Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 886/2025
E-TRAV-131/24

Audience publique du 1er avril 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

- partie demanderesse -, comparant en par Maître Manon FORNIERI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoit MARECHAL, avocat, les deux demeurant à Luxembourg

et :

SOCIETE1.), 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 gérant actuellement en fonctions,

- partie défenderesse -, comparant par Monsieur PERSONNE2.), employé, muni d'une procuration écrite en bonne et due forme,

en présence de :

SOCIETE2.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- partie intervenante -, faisant défaut,

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 30 juillet 2024, 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 d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 1er octobre 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 19 novembre 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 4 février 2025, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs conclusions.

Sur ce, le tribunal 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 du 30 juillet 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de ce siège pour voir déclarer les clauses de l'*« Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg and agreement relating to the payment of an advance on salary for resettlement »* et le « *Wage Transfer Agreement* » du 9 août 2023 nuls d'effet pour être contraires à l'article L.121-3 du Code du travail et aux dispositions légales en vigueur, contrevenant également à l'ordre public en ce qu'ils mettent en place des avances de salaires sur trois ans et permettent d'en obtenir remboursement pour faire rembourser au salarié ses frais d'impatriation.

PERSONNE1.) a encore conclu à la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants de 2.395,11.- euros à titre de remboursement de retenue sur salaire illégale du mois de juin 2024, et de 3.795,41.- euros à titre de remboursement de retenue illégale sur salaire du mois de juillet 2024, avec les intérêts au taux légal à compter de la mise en demeure du 24 juin 2024, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant a encore demandé au tribunal de dire pour droit qu'PERSONNE1.) n'est pas redevable de la somme de 25.000.- euros ou de tout autre montant sur base de l'*« Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg and agreement relating to the payment of an advance on salary for resettlement »* à titre de préjudice pour cessation de contrat.

PERSONNE1.) a en outre demandé à voir annuler la procédure de cession sur salaire mise en place par l'acte d'huissier de justice du 22 mai 2024 et interdire toute retenue sur salaire, cession ou paiement de la somme de

25.000.- euros à la société SOCIETE1.) sur base de l'accord au titre de remboursement d'avances sur salaire et frais d'impatriation.

Le requérant a encore sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et a conclu à l'exécution provision du jugement à intervenir.

Finalement, il a demandé à voir déclarer le jugement commun à son nouvel employeur, la société SOCIETE2.).

A l'audience des plaidoiries du 4 février 2025, PERSONNE1.) a chiffré le montant des retenues effectuées de manière illégale sur son salaire des mois de juin 2024 à janvier 2025 au montant de 20.829,70.- euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) explique que par contrat de travail à durée indéterminée conclu avec la société SOCIETE1.) en date du 9 août 2023 il a été engagé en qualité de *Senior Consultant* avec effet au 6 novembre 2023.

La partie défenderesse aurait été censée effectuer les démarches administratives pour le compte du requérant, ressortissant d'un pays tiers, afin qu'il obtienne une autorisation de séjour ainsi que le titre de séjour.

PERSONNE1.) soutient que dans la mesure où il ne pouvait cependant pas quitter son emploi précédent pour le 6 novembre 2023, les parties auraient convenu d'un commun accord de faire débuter leur relation contractuelle le 13 novembre 2023.

En date du 24 octobre 2023 la société SOCIETE1.) aurait manifesté son intention de rompre le contrat de travail en envoyant des messages « whatsapp » au requérant avec les termes suivants : « *I do not think that we will be able to move forward…I understand but I prefer to tell you now instead of making your come to Lux and stop your contract during trial period* ».

Le 26 octobre 2023 la partie défenderesse aurait encore oralement confirmé que son contrat était rompu. Elle lui a envoyé un « *Addendum to open-ended employment contract* » que PERSONNE1.) devait signer.

Le requérant en conclut que la société SOCIETE1.) a donc unilatéralement cessé la relation de travail. Il n'aurait par ailleurs pas été enregistré auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale. PERSONNE1.) souligne encore que du fait de cette rupture il a été dans une situation financière et personnelle délicate dans la mesure où il avait quitté son ancien emploi pour déménager au Luxembourg avec sa famille.

Par la suite, la société défenderesse aurait réclamé par courrier de mise en demeure du 4 avril 2024 paiement de la somme de 6.544,45.- euros en se basant sur les dispositions de l'article 1.4 du contrat de travail. En date du 22 mai 2024 elle aurait en outre signifié à l'employeur actuel du requérant l'accord de cession exigeant le prélèvement du salaire de mai 2024 d'PERSONNE1.) afin que des retenues mensuelles soient effectuées sur sa rémunération jusqu'à ce que la somme de 25.000.- euros soit intégralement réglée.

PERSONNE1.) juge ces demandes en remboursement contraires à la loi. Le montant réclamé de 25.000.- euros serait par ailleurs contesté tant dans son principe que dans son quantum.

Les retenues effectuées sur son salaire seraient illégales pour ne pas rentrer dans un des cas visés par l'article L.224-3 du Code du travail et pour dépasser le dixième du salaire.

Il conclut ainsi à l'annulation de l'*« Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg and agreement relating to the payment of an advance on salary for resettlement »* et du « *Wage Transfer Agreement* » pour être contraires aux articles L.121-3 et L.224-3 du Code du travail.

La société SOCIETE1.) soulève tout d'abord l'exception d'incompétence matérielle du tribunal du travail pour toiser le litige en application de l'article 1er du nouveau code de procédure civile.

En outre, elle souligne que le contrat de travail conclu entre parties n'a jamais pris effet, de sorte que le tribunal du travail ne saurait être compétent pour toiser le litige. L'*« Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg and agreement relating to the payment of an advance on salary for resettlement »* ayant été conclu au cours de la phase précontractuelle, le Code du travail ne saurait s'appliquer au present litige.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse conclut à l'irrecevabilité de la demande pour cause de libellé obscur. Dans ce contexte, la société SOCIETE1.) explique que le requérant, dans sa requête, a fait référence à des dispositions contractuelles qui ne correspondent pas à celles conclues entre parties. Au vu des développements confus d'PERSONNE1.), elle ne serait pas en mesure de savoir exactement ce qui est réclamé et dès lors d'organiser convenablement sa défense.

A titre encore plus subsidiaire et quant au fond, la partie défenderesse se base sur l'article 1134 du Code civil pour souligner que les contrats entre parties ont été valablement conclus. La société défenderesse considère que les accords litigieux ne sauraient être qualifiés de défavorables pour le salarié alors que sa liberté de démissionner ne serait restreinte d'aucune manière. Dans la mesure où elle a rempli ses obligations en fournissant les prestations

convenues, il appartiendrait au requérant de respecter ses propres engagements et de rembourser le montant de 25.000.- euros tel que convenu.

A titre reconventionnel, la société SOCIETE1.) réclame paiement du montant de 25.000.- euros, déduction faite des montants d'ores et déjà perçus par le biais des retenues sur salaire, respectivement par la cession sur salaire pratiquée sur le salaire perçu par le requérant auprès de la société SOCIETE2.).

Finalement, elle sollicite encore à titre reconventionnel l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros et conclut à l'exécution provisoire du jugement.

Motifs de la décision

Quant au moyen d'incompétence matérielle

La société SOCIETE1.) conclut à l'incompétence matérielle du tribunal du travail au motif que seul le juge de paix siégeant en matière de cessions sur salaire serait compétent pour toiser le litige.

Elle se base à cet effet sur l'article 1er alinéas 4 et 5 du nouveau code de procédure civile qui dispose que « *Il (le juge de paix) connaît des saisies-arrêts des rémunérations de travail, des pensions et rentes ainsi que de la répartition des sommes saisies-arrêtées à quelque valeur que la créance puisse s'élever.*

Il connaît des contestations nées de l'exécution de cessions portant sur les créances visées à l'alinéa précédent. »

Force est de constater que le requérant demande tout d'abord au tribunal de déclarer les clauses de l'accord dénommé *« Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg and agreement relating to the payment of an advance on salary for resettlement »* ainsi que le *« Wage Transfer Agreement »* nuls d'effet.

Il conclut ensuite au remboursement des sommes retenues illégalement sur son salaire des mois de juin 2024 à janvier 2025.

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de « dire pour droit » qu'il n'est pas redevable de la somme de 25.000.- euros sur base de l'accord dénommé *« Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg and agreement relating to the payment of an advance on salary for resettlement »* conclu entre parties, d'annuler la procédure de cession et d'interdire toute retenue sur salaire, cession ou paiement de la somme de 25.000.- euros à la société SOCIETE1.).

Au vu des différentes demandes formulées, il y a lieu d'analyser le moyen d'incompétence soulevé par rapport à chacune d'elles.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article 25 alinéa 1er du nouveau code de procédure civile, « *Le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.* »

La compétence du tribunal du travail n'existe ainsi que tant que la demande prend son origine dans un contrat de louage de service caractérisé par un lien de subordination.

Le tribunal du travail ne connaît pas des saisies-arrêts des rémunérations de travail, ni des contestations nées de l'exécution de cessions sur salaire.

En l'espèce, la première demande formulée par PERSONNE1.) porte sur l'annulation de l'accord dénommé *« Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg and agreement relating to the payment of an advance on salary for resettlement »*.

A cet égard le tribunal note que les parties versent parmi leurs pièces, à côté du contrat de travail, un accord dénommé « *Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg* » et un accord dénommé « *Wage Transfer Agreement* ».

Aucun autre accord signé entre parties, et notamment aucun accord dénommé « *Agreement relating to the payment of an advance on salary for resettlement*» n'est versé en cause.

Le tribunal en déduit que la demande en annulation formulée par PERSONNE1.) concerne les deux accords « *Agreement relating to the payment of an advance on salary for resettlement* » et « *Wage Transfer Agreement* ».

Aux termes de l'accord « *Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg* » les frais avancés par l'employeur pour organiser l'arrivée du salarié au Luxembourg, tels que notamment les frais de transport, les frais d'hébergement à l'arrivée du salarié et les frais déboursés pour l'obtention d'un permis de travail, d'un montant total forfaitaire de 25.000.- euros, sont considérés comme avances sur salaire remboursables à la première demande de l'employeur.

L'accord poursuit qu'en cas de défaut de remboursement de la part du salarié, l'employeur est autorisé à procéder par voie de retenues sur le salaire net du salarié, et même par voie saisie-arrêt ou de cession sur ses salaires futurs.

Il échet à cet égard de préciser que par cet accord le salarié autorise d'une part les retenues sur son salaire net perçu auprès de la société défenderesse et d'autre part des saisies sur salaire et des cessions sur salaire sur des salaires futurs perçus auprès d'autres employeurs.

Dans la mesure où le tribunal du travail est compétent pour statuer sur la validité des accords conclus entre parties, le moyen d'incompétence matérielle est à rejeter en ce qui concerne la demande en annulation des clauses de l'*« Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg »* et du « *Wage Transfer Agreement* ».

En revanche, la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes et le règlement grand-ducal modifié du 9 janvier 1979 concernant la procédure des saisies-arrêts et cessions sur les rémunérations de travail et les pensions et rentes attribuent compétence au juge de paix pour connaître des contestations nées de l'exécution d'une cession sur salaire.

Par conséquent, le tribunal du travail est matériellement incompétent tant pour statuer sur les demandes en remboursement des sommes, chiffrées au montant de 20.829,70.- euros, que la société SOCIETE1.) aurait récupéré par le biais de la cession notifiée au nouvel employeur d'PERSONNE1.), la société SOCIETE2.), que sur la demande tendant à l'annulation de la procédure de cession sur salaire qui aurait été mise en place par acte d'huissier de justice du 22 mai 2024.

La société SOCIETE1.) conclut encore à l'incompétence matérielle du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette au motif que les différents documents dont la demanderesse demande l'annulation auraient été signés avant l'entrée en vigueur du contrat de travail et seraient dès lors indépendants du contrat de travail conclu entre parties. Ces écrits ne seraient pas liés à la relation de travail entre parties et ne sauraient être considérés comme accessoires à ce contrat de travail.

Le tribunal rappelle qu'en ce qui concerne la compétence d'attribution du tribunal du travail qui est d'ordre public et qui doit donc être vérifiée d'office par le juge, l'article 25 alinéa 1er du nouveau code de procédure civile attribue au tribunal du travail, siégeant en formation collégiale, compétence « *pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement* ».

En l'espèce, le tribunal constate que l'accord dénommé *« Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg »* et le *« Wage Transfer Agreement »* ont été signés entre parties en date du 9 août 2023, donc en même temps que le contrat de travail.

Les écrits litigieux précisent expressément qu'ils sont conclus d'une part entre la société SOCIETE1.) en sa qualité d'employeur et d'autre part PERSONNE1.) en sa qualité de salarié. Même si les documents en question ne règlent pas les relations de travail entre parties en tant que telles, les accords conclus entre parties relatifs aux frais de logement temporaire, de transport et d'emménagement, ainsi que ceux relatifs à l'obtention du permis de travail sont conclus dans le cadre de la relation de travail.

Le tribunal considère ainsi que le litige trouve donc sa source dans le rapport d'employeur à salarié de sorte que les juridictions du travail sont matériellement compétentes pour en connaître.

Quant à l'irrecevabilité de la requête pour cause de libellé obscur

La société limitée SOCIETE1.) invoque encore l'exception du libellé obscur pour conclure à l'irrecevabilité de la requête. Elle fait valoir que le libellé de la requête ne lui permet pas de connaître exactement ce qui est réclamé par PERSONNE1.).

Il serait en outre fait référence à des articles du contrat de travail ou des accords conclus entre parties qui ne correspondraient cependant pas à ceux réellement conclus.

PERSONNE1.), en revanche, tout en admettant s'être en effet trompé au niveau de la numérotation des différentes clauses des accords conclus et sur la date des accords, prétend qu'il s'agirait en l'espèce d'une erreur purement matérielle qui ne saurait porter à conséquence.

En outre, les demandes seraient clairement formulées dans la requête de sorte que la société défenderesse a pu y prendre position et a pu organiser sa défense.

Le tribunal rappelle qu'aux termes de l'article 145 du nouveau code de procédure civile, la requête doit contenir l'objet de la demande et un exposé sommaire des moyens, le tout à peine de nullité.

Cette prescription doit être interprétée en ce sens que l'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises.

Cette description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

Il n'est pas nécessaire, pour satisfaire aux exigences de l'article 145 du nouveau code de procédure civile, d'indiquer le texte de loi sur lequel est basée l'action, c'est-à-dire de qualifier juridiquement la demande. Il est néanmoins indispensable que l'exploit soit rédigé de telle façon que les textes

visés s'en dégagent, du moins implicitement (J.-Cl. PERSONNE3.), Mélanges dédiés à PERSONNE4.) : L'exceptio obscuri libelli, p. 290).

L'inobservation des dispositions de l'article 145 est sanctionnée par la nullité de l'acte introductif d'instance.

La nullité de l'acte introductif d'instance résultant du libellé obscur de cet acte ne peut être couverte par des précisions ultérieures. C'est en effet l'acte introductif d'instance qui circonscrit le lien d'instance en ses éléments constitutifs - à savoir les parties, l'objet et la cause qui se caractérisent par leur caractère immuable - et qui doit fournir au défendeur les données requises pour que celui-ci ne puisse légitimement se méprendre quant à la portée, partant quant à la cause ou au fondement juridique de l'action dirigée contre lui.

Il s'agit encore d'une nullité de forme dont la mise en œuvre est soumise aux conditions de l'article 264 du nouveau code de procédure civile. Une telle nullité ne peut être prononcée que si l'inobservation de la formalité, même substantielle, a eu pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse.

Celui qui invoque le moyen du libellé obscur doit établir qu'en raison de ce libellé obscur de l'acte il a été dans l'impossibilité de savoir ce que le demandeur lui réclame et pour quelle raison (cf. C.S.J., 5 juillet 2007, n° 30520 du rôle).

Il appartient finalement au juge d'apprécier souverainement si un libellé est suffisamment explicite.

En l'espèce, aux termes de la requête, et en tenant compte de l'incompétence matérielle du tribunal pour statuer sur les demandes en remboursement des sommes récupérées par le biais de la cession sur salaire et en annulation de la procédure de cession, la partie requérante demande au tribunal notamment d'annuler deux accords conclus entre parties à côté du contrat de travail et ce en application de l'article L.121-3 du Code du travail. Même si le requérant s'est trompé sur la date de ces accords et sur la numérotation des articles ou le libellé exact, il n'y a pas de doute que l'employeur est parfaitement conscient quels accords sont visés par la demande en annulation, alors qu'à part le contrat de travail seuls deux documents supplémentaires ont été signés entre parties.

De même le fait que PERSONNE1.) a fait mention dans le corps de sa requête de l'article 1.4 du contrat de travail sans que cette disposition ne soit visée par les demandes formulées dans le dispositif de la requête ne saurait porter à conséquence.

Il y a partant lieu de rejeter l'exception du libellé obscur soulevée.

Quant à demande en annulation des accords signés entre parties

PERSONNE1.) conclut tout d'abord à l'annulation des clauses de l'accord dénommé *Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg* au motif que cet accord aurait été conclu en violation des dispositions de l'article L.121-3 du Code du travail et de l'ordre public.

Il conteste encore le montant de 25.000.- euros fixé de manière discrétionnaire par l'employeur pour couvrir les frais liés à sa venue au Luxembourg. Il estime que la clause prévoyant le remboursement de cette somme serait de nature à dissuader le salarié d'exercer son droit de démissionner.

PERSONNE1.) soutient ainsi qu'en mettant à sa charge une obligation de payer un montant de 25.000 euros, ne correspondant pas à des dépenses effectivement engagées par la société employeuse et qui serait par ailleurs disproportionnée par rapport aux démarches entreprises, la société SOCIETE1.) aurait considérablement aggravé les obligations du salarié en cas de démission et créé ainsi un véritable obstacle à sa liberté de démissionner. Cet accord serait à annuler en application de l'article L.121-3 du Code du travail qui interdit toute dérogation moins favorable au salarié.

L'article L.121-3 du Code du travail dispose que : « *Les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du présent titre dans un sens plus favorable au salarié.*

Est nulle et de nul effet toute clause contraire aux dispositions du présent titre pour autant qu'elle vise à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations. »

Sont à annuler sur cette base notamment des clauses qui, par l'ampleur de l'engagement pris, constituent un véritable obstacle à la liberté de démissionner du salarié.

En effet, le salarié engagé sous contrat à durée indéterminée est libre de démissionner à tout moment, sans avoir à donner les motifs de sa démission. La seule contrainte prévue par le Code du travail dans ce contexte est le respect d'un délai de préavis correspondant à la moitié du délai de préavis que l'employeur devrait respecter en cas de licenciement, sauf motif grave autorisant le salarié à démissionner avec effet immédiat.

Force est de constater que l'employeur, dans l'accord conclu entre parties, chiffre le montant des avances sur salaire au montant de 25.000.- euros. L'employeur précise que ce montant couvre différents postes tels que les démarches administratives pour le permis de travail et le titre de séjour, les transports à l'arrivée du salarié, son logement temporaire etc. Pour chaque poste un montant forfaitaire est indiqué.

Le tribunal constate, à l'instar de la partie requérante, que bien que le montant de 25.000.- euros soit ventilé entre différents postes déterminés, l'employeur indique pour chaque poste un montant forfaitaire qui ne correspond pas aux frais réellement engagés par l'employeur. Ces différents montants sont en outre disproportionnés par rapport au coût réel des différents services rendus.

A titre d'illustration il y a lieu de relever le poste dénommé « *organization of the arrival in the Grand Duchy of Luxembourg* » chiffré au montant de 2.850.- euros, le poste intitulé « *Identification of a temporary accomodation in the Grand Duchy of Luxembourg or neighboring countries (Grande Région)* » pour un montant de 4.000.- euros ou encore le poste intitulé « *Processing of requests related to the temporary accomodation* » pour 2.500.- euros.

Dans la mesure où les montants réclamés pour les différents postes ne sont en outre étayés par aucune pièce et qu'en plus ils sont démesurés tant quant au coût réel des prestations qu'au regard du salaire convenu entre parties dans le contrat de travail, le tribunal considère que la stipulation relative au remboursement de ces frais se heurte aux dispositions de l'article L.121-3 du Code du travail. En effet elle constitue, dans les circonstances de l'espèce, un véritable frein à la liberté de démissionner du défendeur.

Par conséquent, l'accord conclu entre parties aggrave les obligations du salarié en cas de démission et est de nature à dissuader de toute velléité de démissionner en lui imposant une fidélité de quarante-huit mois pour échapper à l'obligation de remboursement intégral.

Il s'ensuit que l'accord dénommé *Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg* est conclu en violation des dispositions de l'article L.121-3 du Code du travail et dès lors nul.

La même remarque vaut pour le « *Wage Transfer Agreement* » par lequel PERSONNE1.) s'est engagé à rembourser un montant de 1.500.- euros à la première demande de l'employeur ou du cessionnaire. Cet accord intervient pour garantir le paiement de toute somme dont le salarié pourrait être redevable envers l'employeur en exécution de l'accord *Agreement for the payment of a salary advance to cover the resettlement.*

Or, un tel accord n'est pas versé parmi les pièces et il ne résulte d'aucun élément du dossier qu'un tel accord a été signé entre parties. L'accord *Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg* qui pourrait être visé par le « *Wage Transfer Agreement* » étant à annuler pour être contraire à l'article L.121-3 du Code du travail, le *Wage Transfer Agreement* qui a trait à une cession sur salaire à effectuer sur base de cet accord est également à annuler.

Quant aux demandes reconventionnelles

A titre reconventionnel, la société SOCIETE1.) conclut à la condamnation du requérant à lui payer sur base de l'accord conclu entre parties le montant de 25.000.- euros, déduction faite des montants d'ores et déjà perçues par le biais de la cession sur salaire pratiquée sur le salaire perçu par PERSONNE1.) auprès de son nouvel employeur, la société e SOCIETE2.).

Dans la mesure où le tribunal a déclaré nul l'accord visé par la société SOCIETE1.), sa demande en condamnation est à rejeter.

Quant à la demande respective des parties en paiement d'une indemnité de procédure

Les deux parties étant restées en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à leur charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens, il y a lieu de rejeter les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure formulées sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vu de la décision intervenue, il n'y a pas lieu de déclarer le jugement commun à la société SOCIETE2.).

PAR CES MOTIFS

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

r e ç o i t la requête en la forme ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) qu'il chiffre sa demande en remboursement des retenues effectuées de manière illégale sur son salaire des mois de juin 2024 à janvier 2025 au montant de 20.829,70.- euros ;

d o n n e a c t e à la société SOCIETE1.) de ses demandes reconventionnelles ;

se **d é c l a r e** matériellement incompétent pour tant pour statuer sur la demande en remboursement du montant de 20.829,70.- euros, et sur la demande tendant à l'annulation de la procédure de cession sur salaire qui aurait été mise en place par acte d'huissier de justice du 22 mai 2024 ;

r e j e t t e le moyen d'incompétence matérielle soulevé pour le surplus ;

r e j e t t e l'exception du libellé obscur soulevée ;

d é c l a r e nuls les accords dénommés *Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg* et *Wage Transfer Agreement* ;

d é c l a r e non fondée la demande reconventionnelle formulée par la société SOCIETE1.) tendant à la condamnation d'PERSONNE1.) au montant de 25.000.- euros ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondées les demandes des parties tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

partant en déboute ;

d i t qu'il n'y a pas lieu de déclarer le présent jugement commun à la société SOCIETE2.) ;

f a i t masse des frais et dépens de l'instance et les impose pour moitié à PERSONNE1.) et pour moitié à la société SOCIETE1.).

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de:

Joëlle GEHLEN, président
Armand ROBINET, assesseur-employeur
Alain Pierre KINN, assesseur salarié,
Ben GAUDRON, greffier assumé,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Joëlle GEHLEN, juge de paix, président,

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