

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 740/24
L-TRAV-377/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 26 JANVIER 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
François SCORNET
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE:**

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant en personne,

ET:

SOCIETE1.) SARL-S,

société à responsabilité limitée-simplifiée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Sylvie DENAYER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 19 juin 2023, sous le numéro fiscal 377/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 17 juillet 2023. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 22 janvier 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 19 juin 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée-simplifiée SOCIETE1.) SARL-S devant le Tribunal du travail pour la voir condamner à lui payer la somme de 9.029,64 euros.

La requérante conclut également à la condamnation de la société défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 500 euros.

Finalement, elle demande que le jugement soit déclaré exécutoire par provision.

A l'audience des plaidoiries du 22 janvier 2024, la société SOCIETE1.) SARL-S a conclu reconventionnellement à la condamnation de la requérante à lui payer une indemnité de procédure de 400 euros.

II. Les faits

En date des 25 mars et 1^{er} avril 2021, une convention intitulée « convention de stage en milieu extérieur (stage out) » a été conclue entre l'ORGANISATION1.) en sa qualité d'établissement d'enseignement, PERSONNE1.) en qualité d'étudiante stagiaire et la société SOCIETE1.) SARL-S en qualité « d'organisme d'accueil ».

Il résulte de la convention que la société SOCIETE1.) SARL-S est établie au Grand-Duché de Luxembourg à ADRESSE3.).

Aux termes de cette convention rédigée sur du papier portant le logo de l'ORGANISATION1.), la requérante a effectué un stage au sein de la société SOCIETE1.) SARL-S du 1^{er} avril au 30 juillet 2021.

A l'article 3, la convention prévoit notamment que l'étudiante stagiaire ne sera pas rémunérée.

La convention stipule par ailleurs à son article 12 ce qui suit :

SCAN DE L'ARTICLE 12 DE LA CONVENTION

III. Les moyens et les prétentions des parties

PERSONNE1.) conclut en application de l'article L.152-8 du Code du travail luxembourgeois à la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL-S à lui payer, pour la période allant du 1^{er} avril au 30 juillet 2021, une indemnisation correspondante à 75% du salaire social minimum pour salariés qualifiés qu'elle évalue au montant de 9.029,64 euros.

La société SOCIETE1.) SARL-S s'empare en premier lieu de la clause attributive de juridiction figurant au dernier alinéa de l'article 12 de la convention de stage pour conclure à l'incompétence territoriale du Tribunal du travail de Luxembourg pour connaître de la demande ; seuls les tribunaux de Liège pourraient être valablement saisis.

A titre subsidiaire, la société défenderesse conclut également à l'irrecevabilité de la demande en faisant plaider que l'alinéa 2 de l'article 12 constitue une clause de médiation qui s'oppose, sous peine d'irrecevabilité, à la saisine d'une juridiction avant d'avoir exploré des pistes pour résoudre le litige à l'amiable et en y associaient également l'ORGANISATION1.) dans la mesure où celle-ci était également partie à la convention de stage litigieuse.

Quant au fond, la société SOCIETE1.) SARL-S donne à considérer que le stage en question était obligatoire dans le cadre des études de la requérante. C'est cette dernière qui aurait sollicité la société SOCIETE1.) SARL-S dans le but de réaliser ce stage au sein de l'entreprise. La convention de stage prévoirait expressément que le stage n'est pas rémunéré et il résulterait d'ailleurs des courriels échangés entre la requérante et la société défenderesse avant la conclusion de la convention de stage que la gratuité de celui-ci était une condition essentielle pour la société SOCIETE1.) SARL-S. Il s'en dégagerait également que la requérante avait expressément accepté le fait que le stage serait non rémunéré.

En réalité, la présente action en justice - introduite 2 ans après la réalisation du stage - aurait été engagée à titre de repréailles de la part de PERSONNE1.) pour des faits ayant eu lieu après le stage et qui n'auraient pas de lien avec ce stage.

Dans la mesure où la convention de stage prévoit expressément l'application de la loi belge, la requérante serait malvenue de réclamer le paiement d'une indemnisation sur base d'un article du Code du travail luxembourgeois.

A titre subsidiaire, et pour le cas où la loi luxembourgeoise serait néanmoins applicable, la société défenderesse donne à considérer que l'article L.152-4 du Code du travail prévoit une dérogation à l'obligation d'indemnisation lorsque l'établissement d'enseignement pose une interdiction d'indemniser dans la convention de stage. Or en l'espèce, tel serait le cas, la convention prévoyant expressément que l'étudiant stagiaire n'est pas rémunéré.

Finalement, dans un dernier ordre de subsidiarité, la société SOCIETE1.) SARL-S relève que dans le cadre de son calcul, la requérante a tenu compte du montant du salaire social minimum pour salariés qualifiés applicable en 2023, il y aurait cependant, en tout état de cause, lieu de prendre en considération le montant applicable à l'époque du stage.

IV. Les motifs de la décision

A. Quant à la juridiction compétente et à la loi applicable

La société SOCIETE1.) SARL-S se réfère au dernier alinéa de l'article 12 de la convention de stage pour contester la compétence territoriale du Tribunal du travail de Luxembourg pour connaître de la demande.

Elle fait plaider qu'en application de l'article 25 du règlement (UE) n°1215 du Parlement et du Conseil concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (ci-après « le règlement Bruxelles Ibis »), les parties peuvent convenir d'une juridiction ou de juridictions d'un Etat membre pour connaître des différends nés ou à naître à l'occasion d'un rapport de droit déterminé. La compétence de la ou des juridictions ainsi déterminées serait par ailleurs exclusive.

Certes, le règlement Bruxelles Ibis prévoirait des règles protectrices en matière de contrat individuel de travail restreignant cette possibilité pour les parties de désigner un ou plusieurs tribunaux. Or, force serait de constater qu'en l'espèce, le litige n'aurait pas trait à un contrat individuel de travail de sorte que la clause attributive de juridiction au profit des tribunaux de Liège serait valable. Ce choix serait d'autant plus légitime que le stage s'est déroulé sous l'égide de l'ORGANISATION1.).

L'article 25 du le règlement Bruxelles Ibis dispose à son point 1. que :

« Si les parties, sans considération de leur domicile, sont convenues d'une juridiction ou de juridictions d'un État membre pour connaître des différends nés ou à naître à l'occasion d'un rapport de droit déterminé, ces juridictions sont compétentes, sauf si la validité de la convention attributive de juridiction est entachée de nullité quant au fond selon le droit de cet État membre. Cette compétence est exclusive, sauf convention contraire des parties. La convention attributive de juridiction est conclue:

- a) par écrit ou verbalement avec confirmation écrite;
- b) sous une forme qui soit conforme aux habitudes que les parties ont établies entre elles; ou
- c) dans le commerce international, sous une forme qui soit conforme à un usage dont les parties ont connaissance ou étaient censées avoir connaissance et qui est largement connu et régulièrement observé dans ce type de commerce par les parties à des contrats du même type dans la branche commerciale considérée ».

C'est à juste titre que la société SOCIETE1.) SARL-S indique que le règlement Bruxelles Ibis prévoit des dispositions dérogatoires en matière de contrat individuel de travail.

L'article 21 prévoit qu'un Employeur domicilié sur le territoire d'un Etat membre peut être attiré :

- a) devant les juridictions de l'Etat membre où il a son domicile ; ou
- b) dans l'Etat membre :
 - i) devant la juridiction du lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant la juridiction du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail; ou

- ii) lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant la juridiction du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur.

Par dérogation à l'article 25 précité, la possibilité pour les parties à un contrat individuel de travail de désigner une ou plusieurs juridictions de leur choix pour connaître d'un différend né ou à naître est limitée.

En effet, l'article 23 prévoit qu'en matière de contrat individuel de travail, il ne peut être dérogé aux règles de compétence prévues par le règlement que par des conventions :

- 1) postérieures à la naissance du différend; ou
- 2) qui permettent au travailleur de saisir d'autres juridictions que celles indiquées à la présente section.

Il est indéniable que la clause attributive de compétence prévue à l'article 12 de la convention de stage dont se prévaut la société SOCIETE1.) SARL-S ne répond à aucune de ces deux conditions.

Il y a dès lors lieu de s'interroger sur la question de savoir si la section 5 du règlement Bruxelles Ibis qui prévoit les règles de compétences en matière de contrat individuel de travail est applicable en l'espèce.

Dans ce contexte, il convient de rappeler que la notion de « contrat individuel de travail » doit être appréciée selon son interprétation autonome telle que définie par la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après « la CJCE » ou « la Cour »).

Il en est d'ailleurs ainsi de manière générale de l'ensemble des notions et expressions utilisées dans le cadre du règlement Bruxelles Ibis.

Or, « à propos du refus d'accès à un stage préparatoire à la profession d'enseignant opposé en Allemagne à une ressortissante britannique en raison de sa nationalité [que] la Cour de justice a, pour la première fois, défini les critères du contrat de travail en adoptant, par référence à l'arrêt Levin, une interprétation autonome expressément extensive de cette notion (CJCE, 3 juill. 1986, aff. 66/85, Deborah Lawrie-Blum c/ Land Baden-Württemberg : Rec. CJCE 1986, 2121) : « La libre circulation des travailleurs constituant l'un des principes fondamentaux de la Communauté, la notion de travailleur au sens de l'article 48 ne saurait recevoir une interprétation variant selon les droits nationaux, mais revêt une portée communautaire. En tant qu'elle définit le champ d'application de cette liberté fondamentale, la notion communautaire de travailleur doit être interprétée de façon extensive (arrêt du 23 mars 1982, Levin, 53/81, Rec. p. 1035) ». Cette notion doit être définie selon des critères objectifs qui caractérisent la relation de travail en considération des droits et devoirs des personnes concernées. Or, la caractéristique essentielle de la relation de travail est la circonstance qu'une personne accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération » (arrêt Lawrie-Blum, pt 16 et 17).

Pour caractériser la qualité de travailleur, la Cour retient que « l'enseignant stagiaire se trouve placé, pendant toute la durée du stage, sous la direction et la surveillance de l'établissement d'enseignement auquel il est affecté, qui lui impose les prestations à accomplir et les horaires de travail et dont il doit exécuter les instructions et observer la réglementation.

Pendant une partie substantielle du stage, il est appelé à donner des cours aux élèves de l'établissement, prestant (sic) ainsi au profit de ce dernier des services ayant une valeur économique certaine. Les sommes qu'il touche peuvent être considérées comme une rémunération en contrepartie des services ainsi rendus et des obligations que lui impose l'accomplissement du stage. Il faut, en conséquence, constater que les trois critères requis pour qu'il y ait relation de travail sont, en l'espèce, réunis » (même arrêt, pt 18).

Dans une autre affaire, la Cour a jugé qu'une stagiaire, qui suivait une formation de reconversion, devait être considérée comme ayant la qualité de travailleur au sens de l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59 concernant les licenciements collectifs, peu important qu'elle soit rémunérée exclusivement, non par l'employeur auprès duquel elle suivait cette formation, mais au moyen d'« une aide financière de l'organisme public chargé de la promotion du travail pour cette activité » (CJUE, 9 juill. 2015, aff. C-229/14, Ender Balkaya c/ Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH). L'arrêt énonce notamment « qu'il résulte d'une jurisprudence bien établie de la Cour que la notion de travailleur en droit de l'Union s'étend aux personnes accomplissant un stage préparatoire ou des périodes d'apprentissage dans une profession, lesquelles peuvent être considérées comme constituant une préparation pratique liée à l'exercice même de la profession en cause, dès lors que lesdites périodes sont effectuées dans les conditions d'une activité salariée réelle et effective, en faveur et sous la direction d'un employeur » (pt 50) » (JursiClasseur, Europe Traité, fasc.3021 n°20).

En l'espèce, en ce qui concerne la description des tâches à effectuer pendant le stage, la convention de stage renvoie à une annexe A qui se lit comme suit :

SCAN DE L'ANNEXE A

Le Tribunal constate dès lors que la requérante a été amenée, lors du stage litigieux, à effectuer des prestations pour le compte de la société SOCIETE1.) SARL-S ayant une valeur économique. Le critère de l'existence de la prestation de service pour le compte du co-contractant est donc rempli en l'espèce.

Il résulte également de la convention de stage que la requérante était soumise au « règlement de l'Organisme d'accueil, notamment en ce qui concerne les horaires, le respect des conditions d'hygiène et de la sécurité ainsi que les visites médicales » (article 3 in fine de la convention de stage).

PERSONNE1.) se trouvait partant, durant le stage, dans un lien de subordination par rapport à la société SOCIETE1.) SARL-S.

Force est de constater qu'en l'espèce, le dernier critère est litigieux. En effet, alors que la convention prévoit expressément que le stage n'est pas rémunéré, la requérante fait plaider que cette disposition est contraire aux dispositions des articles du Code du travail luxembourgeois applicables en la matière. Ces dispositions seraient impératives.

Force est dès lors de constater, à ce stade des développements, que pour déterminer si en l'espèce le critère de la rémunération est rempli, il convient de s'attacher à la question de la loi applicable, la convention de stage prévoyant l'application de la loi belge.

Dans ce contexte, il convient de rappeler en premier lieu que par la loi du 4 juin 2020 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un régime de stages pour élèves et étudiants

(publiée au Mémorial A476 du 5 juin 2020 et entrée en vigueur le 9 juin 2020), le législateur luxembourgeois a introduit au titre V du livre 1^{er} du Code du travail, un chapitre II consacré aux « stages des élèves et étudiants » (article L.152-1 à L.152-17 du Code du travail).

Force est dès lors de constater en premier lieu qu'à la date de la conclusion de la convention de stage litigieuse, les dispositions des article L.152-1 et suivants étaient en vigueur.

Le règlement (CE) n°593/2008 du Parlement et du Conseil sur la loi applicable aux obligations contractuelles (ci-après « le règlement Rome I »), prévoit que les parties sont en principe libres de déterminer la loi applicable à leur contrat. Cependant, tout comme en matière de compétence juridictionnelle, le choix de la loi applicable est encadré en matière de contrat individuel de travail.

L'article 8.1. du règlement Rome I prévoit en particulier que « Le contrat individuel de travail est régi par la loi choisie par les parties conformément à l'article 3. Ce choix ne peut toutefois avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable selon les paragraphes 2, 3 et 4 du présent article ».

Force est de constater que le règlement Rome I utilise la même notion de « contrat individuel de travail » que le règlement Bruxelles Ibis, il y a dès lors lieu de se référer à la même interprétation autonome donnée par la CJCE.

Il s'ensuit que de manière générale, un contrat de stage entrant dans le cadre de l'article L.152-2 ou de l'article L.152-5 du Code du travail luxembourgeois est susceptible de satisfaire aux trois critères de la notion de contrat individuel de travail au sens du droit communautaire. En effet, si l'article L.152-10 dispose que ces stages « doivent avoir un caractère d'information, d'orientation et de formation professionnelle et ne pas affecter l'élève ou l'étudiant à des tâches requérant un rendement comparable à celui d'un salarié et ne doivent ni suppléer des emplois permanents, ni remplacer un salarié temporairement absent ni être utilisés pour faire face à des surcroits de travail temporaires », il n'en demeure pas moins que le stagiaire est amené à prester des services ayant une valeur économique pour le compte du patron de stage à l'égard duquel il se trouve dans un rapport de subordination et qui, en vertu de la loi luxembourgeoise, a l'obligation, sauf cas très particulier, de le rémunérer en contrepartie.

Or, à défaut de choix, le règlement Rome I prévoit à son article 8.2 que « le contrat individuel de travail est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail ».

Dès lors, à défaut de choix, le stage que PERSONNE1.) a effectué au sein de la société SOCIETE1.) SARL-S à ADRESSE3.) au Grand-Duché, aurait été régi par la loi luxembourgeoise, laquelle pose aux articles L.152-1 et suivants du Code du travail le principe de l'indemnisation des stages effectués par des étudiants ou élèves et notamment les stages qui font partie intégrante de la formation conformément au programme de l'établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger (article L.152-2 du Code du travail).

Le Tribunal constate également qu'il ne peut être dérogé par accord au principe de l'indemnisation. Certes, comme l'a relevé la société SOCIETE1.) SARL-S, l'article L.152-4 prévoit une exception à l'indemnisation. Cependant les conditions de cette dérogation sont extrêmement restrictives et soumises au préalable à une attestation du respect de ces conditions

par le ministre ayant le Travail dans ses attributions. En effet, la dérogation est uniquement possible lorsque l'établissement d'enseignement prévoit expressément une interdiction d'indemnisation dans la convention de stage et qu'il fait du respect de cette interdiction une condition de reconnaissance du stage.

Force est dès lors de constater que le choix d'une loi étrangère dans une convention de stage ne saurait priver le stagiaire qui effectue son stage sur le territoire du Grand-Duché des dispositions relatives à l'indemnisation prévue dans le Code du travail luxembourgeois.

Il s'ensuit que c'est à bon droit que la requérante se prévaut des dispositions du droit luxembourgeois prévoyant l'indemnisation du stage et ceci nonobstant l'existence d'une clause dans la convention de stage prévoyant l'application du droit belge, quant au contenu exact duquel aucune partie n'a par ailleurs pris position.

Il suit de l'ensemble des développements qui précèdent qu'en l'espèce le troisième critère de la notion de contrat individuel de travail dégagé par la CJCE est également rempli, le stage effectué par PERSONNE1.) aurait en effet dû être rémunéré en application des dispositions du Code du travail luxembourgeois.

Il s'ensuit qu'en l'espèce les dispositions du règlement Bruxelles Ibis en matière de contrat individuel de travail sont applicables de sorte que la clause de la convention de stage attribuant compétence aux tribunaux de Liège doit être écartée alors qu'elle ne remplit aucune des conditions de l'article 23 du règlement Bruxelles Ibis.

Le stage ayant été réalisé au siège de la société SOCIETE1.) SARL-S à ADRESSE3.) au Grand-Duché de Luxembourg dans le ressort des juridictions de Luxembourg et l'article L.152-17 du Code du travail attribuant compétence matérielle au Tribunal du travail pour connaître des litiges relatifs à des stages visés au chapitre II du titre V du livre I du Code du travail, il y a lieu de constater que le Tribunal du travail de Luxembourg est matériellement et territorialement compétent pour connaître du litige.

Par ailleurs, les dispositions du droit luxembourgeois prévoyant l'indemnisation du stage sont applicables en dépit de la désignation du droit belge par l'article 12 de la convention.

B. Quant à la recevabilité de l'action

La convention de stage prévoit à l'article 12, alinéa 2 que « les parties s'efforceront de résoudre à l'amiable tous les différends qui surgiraient entre elles à propos de son exécution ».

La société SOCIETE1.) SARL-S est d'avis que cette clause constitue une clause de médiation imposant à la requérante d'entrer, avant toute action en justice, en discussion avec le patron de stage et l'ORGANISATION1.) pour trouver une solution à l'amiable au différend. L'inobservation de cette clause de médiation constituerait une fin de non-recevoir de l'action en justice introduite avant toute discussion pour trouver une solution à l'amiable. Or, en l'espèce, la requérante resterait en défaut d'étayer ses affirmations suivant lesquelles elle aurait contacté la société SOCIETE1.) SARL-S par courriel et fait intervenir l'ITM. En tout état de cause, elle resterait en défaut de prouver, et même de soutenir, que l'ORGANISATION1.) aurait été mise en copie de ces prétendues démarches.

La requérante conteste les développements de la société SOCIETE1.) SARL-S en indiquant que la clause n'exprime pas de manière précise quelles démarches elle aurait été censée effectuer avant de pouvoir agir en justice.

Le Tribunal constate que la stipulation invoquée est rédigée dans des termes laconiques dont aucun n'exprime une quelconque sanction, et notamment la sanction d'une fin de non-recevoir. Il s'y ajoute, comme l'a relevé la requérante, que les termes de la clause sont trop vagues pour en dégager quelles sont concrètement les démarches qui doivent être accomplies pour y satisfaire.

C'est partant à tort que la société SOCIETE1.) SARL-S conclut à l'irrecevabilité de l'action introduite par PERSONNE1.) au motif que celle-ci resterait en défaut de prouver qu'elle a satisfait à cette clause en engageant des pourparlers avec la société SOCIETE1.) SARL-S auxquels elle aurait associé l'ORGANISATION1.).

La requête qui a par ailleurs été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi doit dès lors être déclarée recevable.

C. Quant au fond

Il résulte des éléments de la cause et des plaidoiries que PERSONNE1.) a effectué, du 1^{er} avril au 30 juillet 2021, un stage entrant dans le champ du chapitre II du titre V du livre I du Code du travail luxembourgeois.

La société SOCIETE1.) SARL-S fait plaider qu'en l'espèce une rémunération du stage était interdite par l'ORGANISATION1.), elle renvoie à cet égard aux termes de la convention de stage et en particulier à l'article 3 de celle-ci. La partie défenderesse est dès lors d'avis qu'en application de l'article L.152-4 du Code du travail, elle était exonérée de l'obligation d'indemnisation.

Les alinéas 2, 3 et 4 de l'article L.152-4 du Code du travail visés par la société SOCIETE1.) SARL-S dans ce contexte sont libellés comme suit :

« Il est dérogé à l'obligation d'indemnisation visée à l'alinéa 1er si l'établissement d'enseignement prévoit expressément une interdiction d'indemnisation dans la convention de stage qu'il établit et qu'il fait du respect de cette interdiction une condition de reconnaissance du stage.

En vue de l'application de l'alinéa 2, l'élève ou l'étudiant concerné soumet, avant le début du stage, au ministre ayant le Travail dans ses attributions la convention de stage pour attestation du respect des conditions fixées à l'alinéa 2.

Cette attestation vaut exonération de l'obligation d'indemnisation pour le patron de stage ».

Le Tribunal constate qu'aucun élément de la convention de stage, ni d'ailleurs aucun autre élément du dossier, n'est de nature à étayer l'affirmation de la société SOCIETE1.) SARL-S suivant laquelle, une indemnisation du stage aurait été interdite, ni à fortiori, que le respect de cette prétendue interdiction aurait été une condition de reconnaissance du stage. La simple indication figurant à l'article 3 de la convention de stage que ce dernier n'est pas rémunéré ne

signifie pas qu'il est strictement interdit de prévoir une rémunération ni même qu'à défaut de gratuité, le stage ne serait pas reconnu.

En ce qui concerne le montant de l'indemnisation réclamée, le Tribunal constate que c'est à juste titre que la société SOCIETE1.) SARL-S donne à considérer qu'il convient de tenir compte du salaire social minimum tel qu'applicable au moment du stage, soit entre le 1^{er} avril et le 30 juillet 2021.

A cette époque, le salaire social minimum pour salariés non qualifiés s'élevait à 2.201,93 euros bruts par mois tandis que le salaire social minimum pour salariés qualifiés s'élevait à 2.642,32 euros.

Sur question du Tribunal, la société SOCIETE1.) SARL-S a indiqué que l'application des dispositions de l'article L.152-8 du Code du travail invoquée par la requérante n'était pas contestée en l'espèce.

Il n'a pas non plus été contesté qu'à l'époque des faits, la requérante avait déjà accompli avec succès un premier cycle de l'enseignement universitaire.

Il y a partant lieu de condamner la société SOCIETE1.) SARL-S à verser à la requérante une indemnisation pour la période de stage du 1^{er} avril au 30 juillet 2021 d'un montant de $[4 \times (75/100 \times 2.642,32) =] 7.926,96$ euros.

D. Quant aux demandes accessoires

Il y a lieu de débouter tant PERSONNE1.) que la société SOCIETE1.) SARL-S de leurs demandes respectives en paiement d'une indemnité de procédure, la condition d'iniquité de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant établie dans le chef d'aucune des deux parties.

Il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement, la condamnation n'ayant pas trait à des salaires échus au sens de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

se déclare matériellement et territorialement compétent pour connaître de la demande ;

la déclare recevable ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnisation du stage à concurrence du montant de 7.926,96 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) SARL-S à payer à PERSONNE1.) la somme de 7.926,96 euros avec les intérêts légaux à compter du 19 juin 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) SARL-S en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

condamne la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) SARL-S aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.