matériel.

3.2.2. Préjudice moral

Le requérant réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

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, telles les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

En tenant compte de l'ancienneté (près de 6 ans) au moment du licenciement ainsi que des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral et de *fixer ex aequo et bono* le montant devant lui revenir de ce chef à **3.000.- euros** avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

3.3. Demande de l'ETAT

L'ETAT a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur.

Or, d'après l'article L.521-4 (5) du Code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur 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.

Etant donné que la demande de la requérante en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, 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'ETAT a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

4. Demandes accessoires

4.1. Indemnité de procédure

Les parties sollicitent en outre chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (cf. Cass., n° 60/15 du 2 juillet 2015, n° 3508 du rôle).

Au vu de l'issue du litige, la société SOCIETE1.) est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge de PERSONNE1.) les frais exposés et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de **500.- euros**.

4.2. Frais et dépens

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.

P A R C E S M O T I F S :

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

reçoit la demande en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il :

- diminue sa demande en indemnisation du préjudice matériel à la somme de 283,89.- euros ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;

déclare abusif le licenciement avec préavis intervenu le 29 mars 2024 que la société anonyme SOCIETE1.) SA a prononcé à l'égard de PERSONNE1.) ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel consécutif au licenciement, **partant en déboute** ;

déclare 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 anonyme SOCIETE1.) SA, **partant en déboute** ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant **3.000.- euros** à titre de préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

rejette la demande de la société anonyme SOCIETE1.) SA en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant **500.- euros** à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du Greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,
Juge de paix

Joé KERSCHEN,
Greffier assumé