Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix-sept septembre deux mille neuf.

Numéro 34024 du rôle.

Composition:

Marie-Jeanne HAVE, président de chambre;
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier

Entre:

A, employé privé, demeurant à l-80010,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Camille FABER de Luxembourg du 25 juin 2008,

comparant par Maître Chris SCOTT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme B S.A., établie et ayant son siège social à L-, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit FABER,

comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par exploit d'huissier du 25 juin 2008, A a régulièrement relevé appel d'un jugement, lui notifié le 29 mai 2008, aux termes duquel le tribunal du travail saisi de sa demande tendant à l'indemnisation du préjudice qu'il allègue avoir subi suite à la résiliation qualifiée d'abusive du 26 mars 2007 par la société anonyme B S.A. de son contrat de stage conclu le premier février 2007 pour une durée de 6 mois expirant le 31 juillet suivant, qui serait à requalifier selon lui en contrat à durée indéterminée, a dit que les juridictions du travail sont incompétentes pour connaître de la demande du requérant et a condamné ce dernier, outre aux frais et dépens de l'instance, à payer à la partie défenderesse une indemnité de procédure de 500 €.

Il demande à la Cour de dire, par réformation de la décision déférée, de se déclarer compétente pour connaître de ses prétentions, de le décharger des condamnations intervenues à son égard en première instance, de constater que les parties étaient liées en réalité par un contrat de travail à durée indéterminée, de déclarer la rupture des relations de travail abusive et de condamner l'employeur à lui régler 3.000 € au titre du préjudice moral, 24.222,30 € au titre du préjudice matériel, 3.688,92 € au titre d'arriérés de salaire, 931,93 € au titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris, en sus les intérêts au taux légal à compter du dépôt de la requête introductive d'instance, de lui délivrer sous peine d'une astreinte de 50 € par pièce et par jour de retard à compter de la notification de l'arrêt à intervenir ses fiches de salaire portant sur un montant brut de 2.422,22 € pour la période de février à mai 2007, le certificat de travail et le décompte de congé pour les mêmes mois. Il requiert en outre l'octroi de chaque fois 1.000 € à titre d'indemnité de procédure pour les deux instances.

La société intimée B S.A. conclut à la confirmation du jugement de première instance en ce que le tribunal du travail s'est déclaré incompétent pour connaître de la demande de A motif pris que le contrat liant les parties est à qualifier de contrat de stage exécuté comme tel et ne relève partant pas de la compétence d'exception des juridictions de travail.

Elle conclut au rejet de la demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'appelant pour les deux instances et réclame à son tour sur le fondement de la disposition afférente 2.000 € pour l'instance d'appel.

Il convient de relever que la mandataire de l'appelant a déposé son mandat le 3 décembre 2008. Conformément à l'article 76 du NCPC, la Cour statue contradictoirement au vu des éléments dont elle dispose.

Les faits et rétroactes du litige sont exhaustivement exposés dans la décision entreprise à laquelle la Cour renvoie.

A l'appui de son appel, A réitère ses moyens développés exhaustivement dans la requête introductive d'instance, à savoir qu'il avait été engagé en fait par un contrat de travail à durée indéterminée, l'employeur n'ayant pas respecté l'objet de la convention de stage en le considérant dès son entrée au département du back office comme salarié effectif, et lui aurait confié des tâches incombant à un salarié embauché en qualité d'agent bancaire. Pour étayer son raisonnement, il renvoie à la disposition de la convention de stage qui énonce que « *le présent contrat est régi par les dispositions légales sur le contrat de travail et/ou par les dispositions de la convention collective applicable à la société* » Il fait plaider à cet égard qu'il avait été licencié par lettre recommandée avec un préavis de deux mois avec dispense de travail conformément aux articles L.124-3. et L.124-9. paragraphe premier du code du travail et qu'à sa demande, les motifs lui avaient été communiqués dans le délai prévu à l'article L-124-4. paragraphe 2 du même code.

L'article 25 du NCPC énonce que « *Le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et régimes complémentaires de pension (…)* ».

Le contrat de travail a pour objet l'exercice d'une activité essentiellement professionnelle, c'est-à-dire non seulement une activité habituelle dont l'intéressé entend tirer des revenus, mais aussi une activité économiquement et socialement reconnue comme telle qui constitue l'objet principal de la relation de travail, tel que retenu à bon droit par le tribunal du travail.

La Cour rejoint la considération de la juridiction du premier degré en ce qu'elle a admis que tel n'est pas le cas, lorsque le travail n'est qu'un mode de formation intégré à un projet pédagogique, tels que les stages professionnels effectués dans des entreprises par des étudiants qui ne constituent pas un contrat de travail.

En l'espèce, les parties ont conclu à la demande de A le premier février 2007 un contrat intitulé « *contrat de stage* ». Le préambule de cette convention se lit comme suit :

Le stagiaire, avant de s'engager dans une voie définitive dans sa vie professionnelle, voudrait effectuer un stage auprès de la B S.A.
*L'employeur, de son côté, s'est déclaré d'accord à autoriser le stagiaire à s'initier à l'activité d'employé dans les locaux de la banque. L'employeur veillera à ce que le stagiaire reçoive pendant son stage une formation globale de l'activité du département * Back Office *. Les frais de formation nécessités pour le stage seront à charge de l'employeur.*

Afin d'assurer le bon déroulement de ce stage, l'employeur lui attribuera un maître de stage.

La durée du stage avait été limitée à 6 mois et le stage pouvait être renouvelé à condition qu'un nouvel accord écrit n'intervienne entre parties.

Il résulte de l'article 5 dudit contrat intitulé « *Législation applicable* » que le contrat de stage est régi par les dispositions légales sur le contrat de travail et/ou par les dispositions de la convention collective applicable à la société. L'employeur y a encore précisé qu'il ne contracte aucun engagement de prendre le stagiaire en son service à la fin du stage et qu'il remettra au stagiaire un certificat relatant la nature des travaux exécutés pendant le stage.

Le règlement grand-ducal du 10 août 1992 fixant les conditions et modalités des stages de formation et des stages probatoires dispose en son article premier, paragraphe premier que « *Pour être considérés comme travail essentiellement éducatif au sens des dispositions de l'article premier alinéa 2 de la loi du 22 juillet 1982 concernant l'occupation d'élèves pendant les vacances scolaires, les stages de formation ou les stages probatoires prévus par un établissement d'enseignement, luxembourgeois ou étranger, doivent :*
a) faire partie intégrante de la formation, conformément aux programmes de l'établissement d'enseignement, luxembourgeois ou étranger ;
b) être organisés par un établissement d'enseignement, luxembourgeois ou étranger ;
c) être contrôlés par le même établissement d'enseignement ».

A ce titre, il convient de relever, à l'instar du tribunal du travail, que A a signé le premier février 2007, parallèlement à la convention de stage litigieuse, pour visa et acceptation le projet de formation et d'orientation pour les activités de stage en rapport avec la convention signé à cet effet le 31 mars 2003 entre l'Università degli Studi di Napoli Federico II, à laquelle l'appelant était toujours inscrit comme étudiant afin d'acquérir un diplôme de docteur en herboristerie, et l'intimée, document par lequel il s'est vu attribuer un « *tuteur dans l'entreprise* » en la personne d'Enzo Tricerri, responsable du Back Office, et un tuteur à la susdite université, le professeur Nicola Mascolo, et ayant comme objectif d'acquérir les connaissances nécessaires pour la gestion et l'exécution des activités relatives à la banque dépositaire avec un accent particulier sur les contrôles prévus par la législation luxembourgeoise.

Les obligations du stagiaire y définies comportent entre autres celles de suivre les indications des tuteurs, de se référer à eux pour toute exigence de type organisationnelle ou autres et de rédiger, outre l'obligation de

respecter la confidentialité pendant et après la durée du stage, un rapport sur les activités effectuées.

Quant à la réalisation de l'objet du contrat de stage ci-avant circonscrit, la Cour note qu'il résulte des échanges de courriers et courriels versés au dossier, documents non autrement contestés, que l'appelant a effectivement exécuté un travail correspondant aux conventions de stage, ayant été affecté au département Back Office, et notamment à l'émission de certificats et non à d'autres tâches relevant du travail d'un employé engagé par un contrat de travail, sous la surveillance de son tuteur sinon en cas d'indisponibilité de son remplaçant Luigi Buffa.

Il résulte de ces mêmes courriels que l'appelant s'est désintéressé de la formation en émettant dès le début des critiques incessantes de façon démesurée et impolie à l'égard de ses tuteurs à la banque, des salariés de l'intimée et du travail lui confié, tel que détaillées dans le jugement entrepris, mais voulait en fait décrocher un contrat de travail à durée indéterminée avec l'intimée avant même la fin du stage.

Par ailleurs, l'indemnité de stage à hauteur de 1.500 € touchée par l'appelant conformément à la convention de stage n'était pas assujettie aux cotisations sociales, tel un salaire (cf. fiche mars 2007, pièce 2 de la liasse de Maître Scott).

A s'est vu résilier son contrat de stage deux mois après son engagement, soit le 26 mars 2007, pour indiscipline, irrespect et désintéressement, motifs de résiliation prévus au contrat de stage.

La Cour rejoint l'avis du tribunal du travail qui a considéré à juste titre que le fait que le contrat a été résilié avec un préavis de deux mois, dispense de travail et dans les formes prescrites par le code du travail en cas de licenciement, ne saurait tirer à conséquence, ce fait à lui seul n'étant pas déterminant pour la qualification des relations entre parties au vu des éléments relatés.

Il convient dès lors et par adoption des motifs des juges du premier degré, l'appelant étant resté en défaut d'établir ses assertions qu'il aurait effectué un travail normal assimilable à celui d'un salarié affecté de façon permanente au Back Office et qu'il aurait touché un salaire brut de 2.422,22 € tel que soutenu dans l'acte introductif d'instance, de retenir que la convention de stage est régulière au regard des dispositions de l'article premier du règlement grand-ducal du 10 août 1982 et n'a pas été détournée de son objet, mais a été appliquée correctement.

Il y a partant lieu de déclarer l'appel non fondé et de confirmer la décision déférée en ce que la juridiction du premier degré a considéré qu'il n'y a pas

lieu à requalification du contrat de stage en contrat de travail à durée indéterminée et que partant les juridictions du travail sont incompétentes pour connaître des prétentions de l'appelant.

C'est encore à bon droit que le tribunal du travail a rejeté la demande de l'appelant en allocation d'une indemnité de procédure. Sa demande afférente pour l'instance d'appel doit suivre le même sort au vu de l'issu du litige.

Il convient finalement de confirmer la décision du tribunal du travail relative à l'allocation de 500 € à l'intimé au titre d'indemnité de procédure pour la première instance et de lui attribuer aux mêmes motifs le montant de 1.000 € pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat chargé de la mise en état,

reçoit l'appel et le dit non fondé ;

partant ***confirme*** la décision déférée ;

rejette la demande de A en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

le condamne à payer 1.000 € à ce titre à la société anonyme B S.A. ;

le condamne à tous les frais et dépens de l'instance d'appel.