Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix-huit juin deux mille quinze

Numéro 40350 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

Mme A.), demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Martine LISÉ de Luxembourg du 25 juin 2013,

comparant par Maître Yves KASEL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte LISÉ,

comparant par Maître André MARC, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du prédit acte LISÉ,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Antécédents de procédure

Par requête déposée le 11 avril 2012, Mme A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC1.), ci-après la société SOC1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins d'y voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 31 janvier 2011 et s'entendre condamner à lui payer 5.000 € + p.m. et 10.000 € + p.m. (ces montants ramenés par la suite à 3.417,22 € et 10.000 €) à titre de réparation des préjudices matériel et moral subis par le licenciement ainsi que 1.740,43 € à titre de quote-part de treizième mois pour l'année 2010 et la délivrance, sous peine d'astreinte, du certificat du travail . Elle a également demandé 10.000 € à titre de dommages-intérêts pour le harcèlement moral dont elle aurait fait l'objet et une indemnité de procédure de 1.250 €. Par même requête, elle a mis en intervention l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

L'Etat, agissant ès-qualité, a demandé le remboursement de 17.177,42 € du chef d'indemnités de chômage payées.

Par jugement du 10 mai 2013, le licenciement a été déclaré régulier et les demandes en indemnisation ont été rejetées. La demande en dommages-intérêts fondée sur de prétendus actes de harcèlement moral a également été déclarée non fondée et la demande tendant à la délivrance du certificat de travail a été déclarée sans objet. Les demandes de Mme A.) et de la société SOC1.) en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance ont été rejetées et le recours de l'Etat a été déclaré non fondé.

Par exploit d'huissier de justice du 25 juin 2013, Mme A.) a régulièrement interjeté appel contre le jugement lui notifié le 16 mai 2013, demandant, par réformation, à la Cour de déclarer le licenciement abusif et les actes de harcèlement moral établis et de condamner la société SOC1.) à lui payer 3.417,22 € et 10.000 € à titre de réparation des préjudices matériel et moral subis par le licenciement et 1.740,43 € à titre de quotepart de treizième mois pour l'année 2010 ainsi que 10.000 € à titre de dommages-intérêts pour le harcèlement moral et elle formule une offre de preuve par témoins. Elle demande, par réformation, une indemnité de procédure de 1.250 € pour la première instance. Elle demande de même une indemnité de procédure de 1.250 € pour l'instance d'appel.

La société SOC1.) conclut à la confirmation du jugement et demande une indemnité de procédure de 4.000 € pour l'instance d'appel.

L'Etat demande le remboursement de 17.177,42 € du chef d'indemnités de chômage payées à Mme A.) et dirige cette demande principalement contre la société SOC1.) et subsidiairement contre Mme A.).

Le licenciement

Engagée suivant contrat de travail à durée indéterminée du 28 novembre 2007 par la société SOC1.) en qualité de secrétaire dans le *« Département Administration »*, Mme A.) a été licenciée par lettre recommandée du 31 janvier 2011 avec un préavis de deux mois commençant à courir le 1er février 2011 pour se terminer le 31 mars 2011.

Par courrier recommandé de son syndicat NGL-SNEP du 15 février 2011, Mme A.) a demandé les motifs de son licenciement qui lui ont été fournis par courrier recommandé du 11 mars 2011 et qu'elle a fait contester le 19 avril 2011 par courrier recommandé de son syndicat.

Le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

La société SOC1.) invoque comme motif du licenciement les absences fréquentes de Mme A.) pour cause de maladie qui auraient perturbé le bon fonctionnement du service.

Ces absences, qui ne sont pas contestées en tant que telles par Mme A.), sont les suivantes pour l'année 2010 :

- du 10 février au 12 février
- du 26 avril au 30 avril
- du 29 juin au 2 juillet.

Par la suite, elle a été absente de manière ininterrompue du 30 juillet 2010 jusqu'au 31 janvier 2011.

Cette période est couverte par 12 certificats médicaux comme suit :

- du 30 juillet au 3 août 2010, reçu le 2 août 2010
- du 4 août au 10 août 2010, reçu le 5 août 2010
- du 10 août au 14 août 2010, reçu le 11 août 2010
- le 16 août 2010, reçu le 17 août 2010
- du 17 août au 21 août 2010, reçu le 19 août 2010
- du 23 août au 5 septembre 2010, reçu le 24 août 2010
- du 6 septembre au 26 septembre 2010, reçu le 7 septembre 2010
- du 20 septembre au 18 octobre 2010, reçu le 21 septembre 2010
- du 18 octobre au 22 novembre 2010, reçu le 19 octobre 2010
- du 22 novembre au 20 décembre 2010, reçu le 23 novembre 2010
- du 21 décembre 2010 au 10 janvier 2011, reçu le 22 décembre 2010.
- du 10 janvier 2011 au 14 février 2011, reçu le 11 janvier 2011

Le taux d'absentéisme s'élevait ainsi, sur l'année 2010 à 145 jours par rapport à 255 jours travaillés.

La société SOC1.) fait valoir qu'en raison du fait que Mme A.) aurait prolongé à onze reprises son absence et que l'employeur aurait été informé, par voie téléphonique, au plus tôt l'avant-veille, voire la veille, de la prolongation de l'absence et de la durée prévisible de celle-ci et par écrit au plus tôt le lendemain du premier jour de l'absence, la société aurait été contrainte de se réorganiser en interne.

Certaines tâches auraient été confiées à la secrétaire de direction Madame B.) et à une assistante du département téléalarme et sécurité, Madame C.), d'autres mesures spontanées s'étant imposées pareillement.

Les absences fréquentes et répétées, d'abord de courte durée puis atteignant plusieurs semaines auraient engendré une perturbation importante au niveau de l'organisation du service et les deux employées susvisées auraient dû gérer une surcharge de travail considérable.

Les absences auraient fini par créer une telle perturbation et surcharge de travail que la société SOC1.) aurait été contrainte de recourir le 11 octobre 2010 à l'embauche de Mme D.), pour une durée déterminée de 6 mois, ce contrat à durée déterminée devant s'achever le 10 avril 2011 .

Les absences de Mme A.) auraient ainsi engendré des frais supplémentaires de 15.000 €.

Le seuil d'absentéisme rendant le fonctionnement normal du « *Département administratif »* impossible, et la société SOC1.) ne pouvant plus compter sur une collaboration suffisamment régulière et efficace de Mme A.), elle n'aurait pas eu d'autre choix que de mettre fin à la relation contractuelle.

L'absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsque, d'une part, il y a absences longues ou nombreuses et répétées et lorsque, d'autre part, il y a une gêne considérable dans le bon fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche et que l'employeur a de justes raisons d'admettre qu'il ne peut plus compter désormais sur la collaboration régulière et efficace de son salarié.

Il faut en premier lieu qu'il y ait absentéisme habituel.

Si les absences pour cause de maladie au courant du premier semestre 2010, soit 12 jours sur une période de 6 mois, sont à qualifier de normales, la maladie faisant partie de la vie des hommes et partant de la vie d'une entreprise qui fonctionne grâce à la force de travail d'êtres humains, tel n'est plus le cas pour le deuxième semestre 2010, alors que Mme A.) a été absente de façon ininterrompue du 30 juillet au 31 décembre 2010, soit pendant 6 mois entiers et que son absence s'est prolongée au-delà de l'année 2010 jusqu'au 14 février 2011.

La Cour juge qu'une absence continue de 6 mois sur une période de travail de 12 mois qui se prolonge sans discontinuité dans la nouvelle année sur une nouvelle durée de 6 semaines, perturbe sérieusement l'organisation d'une entreprise alors surtout qu'en l'espèce ces absences n'étaient au début que de deux semaines et que l'employeur n'était informé qu'au dernier moment de la nouvelle prolongation de l'incapacité de travail de sorte qu'il devait réagir très rapidement pour réorganiser les tâches. A partir du mois de septembre 2010, les certificats médicaux commençaient à porter chaque fois sur un mois entier de sorte que l'employeur devait se rendre à l'évidence qu'il ne pouvait plus compter sur une collaboration efficace et régulière à l'avenir.

Il en suit qu'*à priori* il y a en l'espèce un absentéisme habituel pour raison de santé.

Mme A.) s'oppose à ce que ses absences soient considérées comme motif valable pouvant justifier son licenciement en faisant valoir qu'elle aurait été victime sur son poste de travail d'actes de harcèlement moral qui l'auraient rendue malade et qui auraient été à l'origine de ses absences pour cause d'incapacité de travail.

Le licenciement pour absentéisme habituel pour raison de santé n'est pas justifié si la maladie ayant causé les absences anormalement longues ou fréquentes a pour origine l'activité professionnelle du salarié ; la preuve que sa maladie fut directement liée à son activité professionnelle incombe cependant au salarié.

Mme A.) affirme avoir été victime d'un harcèlement moral notamment de la part de la secrétaire de direction B.) et ce depuis avril 2010.

En l'absence de disposition spéciale dans la législation luxembourgeoise relative au harcèlement moral, il y a lieu de se référer à l'article 2, alinéa 3 de la directive 2000/78 CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, qui définit le harcèlement moral comme « *tout comportement qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* »

Les juges de première instance ont correctement retenu qu'il convient de faire la distinction entre une situation constituant un harcèlement moral et une situation de tension, voire de stress, même intense, qui est liée à un contexte professionnel difficile, à la nature de la tâche du salarié, ou encore à l'étendue de ses responsabilités, voire à une surcharge de travail.

Ainsi pour qu'un comportement soit qualifié de harcèlement moral, les faits doivent avoir été, par leur nature, répétition et conséquences, constitutifs d'un abus. Ils ne doivent pas avoir tenu à de simples circonstances, à tort ou à raison, mal ressenties par le salarié, liées aux impératifs et aléas de gestion inhérents à la vie de l'entreprise.

Toute activité professionnelle peut être à l'origine de contraintes, de difficultés relationnelles ou de stress sans que les problèmes de santé qui en découlent soient *ipso facto* rattachées à des situations de harcèlement moral. Un ressenti subjectif d'une situation donnée par le salarié ne correspond pas forcément à la réalité objective de la même situation.

Il appartient en conséquence à Mme A.) de rapporter la preuve du processus objectif de harcèlement moral dont elle prétend avoir été victime de la part de sa supérieure directe, à savoir d'actes répétés, attentatoires aux droits et à la dignité de sa personne et aboutissant à la dégradation délibérée des conditions de travail.

Mme A.) verse à l'appui de ses affirmations plusieurs certificats médicaux telle l'ordonnance médicale de son médecin généraliste Dr E.) du 14 septembre 2010 qui lui a attesté « *une réaction de type Burn-out à une situation de stress et mobbing qui lui provoque des réactions émotionnelles »* et qui l'a adressée au Docteur F.), médecin-spécialiste en psychiatrie qui lui aussi a retenu dans ses rapports des 22 septembre 2010 et 23 novembre 2012 une « *décompensation anxio-dépressive majeure décrite comme réactionnelle à un harcèlement professionnel qui s'était aggravé depuis octobre 2009. »*

Elle verse de même un courrier du contrôle médical de la sécurité sociale du 13 octobre 2010 aux termes duquel « *l'assurée me semble très motivée pour faire au mieux son travail et essaie de comprendre certains problèmes d'organisation au sein de la firme mais elle n'est pas capable de travailler dans les conditions actuelles ».*

S'il est vrai que lesdits certificats attestent que Mme A.) souffrait d'une situation de stress et de burn-out, le tribunal du travail a retenu à juste titre qu'en ce qui concerne les origines de sa maladie, les différents médecins n'ont pu se baser que sur le ressenti subjectif de leur patiente de sorte que ces documents ne constituent pas des preuves que celle-ci ait effectivement été exposée à des faits réels et objectifs de harcèlement moral.

Mme A.) reprend ensuite l'offre de preuve qu'elle avait formulée en première instance.

Les faits offerts en preuve sont relatifs à des ordres de service impossibles à réaliser, une surcharge de travail et un planning punitif, des congés annulés, des ordres contradictoires et finalement à d'« autres faits ».

Ils peuvent être regroupés en deux catégories, à savoir des faits que Mme A.) ressent de façon générale comme des actes de harcèlement moral et ensuite des faits qui émanent de sa supérieure hiérarchique B.).

- ***<u>la surcharge de travail et le planning punitif</u>***

Mme A.) offre de prouver :

« que Madame G.) était en arrêt de travail partiel pour motifs de santé de sorte que cette dernière ne travaillait plus les jeudis et vendredis ;

que Madame H.) fut en arrêt de travail complet depuis avril 2010 pour des motifs de santé ;

que les tâches de travail des dames G.) et H.) furent déléguées à Madame A.), alors qu'aucune autre secrétaire ne fut affectée au même bureau pour les remplacer ;

que Monsieur I.) travailla initialement toujours en roulement avec Madame A.) ;

que toutefois, Monsieur I.) fut déplacé à Esch-sur-Alzette à compter du 13 avril 2010 et Madame H.) devant initialement reprendre sa tâche de travail à compter de la semaine suivante ;

que toutefois, comme Madame H.) fut en maladie après cette réorganisation, Madame A.) se retrouva seule avec tout le travail. »

Abstraction faite de la considération que l'offre de preuve manque de précision par rapport à l'envergure du travail auquel Mme A.) aurait été confrontée, celle-ci se contentant de dire qu'elle se retrouva seule « *avec tout le travail* », elle manque encore de pertinence alors que l'éventuelle surcharge de travail, à la supposer même établie, ne permettrait pas de retenir dans le chef de la société SOC1.) un quelconque acte positif de harcèlement moral, alors surtout qu'il résulte du libellé même de l'offre de preuve que si surcharge il y avait, c'était en raison de l'absence de deux personnes pour cause de maladie, fait qui n'est pas imputable à l'employeur et qui a contraint celui-ci à se réorganiser comme il a été amené par la suite à se réorganiser suite aux absences prolongées de Mme A.).

Les affirmations par rapport à une surcharge de travail sont par ailleurs contredites par les pièces versées en cause à savoir le récapitulatif des heures prestées par Mme A.) de janvier 2010 à juillet 2010 (à partir d'août 2010 elle était en incapacité de travail continue) qui renseignent une durée de travail supplémentaire mensuelle négligeable, soit 21 minutes en janvier 2010, 39 minutes au mois de mars, 18 minutes au mois d'avril et au mois de juin et 38 minutes au mois de juillet tandis qu'en mai 2010 elle avait même un déficit de 1 heure et quarante minutes.

Il y a partant lieu à rejet de ce volet de l'offre de preuve.

- ***les congés annulés***

Mme A.) offre de prouver :

« que vers le mois d'août 2010, sans préjudice quant à une date plus précise, le délégué du personnel Monsieur J.) fut saisi par Madame A.) face à des refus systématiques d'octroi de congé ;

qu'une réunion fut alors mise en place en présence de Monsieur K.) et de Madame H.) lors de laquelle fut également abordé le problème du dépôt des recommandés ;

que cette réunion n'eut cependant pas le moindre résultat en faveur de Madame A.) »

Ce point manque d'abord de précision, alors que tout en parlant de refus systématique de ses demandes de congé, Mme A.) n'indique pas combien de demandes de congé auraient été refusées.

Mis à part un seul refus remontant au 9 novembre 2009 où la demande de congé pour le 16 et 17 novembre 2009 a été refusé « *aus organisatorischen Gründen* », les affirmations de Mme A.) sont ensuite d'ores-et-déjà contredites par les pièces du dossier, à savoir la fiche annuelle des congés de l'année 2010 qui renseigne 3 jours de congé en janvier 2010 à savoir les 6, 12 et 15 janvier 2010, 6 jours de congé en mars 2010, à savoir les 11, 12, 26, 29, 30 et 31 mars, 2 jours de congé en avril 2010, soit les 1er et 2 avril.

Il découle encore des pièces du dossier que suite à sa demande du 9 mars 2010, elle s'est vu accorder le 20 mars 2010 du congé pour la période du 1er septembre au 15 septembre 2010. S'il est vrai que cette fiche porte la mention « *annulé* », la cause de cette annulation n'est pas précisée ni offerte en preuve. Or, afin de pouvoir retenir un acte de harcèlement moral, Mme A.) devrait établir les circonstances exactes de cette annulation de congé, alors surtout que la date de l'annulation n'est pas précisée. A ce sujet, il faut savoir qu'à partir du 30 juillet 2010, Mme A.) était absente de façon continue pour cause de maladie ce qui peut aussi être une explication possible de l'annulation de ce congé. La Cour dispose par ailleurs d'une autre demande de congé du 7 juillet 2010 qui a été avisée favorablement le 8 juillet 2010 pour la période du 15 septembre au 1er octobre 2010 et qui n'a fait l'objet d'aucune annulation.

Il n'y a dès lors pas non plus lieu d'admettre ce volet de l'offre de preuve.

Viennent ensuite les volets de l'offre de preuve qui mettent directement en cause sa supérieure hiérarchique B.).

- ***<u>les ordres de service impossibles à réaliser</u>***

« que depuis avril 2010 jusqu'en janvier 2012, sans préjudice quant à une date plus précise, le chef de service Madame B.) ordonnait systématiquement à Madame A.) de déposer des courriers recommandés vers 17.50 heures. Toutefois, lorsqu'elle voulut quitter les bureaux à ce moment-là pour déposer les courriers auprès de la poste située à la gare, elle fut enjointe par la même personne qu'elle devait rester sur son lieu de travail jusqu'à 18 :00 heures précises, notamment au motif qu'elle était seule à s'occuper du secrétariat ;

qu'elle ne fut pas non plus autorisée de les déposer le lendemain ;

que Madame A.) se renseigna auprès de ses supérieurs hiérarchiques, comment elle devait alors procéder, alors qu'elle ne pouvait pas se déplacer à la fois à la poste et rester sur son lieu de travail durant les horaires de travail ;

qu'elle ne reçut aucune réponse à cette question, malgré rappels ;

que vers le mois de juillet 2010, sans préjudice quant à une date plus précise, Madame A.) avait prié l'un des chauffeurs de la société de bien vouloir déposer les courriers recommandés ;

que lorsque la secrétaire de direction Madame B.) en fut mise au courant, elle informa Madame A.) qu'il ne lui appartenait pas de marquer le chef et de prendre de pareilles décisions, le dépôt des courriers recommandés lui incombant personnellement. »

- ***les ordres contradictoires***

« que Madame B.) ordonna à Madame A.) d'activer la centrale téléphonique en son bureau en matinée et de la renvoyer vers le magasin en cours de journée ;

que suite à ces renvois de la centrale, le département magasin réclama et ordonna de renvoyer immédiatement la centrale dans le bureau du secrétariat ;

qu'étant donné que cet incident se répéta, Madame A.) se renseigna auprès de Madame B.) qui lui ordonna sur un ton sec et déplaisant « Sou, wann ech dat soen, dann as dat esou ! »

- ***autres faits***

« qu'à partir du mois d'avril 2010, Madame B.) ignora la requérante en ne lui adressant plus la parole ;

qu'ainsi, au courant du mois de l'été 2010, sans préjudice quant à la date plus précise, une panne survînt au niveau des installations techniques et il fut ordonné à tout le monde de rester sur son poste de travail ;

que seule Madame A.) n'en fut pas informée ;

que lorsqu'une collègue de travail l'informa de cet ordre elle posa la question à Madame B.) qui lui rétorqua sur un ton ironique et en rigolant :

« Mach wats du wells, d'C.) an ech mir gin schon eens ouni dech ! »

La Cour juge les faits offerts en preuve précis, pertinents et concluants, alors qu'à les supposer établis, ils seraient susceptibles de constituer des actes de harcèlement moral dans le chef B.) à l'égard de Mme A.).

Il y a partant lieu de les admettre.

Dans l'attente du résultat de la mesure d'instruction, il y a lieu de surseoir à statuer sur le recours de l'Etat, les indemnités de procédure et les frais

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Astrid MAAS, premier conseiller,

reçoit l'appel ;

avant tout autre progrès en cause :

admet Mme A.) à prouver par l'audition des témoins :

Mme G.), demeurant à L-(…),
Mme H.), demeurant à L-(…),
M. I.), demeurant à L-(…),
M. J.), demeurant à L-(…),

les faits suivants :

1. ***quant aux ordres de service impossibles à réaliser :***

« que depuis avril 2010 jusqu'en janvier 2012, sans préjudice quant à une date plus précise, le chef de service Madame B.) ordonnait systématiquement à Madame A.) de déposer des courriers recommandés vers 17.50 heures. Toutefois, lorsqu'elle voulut quitter les bureaux à ce moment-là pour déposer les courriers auprès de la poste située à la gare, elle fut enjointe par la même personne qu'elle devait rester sur son lieu de travail jusqu'à 18 :00 heures précises, notamment au motif qu'elle était seule à s'occuper du secrétariat ;

qu'elle ne fut pas non plus autorisée de les déposer le lendemain ;

que Madame A.) se renseigna auprès de ses supérieurs hiérarchiques, comment elle devait alors procéder, alors qu'elle ne pouvait pas se déplacer à la fois à la poste et rester sur son lieu de travail durant les horaires de travail ;

qu'elle ne reçut aucune réponse à cette question, malgré rappels ;

que vers le mois de juillet 2010, sans préjudice quant à une date plus précise, Madame A.) avait prié l'un des chauffeurs de la société de bien vouloir déposer les courriers recommandés ;

que lorsque la secrétaire de direction Madame B.) en fut mise au courant, elle informa Madame A.) qu'il ne lui appartenait pas de marquer le chef et de prendre de pareilles décisions, le dépôt des courriers recommandés lui incombant personnellement. »

2. ***<u>quant aux ordres contradictoires</u>***

« que Madame B.) ordonna à Madame A.) d'activer la centrale téléphonique en son bureau en matinée et de la renvoyer vers le magasin en cours de journée ;

que suite à ces renvois de la centrale, le département magasin réclama et ordonna de renvoyer immédiatement la centrale dans le bureau du secrétariat ;

qu'étant donné que cet incident se répéta, Madame A.) se renseigna auprès de Madame B.) qui lui ordonna sur un ton sec et déplaisant « Sou, wann ech dat soen, dann as dat esou ! »

3. ***<u>quant aux autres faits</u>***

« qu'à partir du mois d'avril 2010, Madame B.) ignora la requérante en ne lui adressant plus la parole ;

qu'ainsi, au courant du mois de l'été 2010, sans préjudice quant à la date plus précise, une panne survînt au niveau des installations techniques et il fut ordonné à tout le monde de rester sur son poste de travail ;

que seule Madame A.) n'en fut pas informée ;

que lorsqu'une collègue de travail l'informa de cet ordre elle posa la question à Madame B.) qui lui rétorqua sur un ton ironique et en rigolant : Mach wats du wells, d'C.) an ech mir gin schon eens ouni dech ! »

fixe **l'enquête** au **mardi, 6 octobre 2015 à 09 :30 heures**, pour entendre les témoins précités;

fixe **la contre-enquête** au **mercredi, 28 octobre 2015 à 09 :30 heures**;

chaque fois en la **salle des enquêtes numéro CR.4.28**, dans les locaux de la Cour supérieure de justice à Luxembourg, Cité judiciaire, Bâtiment CR, Plateau du Saint Esprit à L-2080 Luxembourg;

commet de ce devoir d'instruction Madame le premier conseiller Astrid MAAS;

dit qu'en cas d'empêchement du magistrat commis, il sera procédé à son remplacement par ordonnance du président de chambre ;

dit que Maître André MARC devra verser au greffe de la Cour **au plus tard le 13 octobre 2015 la liste des témoins** qu'il désire faire entendre lors de la contre-enquête;

réserve tous autres droits, moyens et actions ainsi que les indemnités de procédure et les frais.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.