

Audience publique du 16 septembre 2003

Le Tribunal du Travail de et à Esch-sur-Alzette, Arrondissement Judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit:

Dans la cause entre:

Mme X demanderesse d'emploi, demeurant à, élisant domicile en l'étude de Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour inscrit au tableau de l'Ordre des Avocats à Luxembourg, ayant son étude à L-4003 Esch-sur-Alzette, 67, rue Zénon-Bernard (boîte postale 273),

- *partie demanderesse* - , comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour à Esch-sur-Alzette,

et:

1) Société A représentée par son conseil d'administration, établie et ayant son siège social à

- *partie défenderesse* - , comparant par Maître Virginie HENRY, en remplacement de Maître Marc KLEYR, tous les deux avocats à la Cour à Luxembourg,

2.) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Premier Ministre, ayant sa résidence à L-2910 Luxembourg, Hôtel de Bourgogne, 4, rue de la Congrégation, élisant domicile en l'étude de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour inscrit au tableau de l'Ordre des Avocats à Luxembourg, ayant son étude à L-1017 Luxembourg, 8, rue de l'Hippodrome (boîte postale 1781),

- *partie intervenante* - , comparant par Maître François TURK, en remplacement de Maître Georges PIERRET, tous les deux avocats à la Cour à Luxembourg.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 15 juillet 2002, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le Tribunal du Travail de et à Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 01^{er} octobre 2002.

A cette audience publique, toutes les parties comparurent par mandataires.

A leur demande l'affaire fut successivement refixée tout d'abord à l'audience publique du 29 novembre 2002, puis à celles du 21 janvier 2003, du 04 avril 2003 et enfin à celle du 20 mai 2003.

A cette audience publique les mandataires des parties requérante et défenderesse furent entendus en leurs explications et moyens.

A leur demande l'affaire fut renvoyée pour continuation des débats à l'audience publique du 17 juin 2003.

A cette audience publique les mandataires de toutes les parties furent entendus en leurs explications et moyens.

Le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, le

jugement

qui suit:

Par requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 15 juillet 2002, Mme X demanda la convocation de son ancienne employeuse Société A. à comparaître devant ce tribunal du travail, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer les montants de 10.000.- € à titre de réparation du préjudice matériel subi par elle du fait de sa démission avec effet immédiat basée sur la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail et portant modification de différentes autres lois, de 10.000.- € à titre de réparation du préjudice moral subi par elle du même fait et de 1.000.- € à titre d'indemnité de procès sur la base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Dans la même requête elle demanda encore la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du jugement à venir et l'exécution provisoire de même jugement.

A l'audience publique du 20 mai 2003 Mme X modifia sa demande et demanda, décompte détaillé à l'appui, la condamnation de la Société A. à lui payer le montant brut de 13.741,53.- € à titre de réparation du préjudice matériel subi par elle du fait de sa démission avec effet immédiat provoquée par le harcèlement sexuel dont elle fut victime.

Cette augmentation de sa demande initiale n'ayant pas été critiquée quant à sa forme par la partie défenderesse, elle est recevable.

A l'audience publique du 17 juin 2003 l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Premier Ministre, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 14 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant: 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation des indemnités de chômage complet aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage complet avancés par lui à Mme X.

Mme X a basé sa démission sur l'article 7 de la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail et portant modification de différentes autres lois qui dispose ce qui suit:

« Le travailleur victime d'un acte de harcèlement sexuel peut refuser de poursuivre l'exécution du contrat de travail et résilier le contrat de travail sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts à charge de l'employeur dont la faute, appréciée par référence à l'article 4 ci-dessus, a occasionné la résiliation immédiate. »

La Société A. reproche en premier lieu à Mme X d'avoir contrevenu à l'article 27.(6) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail qui dispose ce qui suit :

« Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieur à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Dans le cas où il y a lieu à application de la procédure prévue à l'article 19, celle-ci doit être entamée dans le délai fixé à l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe. »

Ce moyen soulève le problème de l'autonomie de l'article 7 de la loi du 26 mai 2000 par rapport à l'article 27 de la loi du 24 mai 1989.

Dans l'exposé des motifs du projet de loi n°4432 ayant abouti à la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail et portant modification de différentes autres lois l'auteur dudit projet de loi écrit :

« Comme dans la plupart des pays de l'Union Européenne, notre législation actuelle est insuffisante pour combattre le harcèlement sexuel au travail. » (Doc. parlem. n°4432, Exposé des motifs, page 4).

Parmi les dispositions législatives critiquées ledit exposé des motifs énumère expressément l'article 27 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Le législateur a par conséquent entendu créer une loi nouvelle destinée à protéger davantage les victimes d'un harcèlement sexuel et plus particulièrement leur faciliter l'accès à la justice.

Il en suit que les conditions imposées par l'article 27 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail au salarié requérant ne sont pas applicables au salarié qui base sa requête sur la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail et portant modification de différentes autres lois.

L'article 7 de la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail et portant modification de différentes autres lois étant autonome par rapport à l'article 27 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, la victime d'un harcèlement sexuel a donc actuellement le choix entre ces deux dispositions législatives pour agir en justice.

Il ressort clairement de la requête introductive que Mme X base sa demande exclusivement sur la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail et portant modification de différentes autres lois.

Les conditions imposées par l'article 27.(6) de la loi du 24 mai 1989 ne lui sont dès lors pas opposables.

Si l'article 7 de la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail et portant modification de différentes autres lois ne prévoit pas de forclusion, il n'en demeure pas moins que cette loi n'est pas rétroactive de sorte que Mme X ne peut faire état de faits remontant à une époque où cette loi n'était pas en vigueur.

La Société A reproche encore à la partie requérante de n'avoir pas indiqué les faits de harcèlement sexuel avec une précision suffisante.

L'article 7 précité ne prévoyant aucune condition à ce sujet, la démission de la victime d'un harcèlement sexuel peut être orale ou écrite. A fortiori la victime n'est pas obligée de détailler les faits incriminés dans une lettre de démission.

La requête doit dès lors suffire aux seules conditions imposées aux parties par l'article 145 du Nouveau Code de Procédure Civile qui dispose :

«... Elle (la requête) énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens... »

L'article 7 de la loi du 27 mai 2000 n'ajoute en effet aucune condition à cette disposition législative.

Force est de constater que la requête présentée par Mme X énonce clairement l'objet de la demande à savoir la condamnation de l'ancienne employeuse de la requérante à lui payer des dommages et intérêts du fait de la résiliation de son contrat de travail avec effet immédiat motivée par le harcèlement sexuel dont elle fut victime et contient un exposé sommaire des moyens à savoir la description de certaines pratiques qu'elle a dû subir de la part d'un salarié de la partie défenderesse, pratiques tolérées par les responsables de la Société A., et la base légale de sa demande.

Il découle des termes "exposé sommaire des moyens" que la partie requérante peut préciser ces moyens en cours d'instance, par conséquent ajouter de nouveaux faits de harcèlement sexuel à ceux énumérés dans la requête introductive.

Le tribunal est d'avis que les faits indiqués par Mme X aux audiences des 20 mai et 17 juin 2003 tels que décrits notamment dans le libellé de

l'offre de preuve testimoniale lue à l'audience publique du 20 mai 2003 et reproduite ci-dessus dans le présent jugement sont suffisamment précis, leur caractère répétitif voire continu dispensant la partie requérante d'indiquer des dates détaillées.

Il convient d'examiner ensuite quelles sont les conditions imposées par l'article 7 précité à la victime d'un harcèlement sexuel.

« Les auteurs du projet de loi ayant opté pour un champs d'application particulièrement large de la loi en y incluant non seulement l'employeur et les supérieurs hiérarchiques de la victime mais tout travailleur de l'entreprise et même les clients et fournisseurs de celle-ci ne pouvaient rendre de plein droit l'employeur responsable de tout harcèlement sexuel et permettre sa condamnation à des indemnités de préavis et de dommages-intérêts même s'il n'est pour rien dans la situation en question. **Il appartiendra donc à la victime qui veut résilier son contrat de prouver qu'il y a eu harcèlement sexuel ainsi qu'il sera exposé lors de l'examen de l'article 8 du projet et la faute de l'employeur par référence à l'article 4 du projet.** Il est exact qu'à première vue les preuves à rapporter par une victime peuvent paraître bien lourdes.

Il n'en reste pas moins qu'on ne saurait condamner l'employeur à raison de faits qui ne lui sont pas imputables personnellement. **Sa responsabilité sera bien autre en cas de faits de harcèlement sexuel au sein de son entreprise: il sera condamné parce qu'il est responsable du mauvais fonctionnement de son entreprise en ce qu'il n'a pas pris toutes les mesures pour que les faits de harcèlement cessent ou que les mesures de prévention ont été insuffisantes.** » (Avis du Conseil d'Etat du 26 janvier 1999, sub article 7, page 7, Doc. parlem. n°4432/4).

« La victime doit prouver qu'il y a eu harcèlement sexuel selon le schéma de preuve décrit lors du commentaire de l'article 2 ci-dessus. En plus, elle doit prouver que l'employeur a manqué à ses obligations découlant de l'article 4.

Soit l'employeur est lui-même l'auteur de l'acte ou du comportement de harcèlement sexuel (article 4(1) du présent projet), soit il a manqué à ses obligations de faire cesser le harcèlement sexuel incriminé (article 4(2) du projet de loi) ou de prendre des mesures préventives afin d'éviter un tel acte ou comportement (article 4(3) du projet de loi). » (Rapport de la Commission de l'Egalité des Chances entre Femmes et Hommes et de la Promotion Féminine du 9 mars 2000, sub article 7, page 5, Doc. parlem. n°4432/13).

Mme X entend rapporter la preuve des faits de harcèlement sexuel dont elle s'estime victime principalement par quatre attestations testimoniales, subsidiairement par l'audition de témoins nommément désignés. En outre elle demande au tribunal d'ordonner aux parties de verser les procès-verbaux de l'enquête interne mentionnée par la Société A à la page 9 de ses conclusions écrites lues à l'audience du 20 mai 2003, la partie défenderesse lui ayant fait interdire par le bâtonnier (sic !) de communiquer au tribunal lesdits procès-verbaux qui sont en sa possession.

La Société A. s'oppose encore à ce que les attestations testimoniales de K.S. et de A.P. soient prises en considération, ces personnes ayant quitté l'entreprise avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 mai 2000.

Eu égard à ce qui a été dit ci-avant en ce qui concerne le caractère non-rétroactif de la loi du 26 mai 2000 le tribunal fait droit à cette demande et écarte les attestations testimoniales de ces personnes.

Il ressort cependant clairement des attestations testimoniales rédigées par les anciennes camarades de travail de la partie requérante S.R. et M.D., attestations testimoniales qui répondent aux conditions de l'article 402 du Nouveau Code de Procédure Civile et qui se rapportent à des faits qui se sont produits tant avant qu'après l'entrée en vigueur de la loi du 26 mai 2000, que Mme X a été victime, tout comme les auteurs desdites attestations testimoniales, d'un comportement de harcèlement sexuel incessant de la part du salarié G.S. qui sans être à proprement parler le supérieur hiérarchique du personnel administratif féminin bénéficiait néanmoins d'une situation privilégiée au sein de l'entreprise et dont les agissements odieux n'étaient non seulement tolérés par E.R., principal responsable de l'entreprise jusqu'au mois de septembre 2001, mais encouragés par celui-ci. De même d'autres responsables de l'entreprise comme M.R. ont eu connaissance du comportement ignoble de G.S. sans tenter d'y mettre fin.

D'après M.D. les salariées qui osaient se plaindre du comportement de G.S. à leur égard étaient rabrouées par les dirigeants E. et M.R.

Contrairement à l'opinion de la partie défenderesse sa responsabilité contractuelle n'est pas annihilée par le départ de ces deux dirigeants.

Il ressort des deux attestations testimoniales précitées que le personnel administratif travaillait dans une grande pièce sans cloisonnement permettant de partout non seulement de voir toute la pièce mais également d'entendre ce qui y était dit. De ce fait le comportement répréhensible de G.S. était de notoriété publique au sein de l'entreprise de la partie défenderesse et ne pouvait être ignoré des autres dirigeants de l'entreprise.

Par ailleurs la partie défenderesse ne prend pas position sur les faits ahurissants qui se sont passés au mois de janvier 2002 : lettre de convocation de Mme X à un entretien préalable au licenciement signée par N.R., suivie le lendemain d'une lettre élogieuse imposant néanmoins à Mme X de prendre un congé forcé qui ne peut s'analyser que comme une mise à pied, mise à l'écart de Mme X à son retour du congé.

A défaut d'explication satisfaisante de la part de la partie défenderesse le tribunal ne peut interpréter ce comportement que comme une volonté de l'employeur de régler le problème au détriment de la victime du harcèlement sexuel.

Il s'ensuit de ce qui précède que Mme X a d'ores et déjà rapporté la preuve d'une part du fait d'avoir été exposée dès l'entrée en vigueur de la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à

l'occasion des relations de travail et portant modification de différentes autres lois jusqu'à sa mise à pied au mois de janvier 2002 à un comportement intempestif, abusif et blessant pour sa personne au sens de l'article 2 de la loi du 26 mai 2000 de la part du travailleur G.S., et d'autre part du fait que l'employeur n'a pas fait cesser immédiatement le harcèlement sexuel mais qu'au contraire il a essayé de régler le problème au détriment de la victime dudit harcèlement sexuel en violation des obligations lui imposées par l'article 4(2) de la loi du 26 mai 2000 et, à titre superfétatoire, du fait que l'employeur, bien qu'au courant du problème, n'a pris aucune mesure de prévention nécessaire pour assurer la protection de la dignité de la partie requérante et de ses camarades féminines à l'occasion des relations de travail, contrevenant ainsi à l'article 4(3) de la loi du 26 mai 2000.

Les mesures que l'employeur soutient avoir pris fin mai et au mois de juin 2002, donc après la démission de la partie requérante, sont sans aucun intérêt dans le cadre du présent litige comme étant tardives de sorte que l'offre de preuve y relative est à rejeter.

Mme X a dès lors établi à suffisance de droit la justification de sa démission avec effet immédiat du 02 mai 2002 et la responsabilité contractuelle de la Société A de sorte que le tribunal n'a pas besoin de recourir à d'autres mesures d'instruction.

2) Quant au préjudice subi par la partie requérante du fait de la résiliation de son contrat de travail avec effet immédiat.

Conformément à l'article 7 de la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail et portant modification de différentes autres lois Mme X a droit à des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par elle du fait de la résiliation avec effet immédiat de son contrat de travail.

Elle n'a pas encore retrouvé un nouvel emploi et touche au moment de la prise en délibéré de l'affaire encore une indemnité de chômage complet de la part du Fonds pour l'Emploi.

Le tribunal du travail estime qu'eu égard aux éléments de la cause et eu égard au fait que suite au traitement dont elle fut victime au mois de janvier 2002 de la part de l'employeuse, s'ajoutant à un harcèlement sexuel qui perdurait pendant des années, Mme X a développé des troubles anxio-dépressifs manifestes suivant certificat médical du docteur Armelle BAY régulièrement communiqué en cause, que sa perte de revenus est en relation causale avec la résiliation immédiate de son contrat de travail provoquée par le harcèlement sexuel dont elle était victime pendant une durée de six mois suivant la fin des relations contractuelles.

Sa demande afférente est dès lors fondée et justifiée pour la somme de 2.154 X 6 = 12.924.- €, dont à déduire le montant revenant à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, es qualités qu'il agit.

Outre ce préjudice matériel Mme X a encore subi un préjudice moral du fait de son licenciement abusif, préjudice moral qui compte tenu de la durée des relations contractuelles entre parties, du comportement de

l'employeur en présence des agissements dont elle fut victime et plus particulièrement du comportement de l'employeur au mois de janvier 2002 décrit ci-devant, des soucis causés à la salariée par la perte de son emploi, et de la durée de la période de chômage en relation causale avec sa démission avec effet immédiat est équitablement réparé par l'octroi de la somme de 10.000.- €.

Le tribunal se réfère quant au montant des dommages et intérêts octroyés à titre de réparation du préjudice moral à un arrêt de la Cour d'Appel (Cour d'Appel Luxembourg, huitième chambre, 30 janvier 2003, la société à responsabilité limitée B 1) Mme Y 2) l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, n°26327 du rôle).

Cet arrêt a accordé une somme de 2.478,94.- € à une salariée soumise pendant deux mois à des attouchements et des propos indécents de la part du gérant de la société employeuse. Or, abstraction faite même de la période précédant l'entrée en vigueur de la loi du 26 mai 2000, Mme X dut subir pendant près de deux ans les pratiques abjectes de G.S..

Il s'y ajoute que, pour l'amener plus facilement à lui céder, ce dernier s'est employé non sans succès à semer le trouble à l'intérieur du couple constitué par Mme X et son mari en déclarant mensongèrement au mari lorsque ce dernier téléphonait les samedis où Mme X travaillait que son épouse ne serait pas de service et ne se serait pas présentée sur son lieu de travail.

3.) Quant à la majoration du taux de l'intérêt légal.

Le fait même de ne, pas se soumettre à la décision judiciaire dans les trois mois à partir de la signification justifie à lui seul une majoration du taux d'intérêt légal de trois points (Cour d'Appel Luxembourg, troisième chambre, 15 janvier 1998, la s.à.r.l. M.N. c./ A.I., n°xxxxx du rôle).

4.) Quant à l'indemnité de procès.

Mme X ne fait pas valoir d'autres frais non compris dans les dépens que les honoraires de son avocat.

Etant donné que la partie qui demande le bénéfice des dispositions de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile n'a pas à fournir de justificatif du montant dont elle demande l'allocation à titre d'honoraires d'avocat, il en suit qu'il appartient au juge d'allouer au titre de ces frais non compris dans les dépens le montant qu'il estime convenir, compte tenu de tous les éléments d'appréciation dont il dispose (.....).

Eu égard à la situation financière modeste de Mme X, à la nature et au résultat du litige, le tribunal du travail possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 1.000.- € la part des frais non compris dans les dépens qu'il serait inéquitable de laisser à charge de Mme X.

5.) Quant à l'intervention de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, es qualités qu'il agit.

Vu l'article 14, paragraphe 5, alinéa premier, première phrase, de la loi du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, telle qu'amendé par l'article 9 de la loi précitée du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail et portant modification de différentes autres lois, cette demande est recevable et fondée en principe en tant que dirigée contre la Société A

Eu égard à la décision de ce tribunal du travail quant au préjudice matériel subi par Mme X du fait de la résiliation avec effet immédiat de son contrat de travail, l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg peut prétendre au remboursement des indemnités de chômage complet versées à Mme X pendant la période du 02 mai 2*002 au 31 octobre 2002 inclus, soit le montant de 818,41.- € plus $1.444,72 \times 5 = 8.042,02.-$ €, de sorte que sa demande est également justifiée pour ce montant, avec les intérêts légaux sur cette somme à partir du 17 juin 2003, jour de la présentation de la demande en justice, jusqu'à solde.

6.) Quant à l'exécution provisoire du présent procès.

La partie requérante n'ayant pas fait valoir d'arguments déterminants en faveur d'une telle mesure destinée à demeurer exceptionnelle, sa demande afférente est mal fondée et doit être rejetée.

Par ces motifs

le Tribunal du Travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre patrons et employés privés, statuant contradictoirement à l'égard de toutes les parties et en premier ressort,

reçoit la demande de Mme X, telle que modifiée à l'audience publique du 20 mai 2003, en la pure forme;

dit cette demande fondée et justifiée pour les montants de 12.924 - 8.042,02 = 4.881,98.- € à titre de réparation du préjudice matériel subi par la partie requérante du fait de sa démission avec effet immédiat motivée par le harcèlement sexuel dont elle fut victime au sein de l'entreprise exploitée par la partie défenderesse et de 10.000.- € à titre de réparation du préjudice moral subi par la partie requérante du fait de la même démission;

condamne la Société A. à payer à Mme X la somme de 14.881,98.- € avec les intérêts légaux sur cette somme à partir du 15 juillet 2002, jour du dépôt de la requête introductive au greffe, jusqu'à solde;

dit que le taux de l'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois commençant à courir à partir de la notification du présent jugement par le greffe;

dit la demande de Mme X en obtention d'une indemnité de procès sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile fondée et justifiée pour le montant de 1.000.- €;

condamne la Société A. à payer à Mme X de ce chef la somme de 1.000.-€;

reçoit la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, es qualité qu'il agit, en la pure forme;

la dit fondée et justifiée pour le montant de 8.042,02.- €;

condamne la Société A. à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, es qualité qu'il agit, la somme de 8.042,02.- €, avec les intérêts légaux sur cette somme à partir du 17 juin 2003 jusqu'à solde;

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent jugement;

condamne la Société A à tous les dépens.

Ainsi décidé, jugé et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par le Tribunal du Travail de et à Esch-sur-Alzette composé de:

Jean-Marie HENGEN, conseiller honoraire à la Cour d'Appel et juge de paix directeur, président,

Roger BIWER, assesseur patronal, Fernand

SCHOTT, assesseur employé privé, Alain

JUNG, adjoint au greffier en chef,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.