

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1187/24  
L-TRAV-263/23

## JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

### AUDIENCE PUBLIQUE DU MERCREDI, 27 MARS 2024

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Rosa DE TOMMASO  
François SCORNET  
Joé KERSCHEN

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

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

#### **SOCIETE1.) SARL,**

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son (ou ses) gérant(s) actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

#### **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Maître Marwane FEKRAWI, avocat, en remplacement de Maître Alex PENNING, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

#### **PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE2.),

## **PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Desislava GOSTEVA, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux 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 20 avril 2023, sous le numéro fiscal 263/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 19 mai 2023 à laquelle l'affaire fut fixée au rôle général. Au vu du courriel de Maître Alex PENNING du 22 mai 2023, l'affaire a été réappelée à l'audience publique du 5 juin 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 4 mars 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 SUIT:**

### **I. La procédure**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 20 avril 2023, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL a fait convoquer son ancienne salariée PERSONNE1.) devant le Tribunal du travail de ce siège pour la voir condamner à lui payer le montant de 14.039,84 euros avec les intérêts légaux.

Elle conclut également à la condamnation de la défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros.

A l'audience des plaidoiries du 4 mars 2024, PERSONNE1.) a conclu reconventionnellement à la condamnation de la société demanderesse à lui payer les montants suivants :

- 6.607,16 euros à titre d'arriérés de salaire,
- 5.000 euros à titre de dommages et intérêts du chef d'un préjudice moral et
- 2.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

### **II. Les faits**

PERSONNE1.) a signé le 11 janvier 2022 un contrat de travail à durée indéterminée avec la société SOCIETE1.) SARL. Ce contrat prévoit à son article 1 « Date du commencement du travail à compter de la réception du visa de travail ». Ce contrat prévoit une rémunération annuelle brute de 62.000 euros.

Le 13 janvier 2022, un contrat de stage avec effet au 17 janvier 2022 a été signé entre les mêmes parties. Ce contrat prévoit le paiement d'une indemnité de stage de 2.500 euros par mois.

PERSONNE1.) a notifié par courrier du 5 décembre 2022 sa démission avec préavis à la société SOCIETE1.) SARL.

### III. Les prétentions et moyens des parties

La société SOCIETE1.) SARL conclut à la condamnation de la requérante à lui payer la somme de 14.039,84 euros. A l'appui de cette demande, elle se réfère à l'article 15 du contrat de travail qui est libellé comme suit :

#### SCAN DE L'ARTICLE 15 DU CONTRAT DE TRAVAIL

Elle est d'avis que cette clause est valable au même titre qu'une clause de dédit-formation. Pour justifier le montant réclamé, la société demanderesse verse une facture portant la date du 31 décembre 2022 et la référence « invoice obtention work permit » d'un montant TTC de 14.039,84 euros.

PERSONNE1.) entend résister au paiement réclamé en contestant en premier lieu toute intervention de la société SOCIETE1.) SARL dans les démarches effectuées pour l'obtention d'un permis de travail. La défenderesse soutient qu'elle a elle-même fait toutes les démarches nécessaires.

La défenderesse donne par ailleurs à considérer que le contrat de travail contenant la clause litigieuse est rédigé en langue française, alors qu'elle ne maîtriserait pas cette langue.

Par ailleurs, l'article 15 du contrat de travail serait nul de plein droit dans la mesure où il constituerait une entrave à la liberté de démissionner.

Finalement, cet article instaurerait une discrimination entre des salariés issus de pays membres de l'Union européenne et des salariés provenant d'un pays tiers.

La défenderesse demande non seulement à voir débouter la société requérante de sa demande à son égard, mais elle conclut également à la condamnation de cette dernière à lui payer des dommages et intérêts du chef de préjudice moral. A ce sujet, PERSONNE1.) soutient que la demande en paiement d'une somme non négligeable a fait peser sur elle une pression constante ayant eu un effet délétère sur son bien-être psychique au point qu'elle a dû se faire suivre par un médecin et un psychiatre.

A l'appui de sa demande en paiement d'arriérés de salaire, la requérante conclut à la requalification du contrat de stage en contrat de travail. En effet, dès le 17 janvier 2022, elle aurait immédiatement commencé à exercer au sein de la société SOCIETE1.) SARL, les fonctions pour lesquelles elle a été embauchée par le contrat de travail. La société requérante lui aurait fait signer ce contrat de stage sous le prétexte qu'elle n'avait pas encore de permis de travail. Or, sous le couvert de ce contrat de stage, la société SOCIETE1.) SARL aurait d'emblée bénéficié du travail de la requérante, qu'elle aurait cependant rémunéré à un tarif largement inférieur au salaire prévu par le contrat de travail. La société SOCIETE1.) SARL aurait dès lors profité de la situation administrative de la requérante qui n'avait pas encore de permis de travail au détriment de celle-ci. Il s'agirait manifestement d'une situation d'exploitation.

#### IV. Les motifs de la décision

##### A. La demande de la société SOCIETE1.) SARL

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.

C'est dès lors à juste titre que PERSONNE1.) soutient qu'en mettant à sa charge une obligation de remboursement des frais liés à l'obtention de son permis de travail en cas de démission dans les 5 années de la conclusion du contrat de travail, l'article 15 du contrat de travail aggrave ses obligations en cas de démission.

Dans la mesure où l'article L.121-3 du Code du travail interdit toute dérogation moins favorable au salarié quand bien même cette dérogation serait contractuelle, comme c'est le cas en l'espèce, il n'y a pas lieu de s'attarder sur les conditions dans lesquelles la défenderesse aurait prétendument accepté cette clause.

La société SOCIETE1.) SARL ne saurait non plus valablement tirer le moindre parallèle avec une clause de dédit-formation. En effet, l'obligation de remboursement des frais de formation est prévue et encadrée par le Code du travail alors qu'aucune disposition du Code ne prévoit le remboursement de frais administratifs en lien avec l'obtention d'un permis de travail.

Il s'ensuit que la clause du contrat de travail invoquée par la société SOCIETE1.) SARL à l'appui de sa demande est nulle de sorte que sa demande est à déclarer non fondée.

##### B. Les demandes reconventionnelles de PERSONNE1.)

###### 1. La demande d'indemnisation d'un préjudice moral

Le Tribunal constate que la société SOCIETE1.) SARL ne s'est pas contentée de tenter d'entraver la liberté de démissionner de la requérante. En effet, après la notification de la démission, elle a confectionné une facture énumérant 8 postes et aboutissant au montant non négligeable de plus de 14.000 euros.

Elle s'est ensuite obstinée à réclamer, à plusieurs reprises, y compris par le biais d'un courrier de son avocat, le paiement de ce montant. Dans ce courrier, son mandataire fait état de « démarches [...] significativement laborieuses [...] et ceci notamment au regard d'un nombre impressionnant de paperasses à être confectionnées par les soins de votre employeur et toutes les heures de travail qui en sont, à ce titre, allées avec ».

Pourtant force est de constater que malgré les 8 postes énumérés par la facture du 31 décembre 2022 et le prétendu « nombre impressionnant de paperasses » qu'elle aurait dû « confectionner », la société SOCIETE1.) SARL ne verse strictement aucun document qu'elle aurait établi ni aucun formulaire qu'elle aurait rempli dans la cadre de la demande de permis de travail de la requérante.

En tenant compte de l'ensemble de ces circonstances et en particulier du fait que le montant dont le paiement est réclamé représente plus du double du salaire brut mensuel que percevait la requérante, le Tribunal retient que l'acharnement de la société SOCIETE1.) SARL pour obtenir le paiement de cette somme était fautif et qu'il a fait peser sur la requérante, depuis sa démission en décembre 2022, une pression de nature à impacter négativement son bien-être. Au vu des éléments de la cause, le Tribunal évalue ex aequo et bono l'indemnisation devant lui revenir de ce chef au montant de 1.500 euros.

## 2. La demande en paiement d'arriérés de salaire

PERSONNE1.) conclut à la requalification du contrat de stage en contrat de travail. Dans la mesure où, elle aurait perçu pendant la durée du prétendu contrat de stage un salaire inférieur à celui qui est prévu par le contrat de travail, elle conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL à lui payer la différence entre l'indemnité de stage perçue pendant la période du 15 janvier au 31 mars 2022 et le salaire qu'elle aurait perçu selon les stipulations du contrat de travail pendant cette même période.

La société SOCIETE1.) SARL s'oppose à la requalification du contrat de stage en contrat de travail. Le contrat de stage aurait eu pour objet de permettre à la requérante de se familiariser avec les normes et les règles applicables au Luxembourg et de consolider ses acquis avant que le contrat de travail n'entre en vigueur. En tout état de cause, il aurait été impossible de conclure un contrat de travail avant l'obtention du permis de travail.

*En principe, le stage en entreprise, bien que constituant une mise en situation de travail ne donne pas lieu à la conclusion d'un contrat de travail.*

*En effet, la finalité première d'un stage est celle d'une mise en situation en milieu professionnel, au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation théorique en vue d'obtenir un diplôme et de favoriser son insertion professionnelle.*

*Cependant, s'il s'avère que le stage a été détourné de son objet, notamment en l'absence de formation ou parce que le stagiaire a été traité comme un salarié ordinaire, il y a lieu de requalifier le stage en contrat de travail (CSJ, 11 janvier 2024 n°CAL-2021-00916 du rôle).*

Dans ce contexte, le Tribunal relève en premier lieu que le contrat de stage litigieux n'indique pas sur quelle base légale il a été conclu.

Force est de constater qu'il ne s'agit manifestement ni d'un stage obligatoire faisant partie intégrante d'une formation (article L.152-1 et suivants du Code du travail), ni d'un stage pratique en dehors du cursus scolaire tel que prévu aux articles L.152-5 et suivants du Code du travail.

L'employeur reste partant en défaut de justifier l'existence de conditions légales pour la conclusion d'un stage, justifiant de déroger à certaines dispositions légales applicables en matière de contrat de travail.

Il s'y ajoute qu'il résulte manifestement de la conclusion concomitante du contrat de stage et du contrat de travail que le contrat de stage a été conclu dans le seul but de pallier l'absence de permis de travail.

Finalement, il est important de rappeler que l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du salarié.

Le contrat de travail ou d'emploi s'analyse en substance comme étant la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

Cette définition fait donc apparaître trois éléments constitutifs irréductibles du contrat de travail. Il faut qu'il existe une prestation de travail qui doit être accomplie moyennant une rémunération ou un salaire et qui doit être effectuée dans le cadre d'un lien de subordination par rapport à l'employeur qui exerce le pouvoir de direction. Ces critères marquent la différence fondamentale du salarié avec le travailleur indépendant.

Il est constant en cause qu'à compter du 17 janvier 2022, PERSONNE1.) a travaillé au service de la société SOCIETE1.) SARL dans le cadre du prétendu contrat de stage.

Ce contrat prévoit que les activités de stage sont les suivantes :

- Intervention dans le cadre d'un projet pour notre client dans le domaine de la SOCIETE2.)
- Montée en compétence fonctionnelle et métier dans le domaine télécom
- Participation à la rédaction et à l'exécution des cas de test
- Montée en compétence sur les outils d'automatisation
- Remontée des anomalies détectées et leur suivi
- Reporting vers les acteurs du projet

PERSONNE1.) a partant été amenée, dès le 17 janvier 2022, à effectuer des prestations pour le compte de la société demanderesse. Le critère de l'existence de la prestation d'un travail pour le compte du co-contractant est donc rempli en l'espèce. Il est également constant en cause que PERSONNE1.) a reçu une rémunération en contrepartie de ce travail.

Par ailleurs, PERSONNE1.) se trouvait effectivement dans un lien de subordination par rapport à la société SOCIETE1.) SARL, notamment en ce qui concerne le temps de travail (article 4 du contrat de stage).

Le Tribunal constate partant que les critères de l'existence d'un contrat de travail sont remplis à compter du 17 janvier 2022.

Dès lors que la relation existante entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) SARL a présenté dès le 17 janvier 2022 les caractéristiques d'un contrat de travail et en l'absence de base légale justifiant l'application d'un régime dérogatoire, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en son principe et de requalifier le contrat de stage en contrat de travail.

Pour autant, la requérante reste en défaut de justifier sur quelle base légale il appartiendrait au Tribunal de substituer à l'indemnité de stage prévue dans le contrat de stage le salaire prévu dans le contrat de travail dont il était prévu qu'il ne sortirait ses effets qu'à compter de la délivrance du permis de travail. En effet, rien n'empêche la conclusion de deux contrats de travail successifs prévoyant des modalités, notamment de rémunération, différentes. Il n'est pas interdit non plus, dans le même contrat de travail, de prévoir une évolution de la rémunération dans le temps.

La requérante soutient que la société SOCIETE1.) SARL aurait profité de son statut administratif pour la rémunérer à moindre coût à l'époque où elle n'était pas encore titulaire d'un permis de travail, alors même qu'elle effectuait exactement les mêmes tâches qu'après l'obtention du permis de travail.

Or, toute différence de traitement, notamment en ce qui concerne la rémunération, n'est pas nécessairement constitutive d'une discrimination prohibée par le Code du travail. La situation administrative, le statut administratif d'un salarié titulaire ou non titulaire d'une autorisation de travail, n'est pas un critère de discrimination visé par l'article L.251-1 du Code du travail.

Dès lors, à défaut pour PERSONNE1.) de soutenir et de prouver que la différence de traitement qu'elle dénonce trouve sa cause dans un des critères visés par l'article L.251-1 du Code du travail, à savoir la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, une race ou ethnie, elle ne saurait valablement en tirer des conséquences juridiques.

Pour être complet, le Tribunal relève par ailleurs que PERSONNE1.) reste en défaut de prouver son affirmation suivant laquelle elle aurait exercé exactement les mêmes fonctions lors de la période du 17 janvier au 31 mars 2022 qu'à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

A défaut de base légale, et eu égard à la liberté contractuelle dont jouissent les parties à un contrat de travail, le Tribunal ne saurait substituer le salaire prévu par le contrat de travail à l'indemnité de stage prévue dans le contrat de stage. Néanmoins, force est de rappeler que les dispositions relatives au salaire social minimum sont d'ordre public.

Dans la mesure où la relation entre SOCIETE1.) SARL et PERSONNE1.) est à qualifier d'emblée de contrat de travail, il appartenait à la société SOCIETE1.) SARL de rémunérer PERSONNE1.) au moins au niveau du salaire social minimum.

Or, au cours de la période du 17 janvier au 31 mars 2022, le salaire minimum social pour les salariés qualifiés s'élevait à un montant de 2.708,35 euros brut, alors que l'indemnité prévue dans le contrat de stage était de 2.500 euros.

Il résulte de la fiche de salaire du mois de janvier 2022 que PERSONNE1.) a perçu un salaire brut de 1.309,52 euros.

Il y a donc lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire à concurrence du montant de  $[(2.708,35/2-1.309,52) + ((2.708,35 - 2.500) \times 2)]$  461,35 euros.

### C. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de la société SOCIETE1.) SARL en paiement d'une indemnité de procédure, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

En revanche, dans la mesure où il serait inéquitable de laisser à la charge de la défenderesse les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour assurer sa défense, il y a lieu de faire droit en son principe à sa demande reconventionnelle tendant au paiement d'une telle indemnité. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant de cette indemnité à 1.000 euros.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser à la charge de la société SOCIETE1.) SARL les 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,

**déclare** la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL recevable en la forme ;

**la déclare non fondée** et en déboute ;

**déclare fondée** la demande reconventionnelle de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice moral à concurrence du montant de 1.500 euros ;

**déclare fondée** la demande reconventionnelle de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour la période du 17 janvier au 31 mars 2022 à concurrence du montant de 461,35 euros ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.961,35 euros ;

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

**déclare fondée** la demande reconventionnelle de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 1.000 euros ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure ;

**laisse** les frais et dépens de l'instance à la charge de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL.

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.