

Jugement du Tribunal du Travail.

N° 3702/2010 du répertoire fiscal.

AUDIENCE PUBLIQUE DU 25 OCTOBRE 2010.

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE Luxembourg

dans la composition:

GREMLING Anne-Françoise, Présidente

WOLTER Patrick, Assesseur patronal

DI FELICE Michel, Assesseur salarié

REILAND Paul, Greffier

a rendu le jugement qui suit

DANS LA CAUSE ENTRE:

A, demeurant à x, PARTIE DEMANDERESSE, comparant par Maître Déborah SUTTER, en remplacement de Maître Jean- Marie BAULER, avocats à Luxembourg

ET:

B, société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à x, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés à Luxembourg sous le N° x, représentée par son/ses gérant(s) actuellement en fonctions, PARTIE DÉFENDERESSE, comparant par Maître François DELVAUX, en remplacement de Maître François PRUM, avocats à Luxembourg

en présence de:

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ 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-2910 LUXEMBOURG, 4, rue de la Congrégation, PARTIE INTERVENANTE, comparant par Maître Sébastien COÏ, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocats à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête -annexée au présent jugement- déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 5 novembre 2009 sous le numéro 941/09.

Par convocations du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 30 novembre 2009. L'affaire subit ensuite des remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 4 octobre 2010, à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions respectifs.

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

LE JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 5 novembre 2009, A demanda la convocation de la société à responsabilité limitée B s.à r.l. à comparaître devant le tribunal du travail de et à Luxembourg, aux fins de voir déclarer abusif le licenciement du 30 septembre 2008 intervenu à son encontre. Il réclame les montants suivants:

dommage matériel 20.000,00.-€

dommage moral 10.000,00.-€

avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant réclame par ailleurs une indemnité de procédure de 750.-euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile et demande au Tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par la même requête, A a fait convoquer 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.

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

A l'audience publique du 4 octobre 2010, la partie requérante a réduit sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 1.919,03.- euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A l'appui de sa demande, A explique qu'en vertu d'un contrat de travail du 5 mars 2002, ayant pris effet le 11 mars 2002, il a été aux services de la société défenderesse en qualité de façadier. Son salaire mensuel brut se serait élevé à 2.188,31 euros.

Par courrier du 30 septembre 2008, l'employeur aurait résilié le contrat de travail avec un préavis de quatre mois prenant cours le 1er octobre 2008 et se terminant le 31 janvier 2009.

Par courrier recommandé du 13 novembre 2008, le requérant aurait demandé les motifs de son licenciement à l'employeur. L'employeur aurait répondu par lettre du 5 novembre 2008, conçue comme suit:

«Monsieur,

Nous accusons bonne réception de votre lettre du 13 octobre 2008, reçue en nos mains le 15 octobre demandant les motifs gisant à la base de votre licenciement.

Le motif qui nous a amené à résilier votre contrat de travail est d'ordre suivant:

Vous avez commencé à travailler au sein de notre entreprise le 11.03.2002 en qualité de façadier.

Notre département de façades, se composant de 26 salariés, dans lequel vous étiez affecté depuis votre engagement, dispose de 22 façadiers et de 4 manœuvres au total.

Les travaux de façades en enduit s'effectuent principalement en altitude et/ou sur échafaudage. Le travail de nos façadiers est organisé par équipes de quelques ouvriers (variant de 3 à 4) en fonction de l'envergure du chantier.

Font partie des travaux de façade:

- Le montage et démontage des échafaudages;
- Le nettoyage préalable ou décapage du support le cas échéant;
- La protection des échafaudages et des éléments de construction;
- L'application des mortiers industriels et couche de finition par l'intermédiaire de la manipulation de tuyaux ou l'américaine selon le type de façade;
- Le collage des panneaux en polystyrène ou de la laine de roche nécessaires pour l'application des façades isolantes.

Suite à une analyse de différents chantiers, nous avons remarqué depuis début mai 2008 que votre rendement est catastrophique pour l'entreprise. En effet, nous avons constaté des pertes très importantes, allant jusqu'à +/-37% du montant du marché. Ainsi nous citons les chantiers auxquels vous étiez affecté avec une équipe de façadiers:

- a) Chantier C. à Niederkorn - perte +/-37% (Période de chantier du 01.09.2008 - toujours en cours à ce jour)
- b) Chantier G. à Merl - perte +/-25% (Période de chantier du 29.05.2008 au 23.09.2008)
- c) Chantier S. à Bergem, phase 1 - perte +/-22% (Période de chantier du 16.04.2008 - toujours en cours à ce jour)

Votre rendement horaire a non seulement amené à une diminution de bénéfice sur les prédicts chantiers, mais à des pertes non négligeables, se chiffrant à €3.173,16 sur le chantier C., à €6.412,02 sur le chantier G. et à €2.031,42 sur le chantier S..

Selon nos calculs, vous étiez constamment en dessous de la productivité moyenne de vos collègues de travail sur les chantiers de façades isolantes. Le rendement moyen de nos ouvriers se chiffre à une 1,50 heure/m² pour effectuer des travaux de façade isolante pour une maison privée. Vous mettez 3 fois plus de temps pour effectuer le même type de travail, à savoir 3,45 heures/m², y compris le temps compté pour les travaux de montage et démontage d'échafaudages. Ceci résulte de l'analyse des heures prestées par vous et l'équipe se composant d'un façadier Monsieur C et d'un manœuvre, Monsieur D, à laquelle vous étiez affecté sur les chantiers en question. (Voir fichier en Excel qui fait partie intégrante de la présente lettre de motifs).

Nous avons également remarqué depuis quelques mois, sans préjudice quant à une date plus exacte, un désintérêt complet de votre part auquel s'ajoute un manque de coopération de travail.

En effet, sur chantier vous avez ignoré des ordres explicites de la part de votre supérieur hiérarchique Monsieur C.

Suite aux contrôles journaliers d'avancement des travaux depuis début septembre 2008 de la part du responsable des chantiers, Monsieur E, votre travail n'avancait nullement sur les chantiers, malgré les maintes avertissements verbaux de ce dernier de remédier à cette situation.

Vous conviendrez que les faits cités ci-dessus rendent définitivement impossible le maintien de nos relations de travail alors que la confiance que nous avons pu avoir en vous a été définitivement rompue.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.»

Par lettre de son mandataire du 12 novembre 2008, le requérant aurait protesté contre le licenciement.

La partie requérante critique d'abord la lettre de motivation pour son défaut de précision et conteste, à titre plus subsidiaire, le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

La partie défenderesse soulève, à titre principal, l'irrecevabilité de la demande du requérant au motif que celui-ci a signé un reçu pour solde de tous comptes le 2 février 2009.

A titre subsidiaire, elle fait valoir que les motifs fournis à la base du licenciement sont indiqués avec suffisamment de précision et que les faits reprochés au requérant sont de nature à justifier le licenciement avec préavis intervenu. Elle estime que la réalité des faits est établie au vu des pièces versées en cause. A toutes fins utiles, elle offre en preuve les faits suivants, à savoir:

«Monsieur A travaille comme façadier pour le compte de la société B depuis le 11 mars 2002.

Le département de façade comprend 22 façadiers en tout. Le travail du façadier comprend les tâches suivantes:

- montage et démontage des échafaudages,
- nettoyage préalable ou décapage du support,
- protection des échafaudages et des éléments de construction,
- application des mortiers industriels et couches de finition,
- collage des panneaux en polystyrène ou de la laine de roche nécessaire pour l'application des façades isolantes.

Depuis le début de l'année 2006, l'entreprise B s'est rendue compte du manque de productivité de Monsieur A.

Au cours de ces années, Monsieur A a été muté toujours dans des équipes différentes alors qu'il ne travaillait pas efficacement, de sorte que plus personne ne voulait faire équipe avec lui.

Ainsi, plusieurs transferts ont eu lieu, mais la situation n'a fait qu'empirer.

Depuis le début de l'année 2008, sans préjudice quant à la date exacte, Monsieur A faisait équipe avec Messieurs D et C.

C'est alors que le manque de productivité de Monsieur A arrivait à son comble.

La société B décidait alors de procéder à une analyse des différents chantiers et plus particulièrement à l'avancement des travaux, et à la qualité des prestations et à l'efficacité des différentes équipes.

Ainsi, la société B a eu la confirmation, au début du mois de mai 2008, que le rendement de l'équipe composée de Messieurs A, D et C était absolument catastrophique.

Plus précisément, pour les chantiers où la prédite équipe était affectée, les coûts étaient supérieurs aux revenus encaissés!

A titre d'exemple, pour le chantier à Luxembourg, sur lequel l'équipe de Monsieur A travaillait du 29 mai au 23 septembre 2008, l'entreprise B a subi une perte de l'ordre de 25% environ.

En effet, le prix des matériaux et de la main d'œuvre se chiffrait à 25.761,13€ et les travaux ont été facturés à hauteur de 19.329,17€ seulement, soit une différence de 6.431, 96€.

Pour ce qui est du chantier S. à Bergem, ..., sur lequel l'équipe de Monsieur A travaillait du 16 avril 2008 jusqu'au jour du licenciement, l'entreprise B a subi une perte de l'ordre de 22% environ.

En effet, le prix des matériaux et de la main d'œuvre se chiffrait à 8.864,36€ et les travaux ont été facturés à hauteur de 7.000€ seulement, soit une différence de 1.864,36€.

Pour ce qui est du chantier C. à Niedercorn, ..., sur lequel l'équipe de Monsieur A travaillait du 1er septembre 2008 jusqu'à la fin de la relation de travail, l'entreprise B a subi une perte de l'ordre de 36,50% environ.

En effet, le prix des matériaux et de la main d'œuvre se chiffrait à 8.358,99€ et les travaux ont été facturés à hauteur de 5.279, 90€ seulement, soit une différence de 3.079, 09€.

En facturant les travaux de façade aux clients à des prix plus élevés que ceux appliqués en l'espèce, l'entreprise B ne serait plus concurrentielle.

En tout état de cause, la productivité de l'équipe de Monsieur A était nettement inférieure à celle de toutes les autres équipes.

Ainsi, le rendement moyen des façadiers se chiffre à 1h30 par m2 pour effectuer des travaux de façade isolante.

Monsieur A mettait 3x plus de temps pour effectuer le même type de travail à savoir 3h45 par m2.

Monsieur A avait reçu en outre toute une série d'ordres explicites de la part de son supérieur hiérarchique qu'il a purement et simplement ignorés.

Après avoir été rendu attentif à cette productivité catastrophique, Monsieur A n'a nullement remédié à la situation.

Malgré maints avertissements oraux de la part de Monsieur E au début du mois de septembre 2008, les travaux n'avançaient toujours pas et Monsieur A continuait à manifester le désintérêt le plus complet.»

par comparution personnelle des parties, sinon par l'audition des témoins suivants:

1. F, demeurant à x,
2. E, demeurant à x,
3. C, demeurant à x.

Quant au reçu pour solde de tous comptes

Le requérant fait valoir que le «reçu pour solde de tous comptes» signé par lui ne faisait aucune référence au licenciement prononcé et ne concernait que le paiement de salaires et l'indemnité de départ. La demande en indemnisation des préjudices matériel et moral du chef de licenciement abusif serait partant recevable.

Selon l'article L.125-5 (1), alinéa 3, du Code du travail, le reçu pour solde de tout compte, délivré par le salarié à son employeur lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat de travail, libère l'employeur du paiement des salaires, traitements ou indemnités envisagés au moment du règlement du compte. «La volonté de renoncer de la part d'un signataire d'une quittance pour solde de tout compte est à interpréter restrictivement. Le reçu n'a d'effet libératoire que pour les éléments de rémunération ou d'indemnité envisagés par les parties au moment du règlement.» (cf. C.S.J., 7 mai 1987; C.S.J. 22 octobre 1987; C.S.J., 31 octobre 1991).

Dans le document signé le 2 février 2009, intitulé «reçu pour solde de tous comptes», le salarié reconnaît avoir reçu paiement du solde de son salaire de janvier 2009 et de l'indemnité de départ. Aucune mention ne permet de conclure que le document englobe d'autres revendications auxquelles le salarié pourrait prétendre et concernant notamment l'indemnisation des préjudices matériel et moral pouvant résulter d'un licenciement abusif.

La demande en indemnisation du chef de licenciement abusif de XX est partant recevable.

Quant au licenciement

-En ce qui concerne la précision des motifs invoqués

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

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 congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

En l'espèce, la lettre de motivation explique qu'il a été constaté depuis mai 2008 que le rendement du requérant était catastrophique. L'entreprise aurait subi des pertes importantes notamment sur trois chantiers auxquels le requérant et son équipe auraient été affectés. Sur l'un de ces chantiers, la perte aurait été de 37% du montant du marché. La productivité du requérant serait en-dessous de la productivité moyenne de ses collègues sur les chantiers de façades isolantes. Il résulterait de l'analyse des heures prestées sur les trois chantiers indiqués dans la lettre que le requérant et son équipe mettaient en moyenne 3,45 heures/m² en matière de travaux de façade isolante, tandis que le rendement moyen des ouvriers de l'entreprise serait de 1,50 heure/m² dans ce domaine.

L'employeur reproche finalement au requérant un désintérêt complet, un manque de coopération et un non-respect des ordres de son supérieur hiérarchique C. L'employeur estime que les pertes subies par l'entreprise sur trois chantiers sont en relation avec un manque de rendement dans le chef du requérant et de son équipe. Il ne fournit cependant que peu d'informations quant à l'analyse des chantiers litigieux permettant de conclure que les pertes subies étaient réellement dues à des retards dans le travail des ouvriers et non pas à l'évolution du coût des matériaux, aux spécificités des chantiers visés ou, le cas échéant, à des erreurs de planification. Il n'est pas non plus précisé quelle était la part de responsabilité du requérant dans le mauvais rendement de son équipe dont il est fait état. Il résulte d'ailleurs de la lettre de motivation que le requérant n'était pas le chef d'équipe et qu'il travaillait sous les ordres de C qui, suivant les explications fournies à l'audience, a également été licencié pour insuffisance professionnelle.

L'offre de preuve présentée par la partie défenderesse apporte certaines précisions quant au coût de la main d'œuvre et des matériaux et quant à la facturation des travaux relatifs aux trois chantiers énoncés dans la lettre de motivation. Elle n'indique cependant toujours pas de façon concrète quelle a été l'influence de la cadence de travail de l'équipe du requérant sur les pertes subies par l'entreprise et dans quelle mesure le manque de rendement de cette équipe était imputable au requérant.

Il résulte de ce qui précède que la lettre de motivation ne répond pas aux critères de précision tels que définis par la loi et la jurisprudence et que l'offre de preuve présentée n'a pas permis d'apporter des précisions complémentaires pertinentes aux arguments évoqués dans la lettre de motivation.

Il convient d'ailleurs de rappeler que l'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, l'employeur ne peut être admis à pallier par une mesure d'instruction aux lacunes et carences de sa lettre de motivation (cf. C.S.J., 25 mars 2004, nos 28141 et 28144 du rôle). L'offre de preuve de la partie défenderesse est donc à déclarer irrecevable.

Aux termes de l'article L.124-5(2) du Code du travail, le licenciement est, dès lors, à déclarer abusif.

Quant aux montants réclamés

-Quant au dommage matériel

Quant au dommage matériel, le requérant demande au tribunal de fixer la période de référence à quatre mois à partir de la date de la fin de la période de préavis et de condamner l'employeur à lui payer la différence entre le salaire qu'il aurait touché auprès de ce dernier et les indemnités de chômage perçues par lui au cours de la période visée.

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 nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (C.S.J., 7 juillet 2005, N° 29523 du rôle).

Il résulte des pièces versées au dossier que le requérant, âgé de 33 ans au moment du licenciement, a adressé des courriers de candidature à diverses entreprises et a retrouvé un nouvel emploi en tant qu'intérimaire en juin 2009.

En tenant compte de tous les éléments du dossier et notamment de la situation sur le marché de l'emploi, de la nature de l'emploi occupé par A et de son âge au moment du licenciement, la période de référence au cours de laquelle le licenciement est à mettre en relation directe avec la perte subie par lui, est à fixer à quatre mois à la suite de fin de la période de préavis.

La période de référence s'étend donc du 1er février 2009 au 31 mai 2009.

Au cours des quatre mois visés, le requérant aurait perçu $[4 \times 2.188,31] = 8.753,24$ -euros auprès de son ancien employeur.

Il a touché des indemnités de chômage de $[1.631,52 + (3 \times 1.734,23) =] 6.834,21$ -euros au cours de la même période.

Le préjudice matériel subi s'établit, dès lors, comme suit : $[8.753,24 - 6.834,21 =] 1.919,03$ -euros.

-Quant au dommage moral

Le montant pour préjudice moral subi par A du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré et eu égard à la durée des fonctions assumées auprès de la société employeuse, à la somme de 2.000.-euros.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal condamne, dès lors, la société à responsabilité limitée B à payer à A le montant de $[1.919,03 + 2.000 =] 3.919,03$ -euros, avec les intérêts légaux à partir du 5 novembre 2009, jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

La demande relative à l'exécution provisoire du jugement à intervenir n'est pas fondée, l'article 148 alinéa 3 qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, ne s'appliquant pas à la condamnation au paiement d'indemnités pour licenciement abusif et les conditions de l'article 115 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas non plus remplies quant à cette condamnation.

Quant à la demande de A en paiement d'une indemnité de procédure

Il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, à charge du requérant qui a dû ester en justice pour faire reconnaître ses droits. Il y a lieu de lui allouer, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, une indemnité de procédure de 750.-euros

Quant à la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi

Aux termes de ses conclusions du 3 mars 2010, l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande au Tribunal de «donner acte à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg qu'il exerce un recours en vertu de l'article L.521-4 du Code de Travail; que le montant réduit à l'Etat du chef de règlement des indemnités de chômage s'élève au total brut (arrêt du 27 avril 1995) de 8.234,65.-euros, ceci sous réserve d'augmentation de la demande du chef des versements d'indemnités de chômage, qu'il échet de condamner la partie malfondée au fond du litige, du chef des causes susénoncées à procéder au règlement du montant précité, avec les intérêts légaux tels que de droit».

Il ressort des pièces versées en cause par l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, qu'en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, il a versé à A à titre d'indemnité de chômage pendant la période couverte par les indemnités que l'employeur sera tenu de verser au

requérant en application du présent jugement, à savoir la période du 1er février au 31 mai 2009 un montant de $[1.631,52+(3 \times 1.734,23)]= 6.834,21$.-euros.

Le licenciement avec préavis du 30 septembre 2008 ayant été déclaré abusif, il y a lieu, en application de l'article L.521-4 du Code du travail, de condamner la société à responsabilité limitée B à payer à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, la somme de 6.834,21.-euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal du Travail de Luxembourg statuant contradictoirement et en 1er ressort

reçoit la requête en la forme;

déclare la demande recevable;

donne acte à A de la réduction de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 1.919,03.-euros;

déclare irrecevable l'offre de preuve présentée par la société à responsabilité limitée B s.à r.l.;

déclare abusif le licenciement avec préavis de A intervenu le 30 septembre 2008;

déclare fondée la demande de A en paiement d'une indemnisation pour préjudice matériel du chef de licenciement abusif pour le montant de 1.919,03.-euros;

déclare fondée la demande de A en paiement d'une indemnisation pour préjudice moral du chef de licenciement abusif pour le montant de 2.000.-euros;

partant:

condamne la société à responsabilité limitée B s.à r.l. à payer à A le montant de $[1.919,03+2.000]=3.919,03$.-euros avec les intérêts légaux à partir du 5 novembre 2009, jusqu'à solde;

déclare non fondée la demande de A en exécution provisoire de la condamnation au prédit montant;

déclare fondée la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'égard de la société à responsabilité limitée B s.à r.l. pour le montant de 6.834,21.-euros

condamne la société responsabilité limitée B s.à r.l. à rembourser à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, la somme de 6.834,21.-euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde;

condamne la société à responsabilité limitée B s.à r.l. à payer à A le montant de 750.-euros à titre d'indemnité de procédure;

condamne la société à responsabilité limitée B s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Anne-Françoise GREMLING, 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 du greffier REILAND Paul, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.