

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 196/24
E-TRAV-47/21

Audience publique du 22 janvier 2024

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 F-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Desislava GOSTEVA, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg,

et :

1. la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., 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 Maître Jordan MICHEL, avocat à Frisange,

2. la société anonyme SOCIETE2.) S.A., 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 défenderesse** - comparant par Maître Virginie HEIB, en remplacement de Maître Esbelta DE FREITAS, avocats à Luxembourg,

3. la société anonyme SOCIETE3.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE4.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Karine SCHMITT, avocat à Luxembourg,

4. la société anonyme SOCIETE4.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE5.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO4.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Virginie HEIB, en remplacement de Maître Esbelta DE FREITAS, avocat à Luxembourg

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître François KAUFFMAN, avocat à Luxembourg,

- **partie intervenante** - comparant initialement par Maître François KAUFFMAN, avocat à Luxembourg, et défaillante à l'audience publique du 18 décembre 2023.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 3 mars 2021, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 19 avril 2021, date à laquelle l'affaire fut fixée au 20 septembre 2021.

Après huit remises à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 18 décembre 2023.

A cette dernière audience, les mandataires des parties demanderesse et défenderesses furent entendus en leurs explications et conclusions.

La partie intervenante ne fut pas représentée.

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 déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 3 mars 2021, PERSONNE1.) demanda la convocation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. (ci-après : la société SOCIETE1.)), de la société anonyme SOCIETE2.) S.A. (ci-après : la société SOCIETE2.)), de la société anonyme SOCIETE3.) S.A. (ci-après : la société SOCIETE3.)) ainsi que de la société anonyme SOCIETE4.) (ci-après : la société SOCIETE4.)), à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de les y voir condamner in solidum, sinon chacune à proportion, sinon l'une à défaut de l'autre, à lui payer, du chef du préjudice subi au titre de la violation des obligations mises à leur charge par les articles L.622-4, L.622-5, L.572-3 du Code du travail, les montants de :

- | | |
|------------------------|-------------|
| - préjudice matériel : | 34.821,00 € |
| - préjudice moral : | 7.532,10 € |

sinon subsidiairement le montant de :

- | | |
|------------------------|-------------|
| - perte d'une chance : | 34.821,00 € |
|------------------------|-------------|

soit en tout 42.353,10 €, sinon 34.821 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il demanda encore leur condamnation in solidum, sinon chacune à proportion, sinon l'une à défaut de l'autre, à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par cette même requête, le requérant demanda la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi afin de lui déclarer opposable la décision à intervenir.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

Suivant courrier entré au greffe du tribunal du travail en date du 15 décembre 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG déclara ne pas avoir de revendications à faire valoir. Il y a lieu de lui en donner acte.

A l'audience publique du 18 décembre 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire au montant de 18.718,98 € ses demandes relatives au préjudice matériel, respectivement à la perte d'une chance. Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, les sociétés défenderesses respectives réclamèrent de manière reconventionnelle la condamnation du requérant à leur payer :

- à la société SOCIETE4.), une indemnité de procédure de 2.000 € ;
- à la société SOCIETE2.), une indemnité de procédure de 2.000 €, une indemnité pour procédure abusive et vexatoire de 2.500 € ainsi qu'un montant de 3.000 € à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat ;
- à la société SOCIETE3.), une indemnité de procédure de 500 € ;
- à la société SOCIETE1.), une indemnité de procédure de 1.500 €.

Il y a lieu de leur en donner acte

Moyens et prétentions des parties :

PERSONNE1.) expose qu'en tant que ressortissant algérien résidant légalement en France, il a été amené à travailler pour différentes entreprises à Luxembourg entre octobre 2015 et octobre 2016.

Il explique qu'au courant du mois de décembre 2016, l'ADEM lui a fait parvenir une attestation U1 lui ayant permis de bénéficier des allocations de chômage de la part du Pôle Emploi.

Le requérant fait valoir qu'à partir de mars 2019, il a de nouveau été amené à travailler à Luxembourg, à savoir :

- de mars 2019 à juillet 2019 pour les sociétés SOCIETE2.) et SOCIETE3.) sur base de contrats de mission signés avec la société de travail intérimaire SOCIETE1.) ;
- du 12 août 2019 au 12 février 2020 pour la société SOCIETE4.) sur base d'un contrat de travail à durée déterminée.

PERSONNE1.) explique que suite à la fin de ce dernier contrat de travail et à la veille de la crise sanitaire liée au Covid-19, il a demandé à l'ADEM de lui délivrer une nouvelle attestation U1 afin de pouvoir bénéficier du chômage en France.

Or, il explique s'être vu refuser cette attestation au motif qu'il ne disposait pas d'autorisation de travail pour le Luxembourg.

Il explique encore qu'en l'absence d'attestation U1 délivrée par l'ADEM, le Pôle Emploi lui a par la suite refusé le bénéfice des allocations de chômage au motif que, sans le document U1, il ne justifiait « *pas d'une durée d'affiliation ou de travail suffisante* ».

Le requérant fait valoir qu'il a ainsi subi un préjudice matériel, qu'il évalue à 18.718,98 €, suite à l'impossibilité, sinon à la perte d'une chance de bénéficier de l'indemnité de chômage de la part du Pôle Emploi. Il explique que cette perte correspond à la différence, pendant une période de deux ans, entre les indemnités qu'il aurait perçues s'il avait disposé de l'attestation U1 et les montants effectivement touchés pendant cette même période (aide sociale, divers salaires).

Il expose encore qu'ayant été privé de revenus en pleine crise économique et sanitaire, il a subi un préjudice moral à hauteur de la somme de 7.532,10 €.

PERSONNE1.), qui prétend avoir ignoré le besoin de disposer d'une autorisation de travail alors qu'il disposait d'une carte de séjour française ainsi que d'une autorisation de travail pluriannuelle en France, considère que les susdits préjudices sont imputables aux sociétés SOCIETE4.) et SOCIETE1.), conjointement avec les sociétés SOCIETE3.) et SOCIETE2.), le refus lui opposé par le Pôle Emploi - motivé par l'absence d'attestation U1, elle-même refusée par l'ADEM en raison de l'absence d'autorisation de travail - résultant directement d'une série de manquements fautifs de la part des sociétés défenderesses aux règles relatives à l'embauche et à l'emploi de ressortissants de pays tiers, constituant dans leur chef des violations à leur obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail.

Le requérant entend ainsi, à titre principal, engager la responsabilité contractuelle des sociétés adverses en faisant valoir :

- d'une part, qu'elles ont commis une faute au moment de l'embauche en procédant à son embauche, respectivement en le faisant travailler, sans respecter les dispositions des articles L.622-4 et L.622-5 du Code du travail, exigeant la déclaration préalable à l'ADEM de tout poste à occuper par un ressortissant d'un pays tiers, et ce alors même qu'elles savaient que le requérant faisait partie de cette catégorie de personnes, ladite omission ayant eu comme conséquence que l'ADEM n'a pas délivré de certificat attestant de leur droit de recruter le requérant et que ledit document n'a pas pu être remis au salarié afin de lui permettre de le joindre à son dossier pour déposer une demande d'autorisation de travail complète ;
- d'autre part, qu'elles ont commis une faute au moment de l'exécution du contrat de travail, en le faisant travailler en violation des dispositions de l'article L.572-3 (1) du Code du travail, c'est-à-dire sans vérifier que leur salarié, qui leur a spontanément communiqué son statut de travailleur frontalier de nationalité extracommunautaire, disposait bien d'une autorisation de séjour et de travail, le salarié ayant ainsi été induit en erreur

par l'inaction et le silence fautifs des sociétés défenderesses, entérinés par le passé par l'ADEM elle-même, empêchant ainsi le requérant de demander l'autorisation de travail requise ;

- que les sociétés défenderesses n'ont dès lors pas fait le nécessaire pour l'obtention par le requérant d'une autorisation de travail, leurs omissions se trouvant en lien causal avec le préjudice subi, alors que le salarié « n'avait pas et, dans tous les cas, ne pouvait pas » en raison desdites fautes, demander l'autorisation de travail requise.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) entend engager la responsabilité extracontractuelle des sociétés défenderesse sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil en leur reprochant :

- d'avoir, en violation de leur obligation de renseignement précontractuelle, omis de le renseigner et de l'informer sur certains éléments de nature à influencer sur son consentement ainsi que sur l'exécution future du contrat de travail et plus particulièrement sur la légalité de la relation de travail envisagée, en ne portant pas à sa connaissance l'obligation de détenir une autorisation de travail ainsi que les informations relatives à la procédure applicable à la demande afférente, aucune des sociétés défenderesses ne l'ayant informé ou demandé, malgré leur connaissance de son statut de ressortissant extracommunautaire, de produire une copie de son autorisation de travail ou de déposer un dossier aux fins d'obtenir pareille autorisation ;
- de s'être ainsi rendu coupable d'une omission fautive à leur obligation de résultat, découlant de l'article L.010-1 du Code du travail, qui s'est trouvée à l'origine du préjudice subi par le requérant.

Les sociétés SOCIETE4.) et SOCIETE2.) s'opposent à la demande, leurs arguments étant repris dans une note de plaidoiries se résumant comme suit.

Elles soulèvent tout d'abord l'incompétence matérielle du tribunal du travail.

Elles considèrent en effet que le litige introduit à l'encontre de la société SOCIETE2.) ne trouve pas sa source dans un contrat de travail, aucun contrat de quelque nature que ce soit n'ayant été conclu entre PERSONNE1.) et l'entreprise utilisatrice.

En ce qui concerne le contrat de travail signé avec la société SOCIETE4.), elles font valoir que conformément aux exigences de l'article L.572-3 (1) invoqué par le requérant, l'employeur a bien vérifié l'existence d'un titre de séjour valable, PERSONNE1.) lui ayant présenté à cet effet un titre de séjour français.

Si l'employeur admet avoir erronément cru, au vu de ce titre, qu'il n'avait pas besoin de respecter les dispositions de l'article L.622-4 du Code du travail relative à la déclaration de poste vacant et dès lors avoir, de bonne foi, engagé le salarié, il estime toutefois que cette erreur ne constitue pas une violation de ses obligations découlant du contrat de travail, la demande de PERSONNE1.) découlant en effet du refus de l'ADEM de lui délivrer le formulaire U1 et ne trouvant dès lors pas sa source directement dans le contrat de travail, le litige n'étant partant pas de la compétence du tribunal du travail.

Quant au fond et en ce qui concerne leur prétendue responsabilité contractuelle, la société utilisatrice SOCIETE2.) conteste avoir commis une faute à l'occasion de l'embauche, alors qu'elle explique n'avoir procédé à aucune embauche.

La société SOCIETE4.) conteste également avoir commis une faute à l'occasion de l'embauche, expliquant avoir été induite en erreur par la production d'un titre de séjour français valable. Elle explique encore que l'obligation de déclarer un poste vacant ne constitue pas une obligation de l'employeur envers son salarié sur base du contrat de travail, mais une obligation administrative envers l'ADEM.

Les sociétés SOCIETE4.) et SOCIETE2.) contestent encore toute faute contractuelle lors de l'exécution du contrat de travail, le requérant n'ayant signé aucun contrat avec la société utilisatrice SOCIETE2.) et l'employeur SOCIETE4.) n'étant pas directement responsable de l'absence d'autorisation de travail, l'obligation de solliciter pareille autorisation se trouvant, aux termes de la loi modifiée du 29 août 2008 portant sur la libre circulation des personnes et l'immigration, à charge du ressortissant du pays tiers et non de son futur employeur, le salarié n'ayant sollicité aucune diligence particulière dans ce contexte à son employeur. Elles font encore valoir que contrairement aux prétentions adverses, la société SOCIETE4.) a bien respecté les dispositions de l'article L.572-3 en vérifiant l'existence d'un titre de séjour, en l'espèce français, valable.

A titre subsidiaire et à supposer qu'une faute contractuelle de leur part soit retenue, les sociétés SOCIETE4.) et SOCIETE2.) demandent à être partiellement exonérées de leur responsabilité par la faute de la victime.

Les sociétés SOCIETE4.) et SOCIETE2.) contestent ensuite l'existence d'un préjudice en rapport avec la faute contractuelle alléguée et font valoir qu'au vu de la durée limitée du contrat conclu avec l'employeur, le préjudice revendiqué ainsi que son importance n'étaient nullement prévisible pour ce dernier.

Elles contestent pareillement l'existence de la perte d'une chance, les conditions afférentes n'étant pas données et la chance d'obtenir des indemnités de chômage de la part du Pôle Emploi n'étant ni réelle, ni certaine.

Les sociétés SOCIETE4.) et SOCIETE2.) contestent finalement le lien causal entre le préjudice allégué et leur prétendue faute contractuelle.

Elles font plus particulièrement valoir que s'il est exact qu'il résulte du courrier de refus du Pôle Emploi que PERSONNE1.) « ne justifie pas d'une durée d'affiliation ou de travail suffisant », il n'en résulte en revanche pas que cette circonstance soit due à l'absence d'attestation U1, la référence faite audit document résultant d'une simple rajoute manuscrite dont il ne résulterait pas qu'elle émane du Pôle Emploi et qui serait, partant, sans valeur probante.

Elles en déduisent que le requérant n'aurait de toute façon pas respecté la condition de stage prévue par les dispositions légales luxembourgeoises de sorte que l'ADEM aurait, en tout état de cause, refusé de lui délivrer le formulaire U1 permettant son inscription et sa demande de chômage auprès du Pôle Emploi.

Elles font encore valoir que dans la mesure où les citoyens de l'Union Européenne disposent d'un droit de priorité sur le marché du travail national, mis en œuvre par le biais de la déclaration prévue par l'article L.622-4 du Code du travail, le requérant

n'aurait jamais été engagé si la société SOCIETE4.) avait effectué la démarche requise, l'ADEM lui ayant très certainement proposé dans ce cas des candidats ressortissants de l'Union justifiant des qualifications requises pour le poste à pourvoir, celui-ci n'ayant comploté aucune qualification particulière.

Elles concluent en fin de compte à la rupture de tout éventuel lien causal, le salarié n'ayant pas entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi et n'ayant dès lors pas respecté son obligation de modérer son dommage.

Les sociétés SOCIETE4.) et SOCIETE2.) contestent finalement - par référence à leurs développements antérieurs - leur responsabilité extracontractuelle, le requérant n'ayant établi ni faute, ni préjudice, ni lien causal.

Elles contestent plus particulièrement être débiteurs d'une obligation de renseignement concernant la procédure à respecter en vue de l'octroi d'une autorisation de travail, le non-respect de cette prétendue obligation ne pouvant dès lors être fautive au sens des articles 1382 et 1383 du Code civil.

La société SOCIETE3.) conteste également la compétence matérielle du tribunal du travail, aucune relation contractuelle n'ayant existé entre elle en sa qualité de société utilisatrice et le requérant embauché par la société intérimaire.

Pour le surplus, elle se rapporte aux développements exposés par les sociétés SOCIETE4.) et SOCIETE2.).

La société SOCIETE1.) quant à elle se rallie également aux développements des sociétés SOCIETE4.) et SOCIETE2.).

Elle insiste toutefois sur le fait que l'obligation de demander l'autorisation de travail incombe au salarié, que ce dernier n'a pas établi l'existence de manquements dans son chef et que le motif de refus invoqué par le Pôle Emploi n'est pas celui invoqué par le requérant.

Elle demande finalement à réduire tout éventuel préjudice lui imputable à de plus justes proportions et elle conteste le dommage réclamé à titre de perte d'une chance, ce dernier correspondant à l'intégralité du préjudice matériel invoqué à titre principal.

Motifs de la décision :

Il résulte des développements des parties à l'audience ainsi que des documents soumis à l'appréciation du tribunal que le requérant est un ressortissant algérien légalement établi en France.

Il est constant en cause que nonobstant l'absence d'autorisation de travail pour le territoire luxembourgeois et malgré la connaissance des origines extracommunautaires du requérant, ce dernier a été engagé par l'entreprise de travail intérimaire SOCIETE1.), suivant divers contrats de mission conclus à partir du 4 mars 2019, pour accomplir une tâche précise et non durable auprès de la société utilisatrice SOCIETE3.) pendant la période du 4 mars 2019 au 31 mars 2019.

Suivant divers contrats de mission signés à partir du 1^{er} avril 2019, le requérant a encore été engagé par cette même entreprise de travail intérimaire pour accomplir une tâche précise et non durable auprès de la société utilisatrice SOCIETE2.), les fiches de salaire ainsi que le certificat de travail faisant état d'une occupation du 1^{er} avril 2019 au 31 juillet 2019.

Suivant contrat de travail à durée déterminée du 9 août 2019, PERSONNE1.) s'est finalement trouvé aux services de la société SOCIETE4.) pour la période du 12 août 2019 au 12 février 2020.

Le litige est relatif au préjudice que le requérant prétend avoir subi, suite à l'expiration de ce dernier contrat, du fait de manquements fautifs - imputés aux sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE4.), conjointement avec les sociétés utilisatrices SOCIETE3.) ET SOCIETE2.) – qui auraient eu comme conséquence le refus de délivrance par l'ADEM de son attestation U1 et par voie de conséquence le refus du Pôle Emploi de lui payer le chômage.

Quant à la compétence matérielle :

Les sociétés défenderesses concluent à l'incompétence du tribunal du travail, les sociétés utilisatrices SOCIETE3.) et SOCIETE2.) faisant valoir qu'elles n'ont signé aucun contrat avec le requérant et les sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE4.) excipant de la circonstance que les fautes alléguées ne résultent pas directement du contrat de travail.

PERSONNE1.) s'oppose à ce moyen alors qu'il explique qu'il y a bien eu relation de travail à l'égard de chacune des parties, même si le signataire du contrat n'était pas le bénéficiaire/utilisateur. Il estime par ailleurs que les fautes invoquées sont bien en rapport avec les contrats de travail se trouvant à la base desdites relations de travail.

Il y a lieu de rappeler qu'en vertu de l'article 25 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.

(...) »

Les juridictions du travail sont dès lors des juridictions d'exception qui ne peuvent connaître que des affaires qui leur sont réservées par la loi.

Cette compétence exceptionnelle se limite à la connaissance des contestations qui s'élèvent, d'une part, entre les employeurs et, d'autre part, leurs salariés, relatives notamment aux contrats de travail et aux contrats d'apprentissage, y compris les contestations survenant après que l'engagement ait pris fin.

Pour entraîner la compétence de ces juridictions d'exception, il ne suffit toutefois pas que le litige naisse à l'occasion d'un contrat de travail, il faut encore qu'il prenne sa source directement dans ledit contrat. Pour tout ce qui se situe en dehors du

cadre des relations de travail et qui est sans rapport avec l'exécution du contrat de travail, le tribunal du travail n'a pas compétence d'attribution. Sont ainsi exclus de la compétence dudit tribunal les litiges nés d'un délit ou d'un quasi-délit commis à l'occasion des rapports qu'un contrat de travail engendre.

Afin d'analyser sa compétence matérielle, qui constitue une question d'ordre public, le tribunal du travail doit donc vérifier d'une part s'il y a contrat de travail.

Il doit vérifier d'autre part si le litige dont il est saisi prend effectivement sa source directement dans ce contrat de travail.

Quant au premier volet, le tribunal constate que PERSONNE1.) a introduit son action à l'encontre de son dernier employeur, d'une société de travail intérimaire ainsi que de deux sociétés utilisatrices.

En ce qui concerne plus particulièrement la relation de travail intérimaire qui concerne les sociétés SOCIETE1.), SOCIETE3.) et SOCIETE2.), il y a lieu de rappeler qu'elle est fondée sur une relation triangulaire impliquant l'entreprise de travail intérimaire, le salarié en mission ainsi que le client utilisateur.

Cette relation triangulaire exige par conséquent la conclusion de deux contrats concomitants, à savoir d'une part un contrat de mission conclu entre l'entrepreneur de travail intérimaire et le salarié intérimaire ainsi que, d'autre part, un contrat de mise à disposition conclu entre l'entreprise de travail temporaire (la société SOCIETE1.) et l'entreprise utilisatrice (les sociétés SOCIETE3.), respectivement SOCIETE2.), auquel le salarié est tiers.

Or, si en application des dispositions de l'article L.131-6 du Code du travail, le contrat de mission liant l'entrepreneur de travail intérimaire à chacun des salariés mis à la disposition de l'utilisateur est réputé contrat de travail, tel n'est pas le cas de la « relation de travail » dans les liens de laquelle le requérant prétend s'être trouvée à l'égard des sociétés utilisatrices.

Entre le travailleur intérimaire et la société utilisatrice n'existe en effet aucune relation contractuelle.

La circonstance invoquée par le requérant que le travail qu'il a fourni auprès des sociétés utilisatrices se fonde à la base sur l'existence d'un contrat de mise à disposition, réputé contrat de travail, n'est pas de nature à créer dans le chef du requérant un rapport contractuel à l'égard des sociétés SOCIETE3.) et SOCIETE2.), ni a fortiori un contrat de travail, exception faite de l'hypothèse, non invoquée en l'espèce, de l'article L.131-10 (1) du Code du travail.

Le requérant n'ayant pas fait valoir d'autres arguments, le tribunal du travail doit dès lors se déclarer incompétent, faute de contrat de travail, pour connaître de la demande pour autant qu'elle est dirigée à l'encontre des sociétés SOCIETE3.) et SOCIETE2.).

Quant au second volet et en ce qui concerne les sociétés SOCIETE4.) et SOCIETE1.), qui étaient liés au requérant par un contrat de travail, respectivement par un contrat de mission réputé contrat de travail, il convient de vérifier si la demande de PERSONNE1.) prend sa source directement dans ledit contrat.

Or, la responsabilité extracontractuelle que le requérant invoque à titre subsidiaire à l'égard de ses anciens employeurs ne saurait, par définition, prendre sa source directement dans l'un des contrats ayant lié les parties.

En ce qui concerne la base contractuelle invoquée à titre principal, PERSONNE1.) reproche aux sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE4.) d'avoir contrevenu au moment de l'embauche aux dispositions des articles L.622-4 et L.622-5 du Code du travail, respectivement à l'article L.572-3 (1) lors de l'exécution des contrats.

Il fait encore valoir que ces violations constituent dans leur chef un défaut d'exécution de bonne foi des contrats de travail au moment de l'embauche et de l'exécution des contrats respectifs.

Aux termes de l'article L. 622-4 (1) :

« Dans l'intérêt du maintien du plein emploi, de l'analyse du marché de l'emploi et en vue des décisions concernant l'emploi des salariés étrangers, tout poste de travail doit obligatoirement être déclaré à l'Agence pour le développement de l'emploi. En cas de publication dans la presse écrite ou parlée ou par tout autre moyen de publication ou de communication, l'offre d'emploi doit être déclarée à l'Agence pour le développement de l'emploi au moins trois jours ouvrables à l'avance ».

Le paragraphe (4) de ce même article dispose que :

« L'Agence pour le développement de l'emploi examine si l'offre d'emploi peut être pourvue par une personne visée à l'article L. 622-5.

Si endéans un délai de trois semaines à compter de la déclaration d'un poste de travail, l'Agence pour le développement de l'emploi n'a pas proposé à l'employeur de candidat remplissant le profil requis pour le poste déclaré, l'employeur peut demander au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi une attestation lui certifiant le droit de recruter, pour ce poste, la personne de son choix, sans préjudice des dispositions de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration ».

L'article L.622-5 invoqué par le requérant et auquel renvoie l'article L.622-4 (4) précise à son tour les personnes qui, recherchant un emploi, peuvent s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Il résulte de la lecture combinée de ces deux articles que tout employeur qui souhaite embaucher du personnel, quel qu'il soit et peu importe son origine et son lieu de résidence, doit introduire une déclaration de poste vacant auprès de l'ADEM qui vérifie si ledit poste peut être pourvu par un demandeur d'emploi dûment inscrit auprès de ses services.

En ce qui concerne plus particulièrement les ressortissants de pays tiers résidant légalement sur le territoire d'un autre État membre et qui souhaitent venir travailler au Luxembourg sans y résider - ce qui est le cas du requérant - ils doivent se soumettre au « *test du marché de l'emploi* » alors qu'ils ne sauraient se faire engager que si, suite à la déclaration de poste vacant, l'ADEM n'a pas réussi à pourvoir le poste par une personne disponible sur le marché du travail national ou

européen, cette dernière notion faisant référence à la faculté des entreprises cherchant à élargir leur recherche de candidats à demander, au moment de la déclaration de poste vacant, que leur offre soit diffusée par l'intermédiaire du portail EURES qui est le portail européen de la mobilité de l'emploi.

Ces mêmes salariés doivent encore disposer d'une autorisation de travail.

En effet, l'article 50 (1) de la loi modifiée du 29 août 2008 portant sur la libre circulation des personnes et l'immigration, inséré au chapitre 3 concernant le droit d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers, dispose que :

« Tout ressortissant de pays tiers qui détient une autorisation de séjour et réside dans un autre Etat membre de l'Union européenne et qui entend exercer une activité salariée sur le territoire, doit y avoir été autorisé. L'octroi de l'autorisation de travail et son renouvellement sont subordonnés aux conditions relatives à l'exercice d'une activité salariée prévues aux articles 42 et 43, sinon 45 ».

Aux termes de l'article 42 de cette même loi, l'autorisation de travail n'est accordée au ressortissant d'un pays tiers pour exercer une activité salariée que s'il est en possession d'un contrat de travail conclu pour un poste déclaré vacant auprès de l'ADEM.

Ces dispositions impliquent en pratique que si un employeur – après avoir procédé à une déclaration de poste vacant et après avoir constaté qu'aucun candidat remplissant le profil requis pour le poste déclaré ne lui a été proposé - a l'intention d'engager un ressortissant de pays tiers ne disposant pas d'une autorisation de travail, il doit signer un contrat de travail avec ce salarié-candidat, assorti le cas échéant d'une clause suspensive, et il doit lui remettre l'original du certificat de l'ADEM lui permettant de recruter la personne de son choix afin de permettre au salarié-candidat de le joindre à sa demande d'autorisation de travail.

Il résulte de tout ce qui précède que l'obligation de déclaration préalable découlant pour les sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE4.) des dispositions de l'article L.622-4, qui préexiste et qui est indépendante de la conclusion d'un contrat de travail et de la volonté des employeurs de contracter, le cas échéant, avec un ressortissant d'un pays tiers, ne trouve pas sa source directement dans le contrat de travail ultérieurement conclu avec PERSONNE1.).

C'est encore à tort que le requérant entend rattacher l'inexécution reprochée à une omission d'exécuter de bonne foi ledit contrat de travail.

En effet, si le patron doit certes de bonne foi coopérer avec le ressortissant d'un pays tiers - avec lequel il a signé un contrat de travail en vue de l'occupation d'un poste qu'il a préalablement déclaré vacant auprès de l'ADEM - en lui remettant le certificat visé par l'article L.622-4 (4), alinéa 2 du Code du travail en vue de permettre au salarié-candidat d'obtenir son autorisation de travail, PERSONNE1.) n'a toutefois pas demandé en l'espèce d'autorisation de travail conformément aux exigences de l'article 50 de la loi modifiée du 29 août 2008 et il n'a pas réclamé auprès de ses employeurs respectifs la remise du document dont il aurait eu besoin dans le cadre de pareille demande.

La faute reprochée au moment de l'embauche du requérant ne prend dès lors pas sa source directement dans ce contrat de travail.

PERSONNE1.) reproche encore à ses anciens employeurs de ne pas avoir respecté, pendant l'exécution du contrat de travail, les dispositions de l'article L.572-3 (1) du Code du travail en ne vérifiant pas s'il disposait (respectivement en ne l'informant pas qu'il devait disposer) d'une autorisation de travail.

Aux termes de la disposition invoquée par le requérant, qui est insérée au chapitre 2 du titre VII du livre V du Code du travail, intitulé « Interdiction de l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier » :

« *L'employeur d'un ressortissant de pays tiers est obligé :*

1. *d'exiger que les ressortissants de pays tiers, avant d'occuper l'emploi, disposent d'une autorisation de séjour ou d'un titre de séjour et les présentent à l'employeur ;*
2. *de tenir, pendant la durée d'emploi, une copie de l'autorisation de séjour ou du titre de séjour, en vue d'une éventuelle inspection ;*
3. *de notifier au ministre ayant l'immigration dans ses attributions le début de la période d'emploi d'un ressortissant de pays tiers dans un délai de trois jours ouvrables à compter du premier jour de travail du ressortissant d'un pays tiers ».*

Contrairement à ce qu'entend le requérant, cette disposition n'impose pas aux employeurs de demander ou de requérir de la part de leurs salariés ressortissants de pays tiers leur autorisation de travail et d'en tenir une copie aux fins de présentation en cas de contrôle.

PERSONNE1.) ne saurait dès lors affirmer que le non-respect de ladite disposition constitue un défaut d'exécution de bonne foi d'une obligation découlant du contrat de travail qui l'aurait induit en erreur quant à l'impératif d'obtenir une autorisation de travail et qui aurait eu comme conséquence qu'il « n'avait pas et, dans tous les cas, ne pouvait pas demander l'autorisation de travail litigieuse ».

Les reproches invoqués ne prenant dès lors pas leur source directement dans le contrat de travail, respectivement dans les contrats de mission signés respectivement avec les sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE4.), le tribunal du travail est incompétent pour connaître de la demande du requérant.

Quant aux indemnités de procédure :

Au vu de l'issue du litige, le requérant ne saurait prétendre à une indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

Les sociétés défenderesses ayant dû exposer des frais pour faire valoir leurs droits en justice, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à leur charge l'entièreté des sommes exposées par elles et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 500 € le montant qu'il y a lieu de leur allouer de ce chef de sorte qu'il y a lieu de condamner PERSONNE1.) à payer à chacune des sociétés défenderesses une indemnité de procédure de 500 €.

Quant à l'indemnité pour procédure abusive et vexatoire :

La société SOCIETE2.) réclame encore le paiement d'une indemnité de 2.500 € sur base de l'article 6-1 du Code civil.

Il y a lieu de rappeler qu'il est de règle que le demandeur qui échoue dans son action n'est pas considéré ipso facto comme ayant commis un abus (Civ. 1ère, 18.5.1949, Bull.Civ, I, no 175; Soc. 7.1.1955, Gaz.Pal. 1955.1.182; Civ. 2E, 19.4.1958, Bull. Civ. II, no 260; Civ. 1ère, 8.11.1976, JCP 1976.IV.395; Civ. 2E, 24.6.1987, Bull.Civ. II, no 137).

En effet, l'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute, pouvant donner lieu à des dommages et intérêts, que s'il constitue un acte de malice ou de mauvaise foi, ou au moins une erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable.

En l'espèce, il n'est pas établi que l'action introduite par PERSONNE1.) était guidée par une intention malveillante ou soit constitutif d'un comportement blâmable.

Il y a dès lors lieu de débouter la société SOCIETE2.) de sa demande en obtention de dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire.

Quant au remboursement des frais et honoraires d'avocat :

La société SOCIETE2.) réclame finalement le paiement d'un montant de 3.000 € à titre de remboursement de ses frais d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

A l'appui de sa demande, elle verse deux demandes de provision ainsi que la preuve de paiement partielle des montants en question.

Il y a lieu de rappeler que suivant arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation a retenu que les frais non compris dans les dépens, partant également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Force est toutefois de constater que dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Dans ces circonstances, le tribunal considère que le choix de la société SOCIETE2.) de faire gérer son litige par une tierce personne ne saurait être opposable au requérant dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont la partie demanderesse sur reconvention doit seul supporter les éventuelles conséquences.

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à cette demande.

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;

reçoit la requête en la forme ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG qu'il n'a pas de revendications à faire valoir ;

le **met** hors cause ;

se **déclare** matériellement incompétent pour connaître des demandes en dommages et intérêts de PERSONNE1.) ;

dit la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondée ;

en déboute ;

donne acte aux parties défenderesses de leurs demandes reconventionnelles ;

déclare fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile à concurrence du montant de 500 € ;

partant,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. une indemnité de procédure de 500 € ;

déclare fondée la demande de la société anonyme SOCIETE2.) S.A. sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile à concurrence du montant de 500 € ;

partant,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE2.) S.A. une indemnité de procédure de 500 € ;

déclare non fondée les demandes de la société anonyme SOCIETE2.) S.A. sur base des articles 6-1, 1382 et 1383 du Code civil ;

en déboute ;

déclare fondée la demande de la société anonyme SOCIETE3.) S.A. sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

partant,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE3.) S.A. une indemnité de procédure de 500 € ;

déclare fondée la demande de la société anonyme SOCIETE4.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile à concurrence du montant de 500 € ;

partant,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE4.) une indemnité de procédure de 500 € ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

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

*Frank NEU, juge de paix, président,
Guy MORHENG, assesseur-patron,
Patrick JUCHEM, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,*

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

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