

Justice de Paix de Luxembourg, 17-19, rue du Nord
TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG
SECTION EMPLOYES PRIVES

AUDIENCE PUBLIQUE
DU 20 AVRIL 2004

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

juge de paix, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à
Luxembourg

Albert HOFFMANN assesseur-employeur

François RIES assesseur-employé

Judith TAGLIAFERRI greffier

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

A, médecin en spécialisation de santé publique, demeurant à x,

partie demanderesse, comparant par Maître Isabelle JUNG, avocat à la Cour, en
remplacement de Maître Alexandre CASTEGNARO, avocat, les deux demeurant à
Luxembourg,

et

l'établissement d'utilité publique B, en abrégé B, établi et ayant son siège à x, représenté
par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

partie défenderesse, comparant par Maître Joëlle CHOUCROUN, avocat à la Cour, en
remplacement de Maître Michel KARP, avocat à la Cour, les deux demeurant à
Luxembourg.

Jugement qui suit:

Par requête déposée au greffe le 24 juin 2004 A a fait convoquer B, en abrégé B,
devant ce tribunal du travail pour s'entendre condamner à lui payer à titre de
dommages-intérêts, frais de déplacement et frais d'inscription dans une formation
continue le montant de 75.773,64,-€ en raison de son licenciement qu'il qualifie d'abusif.

Le requérant demande en outre la majoration du taux d'intérêt légal de trois points
à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement
à intervenir, l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que l'allocation d'une
indemnité de procédure de 1.000,-€ sur base de l'article 240 du Nouveau code de
procédure civile.

A l'audience du 16 mars 2004, B demande de déclarer la requête irrecevable pour
autant qu'elle est dirigée contre C, directeur de B.

Il résulte de la requête que la demande n'est pas dirigée contre C en nom personnel, mais en tant

que représentant de B. La demande est partant recevable en la forme.

A expose qu'il a été engagé pour une durée d'un an auprès de B en qualité de «stagiaire» par «contrat de stage» prenant effet le 1er novembre 2002. Par lettre recommandée du 8 janvier 2003 l'employeur a résilié le contrat en question pour motif grave dans les termes suivants:

Par courrier du 28 janvier 2003 A a contesté lesdits motifs. Il critique l'imprécision des motifs y énoncés, ainsi que la réalité et la gravité desdits motifs.

B soulève en premier lieu l'irrecevabilité de la demande pour incompétence ratione materiae du tribunal du travail, estimant que le contrat en question constitue un contrat spécifique. A titre subsidiaire, B invoque l'article 16 paragraphe 4 de la loi du 16 septembre 1976 constituant une-dérogation à la loi du 24 mai 1989 et permettant la conclusion de contrats entre B et des chercheurs pour une durée de 24 mois sans que cette durée n'implique la requalification des contrats en contrat de travail à durée indéterminée. A titre encore plus subsidiaire et pour le cas uniquement où le tribunal du travail viendrait à la conclusion que le contrat litigieux serait un contrat de travail à durée indéterminée, B considère que les motifs graves invoqués seraient suffisamment précis et justifient le licenciement opéré. En ordre encore plus subsidiaire il formule une offre de preuve par témoins pour établir la réalité des faits reprochés.

Quant à la compétence du tribunal du travail et à la qualification
du contrat litigieux :

B conteste la compétence du tribunal du travail ratione materiae.

Aux termes 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.

Il convient dès lors d'analyser si le contrat invoqué par le requérant constitue un contrat de travail ou non.

Le contrat de travail est 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. C'est à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail qu'il appartient d'en rapporter la preuve en établissant la fourniture d'un travail effectif et d'un lien de subordination, ce dernier pouvant être établi par un faisceau d'indices et de présomptions.

A estime que le contrat litigieux constitue un contrat de travail au vu de l'énoncé même des dispositions du contrat. En effet, l'objet et le but du contrat étaient que le requérant devait «effectuer des tâches de recherches en épidémiologie et clinimétrie». Le requérant devait se soumettre au règlement d'ordre intérieur. Il percevait une rémunération mensuelle par B. Le contrat contient en outre une clause de discrétion. Par ailleurs, B s'est désigné lui-même au contrat en tant qu'«employeur».

Le requérant estime cependant que ledit contrat ne tombe ni sous le champ d'application de la loi du 22 juillet 1982 concernant l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires, ni sous celui du règlement grand-ducal du 10 août 1982 fixant les conditions et modalités des stages de formation et des stages probatoires prévues à l'article 1er alinéa 2 de la loi du 22 juillet 1982, qu'il n'est pas non plus à considérer comme étant un contrat de travail à durée déterminée alors qu'il ne remplit pas les conditions posées par les

articles 5 et 7 de la loi modifiée du 24 mai 1989, de sorte qu'il aurait lieu de le qualifier de contrat de travail à durée indéterminée.

B conteste partiellement les éléments soulevés par le requérant pour justifier la qualification du contrat en contrat de travail. Il invoque notamment le fait que le requérant a sollicité par courrier du 16 septembre 2002 auprès du Ministère de la Culture, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche à Luxembourg l'obtention d'une bourse d'études, de sorte que l'élément de rémunération, stipulée forfaitairement par ailleurs, ne saurait être pris en considération pour y fonder le caractère de relation de travail.

Il estime cependant surtout que l'élément essentiel à tout contrat de travail, à savoir le lien de subordination, fait défaut puisque le requérant était resté affilié à l'université de Paris, qu'il devait accomplir ce stage dans le cadre de sa formation universitaire et qu'il devait rendre compte de l'accomplissement du stage auprès de ses professeurs à l'université, de sorte qu'il y aurait lieu de retenir que c'était l'université qui encadrait le stage et que le requérant serait resté sous la subordination de l'université.

Il résulte de la jurisprudence rendue en la matière, aussi bien française (cf.. 'Cass. Soc. 6 juillet 1981, Bull.Civ. V °, n°649, p.487, Dalloz 1982. 11, inf. rap.p.392) que belge (cf. jurisprudences citées par Antoine COLLENS et Monique COLLENS, *Le contrat d'Emploi*, éd Larcier, 1980, ^{yo} stage, n° 58 p.102} que le critère à prendre en considération pour qualifier un contrat de stage de formation de contrat de travail est celui de la fourniture d'une activité utile au patron par le stagiaire rémunéré, lequel bénéficie par ailleurs d'une formation professionnelle. Ainsi, à une convention d'écologie peut être joint un contrat de travail qui peut être profitable pour chacune des parties, l'employeur formant des travailleurs spécialisés qui pourraient éventuellement rester à son service, le travailleur recevant une formation sans exposer la moindre dépense.

En revanche, 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, aucun lien de subordination n'attache le stagiaire au centre de formation. Le stagiaire se trouve fort simplement placé sous l'autorité pédagogique du directeur du centre de la même manière qu'un collégien se trouve placé sous l'autorité de son chef d'établissement (Trib. d'inst. Uzès, 2 octobre 1978, Saliba, cité par J.-R. BONNEAU dans sa note sous la décision du Conseil Prud'hommes Carpentras 25 mars 1981, JCP, 1981, II, 19643). Toutefois, s'il s'avérait que le stage a été détourné de son objet, le stagiaire pourrait demander la requalification du stage en contrat de travail. Le fondement de la requalification est le plus souvent constitué par l'absence, de formation et le fait que le stagiaire ait été traité comme un salarié ordinaire. La requalification sera d'autant plus aisée à obtenir que le stagiaire a été affecté sur le poste d'un salarié absent ou qui a été licencié ou qu'aucun tuteur n'a été désigné (Jurisclasseur travail, m° formation continue, fasc.61-20, n° 200).

L'action en requalification s'exerce en France devant le Conseil des prud'hommes, contrairement à l'action en dommages-intérêts ou en responsabilité qui doit être portée devant les tribunaux d'instance ou de grande instance selon les montants demandés. En effet, en l'absence de requalification, la relation juridique entre le stagiaire et l'organisme de formation constitue un contrat de prestation de services par lequel le stagiaire s'inscrit dans une formation et l'organisme de formation délivre une prestation. Il s'agit donc une relation civile de droit privé susceptible d'engager la responsabilité de l'une ou de l'autre des parties, les éventuels litiges étant tranchés par le tribunal d'instance ou de grande instance (Jurisclasseur travail, ^{yo} formation continue, fasc. 61-20, n° 196).

La jurisprudence luxembourgeoise a retenu qu'un stage de formation préalable à l'embauche en vue de permettre l'exercice de la profession envisagée ne se confond pas avec une période d'essai ou un travail effectif. Le stage professionnel, qui ne doit d'ailleurs pas être un moyen détourné de faire travailler l'intéressé, ne constitue pas une prestation de travail

productif et subordonné, et l'employeur reste libre d'embaucher le salarié. Ainsi, l'accomplissement de stages à l'étranger n'est pas constitutif d'un acte d'autorité et de contrôle non équivoque envers l'intéressé et partant de nature à constituer la preuve suffisante de la formation et de l'existence de relations de subordination telles qu'elles se forment entre un travailleur salarié et un employeur (Cour 07.11.2002, n° 25893 JETFLY cl DESCHARRIERES, M. Feyereisen, 2003, p,20013).

En l'espèce, il résulte de la convention conclue entre parties qu'un maître de stage a été désigné au requérant afin de veiller au bon déroulement du stage et qu'à la fin de ce stage un certificat de stage relatant la nature des travaux exécutés pendant le stage devait être remis au stagiaire. Il en découle que le stage était destiné à permettre au requérant de consacrer tout son temps à l'acquisition d'une formation, tandis qu'il n'est pas établi en cause que le patron de stage n'en tirait un quelconque travail productif. L'article 7 de la convention des parties stipule par ailleurs que «l'employeur ne contracte aucun engagement de prendre le stagiaire à son service à la fin du stage». Le patron de stage restait dès lors libre d'embaucher le stagiaire à la fin du stage ou non.

Il résulte dès lors des développements précédents que l'existence d'un contrat de travail laisse d'être établie et le tribunal du travail est par conséquent incompétent pour connaître du litige.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de et à Luxembourg
(section: EMPLOYES PRIVES),
statuant contradictoirement et en premier ressort;

reçoit la demande en la forme ;

se déclare incompétent ratione materiae pour connaître de la demande,

condamne A aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Yoia SCHMIT, 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 Judith TAGLIAFERRI, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.