

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du vendredi, vingt-et-un mars deux mille vingt-cinq

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit

dans la cause entre

PERSONNE1.), employé public, né le DATE1.), demeurant à L- ADRESSE1.),

partie demanderesse,

comparant par Maître Britanie BERTRAND, avocat, en remplacement de Maître Tom KRIEPS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et

le service du SYNDICAT INTERCOMMUNAL POUR LA PROMOTION DU CANTON DE CLERVAUX, ci-après « SICLER », établissement public doté de la personnalité civile, représenté par son comité, sinon par son bureau actuellement en fonction, ayant son siège social à L-9714 Clervaux, Klatzewee 11B, immatriculé au registre de commerce et des sociétés sous le numéro J120,

partie défenderesse,

comparant par Maître Edith REIFF, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch.

=====

Composition :

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch
HIRT Marc, demeurant à Ettelbruck, assesseur-salarié
BETZEN Nico, demeurant à Fohren, assesseur-employeur
les deux dûment assermentés
Sandra SCHACKMANN, greffier

FAITS :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 28 mars 2024, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du vendredi, 26 avril 2024 à 09.45 heures, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 26 mars 2024, l'affaire fut refixée au 24 mai 2024, 27 septembre 2024, 22 novembre 2024, 31 janvier 2025 et fut utilement retenue à l'audience publique du 21 février 2025 où les débats eurent lieu comme suit.

Maître Britanie BERTRAND, comparant pour la partie demanderesse, donna lecture de la requête introductive de l'instance et exposa le sujet de l'affaire.

Maître Edith REIFF, comparant pour la partie défenderesse, fut entendue en ses moyens de défense.

Sur ce le tribunal prit l'affaire en délibéré dont et il rendit à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé

le jugement qui suit :

Par requête régulièrement déposée en date du 28 mars 2024 au greffe de la Justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, le service du syndicat intercommunal pour la promotion du canton de Clervaux (ci-après SICLER) devant le tribunal du travail de et à Diekirch pour voir dire que le contrat de travail à durée déterminée conclu le 21 février 2021 est à requalifier en contrat de travail à durée indéterminée, et pour voir constater que ledit contrat a été résilié abusivement avec effet immédiat à l'initiative de l'employeur et de ce fait condamner l'ancien employeur principalement à payer les sommes suivantes :

Indemnité de préavis	13.576.-euros ;
Préjudice matériel	35.000.-euros ;
Préjudice moral	10.000.-euros ;

subsidiairement :

Irrégularité formelle	6.788.-euros.
-----------------------	---------------

La requête tend encore à la communication du certificat de travail, à la condamnation de l'employeur aux frais d'avocat à hauteur de 1.500.-euros et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.500.-euros.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

Faits :

PERSONNE1.) a été engagé par le SICLER par contrat à durée déterminée en date du 22 février 2021 avec effet au 1^{er} avril 2021 jusqu'au 31 mars 2023.

Un avenant au contrat à durée déterminé a été signé entre parties en date du 30 novembre 2022.

Le 29 mars 2023, le SICLER a informé le requérant par courriel que son contrat arrivait à échéance.

Moyens et prétentions des parties

Le requérant expose avoir conclu un contrat à durée déterminée à temps plein en date du 22 février 2021 avec effet au 1^{er} avril 2021. Par avenant du 4 novembre 2022 signé le 30 novembre 2022, les parties auraient modifié l'horaire et le travail du requérant.

Il soutient que le contrat à durée déterminée devrait être requalifié en contrat à durée indéterminée alors qu'il aurait exécuté des tâches non précises et durables.

A l'appui de ses affirmations, il se base sur le contrat de travail et les tâches y indiquées. Il estime qu'il s'agissait de besoins normales du SICLER. Son employeur n'aurait d'ailleurs pas indiqué la raison pour laquelle il aurait conclu un contrat à durée déterminée au lieu d'un contrat à durée indéterminée. Il serait de surcroît très parlant que le SICLER aurait publié une annonce dans laquelle il offrirait le même poste sous contrat à durée indéterminée.

Il conviendrait partant de requalifier le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Dans la mesure où l'employeur aurait informé le requérant le 29 mars 2023 de la fin de son contrat par courriel, il aurait procédé à un licenciement avec effet immédiat d'un contrat à durée indéterminée. PERSONNE1.) souligne avoir contesté le licenciement intervenu par courrier du 27 avril 2023.

Faute de motivation, cette résiliation devrait être déclarée abusive et il y aurait lieu de faire droit à ses demandes indemnitaires et à sa demande en paiement d'une indemnité de préavis.

En ce qui concerne le dommage matériel subi, il informe le tribunal qu'il a directement à partir du 1^{er} avril 2023 retrouvé un nouvel emploi chez l'association sans but lucratif SOCIETE1.). Il souligne qu'il n'y toucherait cependant pas de chèques-repas ni l'allocation de famille, ce qui constituerait pour lui une perte de 699,59.-euros par mois. En tenant compte d'une période de référence de deux ans, il aurait ainsi subi un préjudice matériel de 16.790,16.-euros.

Il maintient sa demande au titre du préjudice moral subi en donnant à considérer qu'il aurait subi une grande humiliation en raison du licenciement intervenu.

Il réclame en ordre subsidiaire la condamnation de son ancien employeur au paiement de la somme de 6.788.-euros soit un mois de salaire, en raison de l'irrégularité formelle du licenciement intervenu.

L'employeur serait par ailleurs toujours resté en défaut de lui remettre le certificat de travail réclamé. Il requiert ainsi condamnation du SICLER à lui communiquer le certificat en question sous peine d'une astreinte.

PERSONNE1.) requiert ensuite la condamnation de son ancien employeur sur base des articles 1382 et 1383 du code civil à lui payer la somme de 1.500.-euros au titre des frais d'avocat engagés, ainsi que l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

L'employeur de son côté conteste la demande de son ancien salarié en expliquant que le bureau SICLER aurait de multiples vocations dont les bureaux LEADER. Il existerait cinq bureaux LEADER, à savoir « Eisleck », « Möllerdall » »Miselerland », « Wëllen Westen », et « Zentrum Westen ».

Le requérant aurait été engagé sous contrat à durée déterminée avec effet au 1^{er} avril 2021. Le contrat en question aurait touché à sa fin le 31 mars 2023.

Le poste sous contrat à durée indéterminée invoqué par le requérant aurait été un poste différent. En effet ce poste aurait été celui d'un gestionnaire régional assisté de deux assistants techniques. A l'époque, il était conseiller communal à la commune de ADRESSE2.) et ensuite bourgmestre. Il s'était renseigné s'il y avait une incompatibilité avec son travail, ce qui n'était pas le cas, mais pour le contrat à durée indéterminée il n'aurait pas été éligible, en raison de son poste de bourgmestre. Le requérant aurait été conscient de ce fait.

L'employeur conteste ensuite qu'il pouvait changer le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. A aucun moment, il aurait été question de changer le contrat du requérant en contrat à durée indéterminée.

Le SICLER n'aurait d'ailleurs jamais promis un contrat à durée indéterminée au requérant.

L'avenant au contrat de travail aurait été réalisé à la demande expresse de PERSONNE1.), et ce alors qu'il lui était impossible en raison de son mandat politique de prester 40 heures par semaine pour SICLER. Il aurait dû adapter ses horaires de travail, de sorte qu'il travaillait uniquement encore 20 heures par semaine pour son employeur.

Le requérant n'aurait par ailleurs tout au long de l'exécution de son contrat jamais contesté la qualité de contrat à durée déterminée du contrat signé. Les premières contestations seraient seulement intervenues un mois après la fin du contrat de travail et ce à un moment où il avait déjà retrouvé un nouveau poste de travail. Il se rapporte de ce fait à prudence de justice en ce qui concerne la recevabilité de la demande.

L'employeur explique encore que le bureau LEADER fonctionnait avec des projets. Le premier aurait duré de 2014 à 2020, et un second projet aurait duré de 2021 à 2023.

A partir de l'année 2023, une nouvelle stratégie aurait été mise en place pour la période de 2023 à 2029.

A partir du 31 mars 2023, PERSONNE1.) aurait par ailleurs été au service d'un autre employeur et n'aurait de ce fait plus été à la disposition du SICLER. Il aurait de nouveau signé un contrat à durée déterminée avec l'association sans but lucratif SOCIETE1.). Dans ce contexte, il serait permis de faire les mêmes reproches en relation avec ce contrat de travail signé auprès de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) alors que les tâches y énoncées seraient également indiquées de façon généralisée.

Or en l'espèce, il y aurait lieu de constater que le requérant aurait été engagé par SICLER, dont les activités sont très vastes, pour s'occuper d'une partie du bureau LEADER « Eisleck », soit d'un seul élément de SICLER.

Il aurait ainsi travaillé dans une petite structure du SICLER et aurait été investi d'une tâche précise. Il aurait de surcroît touché auprès du bureau LEADER « Eisleck » un salaire brut plus élevé que s'il aurait travaillé pour le SICLER tout

court. Le bureau LEADER aurait comme mission d'exécuter une stratégie, mise au point pour une période à venir, en l'occurrence six années. Si le projet serait réalisé, il y aurait lieu de passer à une autre tâche. Le travail serait partant ponctuel.

En raison de son mandat politique, un malaise se serait fait ressentir et le requérant aurait dû accepter que les choses n'aient pas abouti comme souhaité. Or ce n'aurait pas été de la faute du SICLER. Au vu des développements qui précèdent, il n'y aurait pas lieu à requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée.

En ordre subsidiaire, l'employeur conteste les demandes indemnitaires du requérant en soutenant que PERSONNE1.) aurait immédiatement retrouvé un emploi salarié mieux rémunéré. En effet, il conviendrait de constater que le salaire brut serait plus élevé que celui touché auprès du SICLER de sorte qu'il y aurait lieu de retenir que les sommes touchées au titre de chèques-repas et d'allocation de famille seraient couvertes par ce salaire brut plus élevé. Aucun préjudice matériel ne serait ainsi établi dans le chef du requérant.

En ce qui concerne ensuite la demande au titre du préjudice moral, il donne à considérer que le requérant n'aurait établi aucune humiliation. Il serait de ce fait à débouter de sa demande.

Le SICLER conteste ensuite la demande formulée en ordre subsidiaire.

En ce qui concerne ensuite la demande de production d'un certificat de travail, cette demande devrait être déclarée non fondée, alors que le requérant aurait dû dans le cadre d'un contrat à durée déterminée en faire la demande au moins 8 jours avant la fin des relations de travail.

La demande de PERSONNE1.) en relation avec les frais d'avocat est encore contestée au motif que le requérant serait resté en défaut d'établir une faute dans le chef du SICLER.

Il conteste finalement l'indemnité de procédure réclamée.

En termes de répliques, PERSONNE1.) donne à considérer que le SICLER fonctionnait généralement avec un gestionnaire et deux assistants techniques. Le fait de mettre en place la stratégie du bureau LEADER « Eisleck » constituerait une tâche durable. Il se serait occupé de toute l'organisation du bureau LEADER « Eisleck », de sorte qu'on ne saurait parler d'une tâche précise. Aucune disposition du code du travail ne retiendrait encore l'obligation de contester la nature du contrat de travail avant la fin des relations de travail. Il conteste ensuite

l'argumentation du SICLER consistant à soutenir qu'il serait uniquement possible de demander la requalification du contrat de travail au cours de son exécution.

Motifs de la décision

Quant à la recevabilité

La partie défenderesse s'est rapportée à prudence de justice en ce qui concerne la recevabilité de la demande en requalification du contrat de travail conclu à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée en soutenant que le requérant n'aurait jamais demandé lors de l'exécution de son contrat à ce que ce dernier soit converti en contrat à durée indéterminée.

Si d'un côté ces affirmations, sont contredites par les éléments du dossier, il y a de l'autre côté lieu de constater qu'aucune disposition du code du travail ne prévoit l'obligation de réclamer la requalification du contrat avant la fin des relations de travail. Le moyen est partant à rejeter et la demande est à déclarer recevable.

Quant à la requalification

Aux termes de l'article L.122-1 du code du travail : « Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable ; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. »

Par application de l'article L.122-2 (1) du même code, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit comporter entre autres la définition de son objet (...).

Il est de jurisprudence que le recours au contrat de travail à durée déterminée est limité de par la volonté du législateur au cas d'exécution d'une tâche précise et non durable et l'indication de l'objet du contrat est de l'essence de ce type de convention. La spécification que le contrat est conclu pour une durée déterminée implique la définition de l'objet du contrat. En l'absence d'une définition de l'objet du contrat, le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée (voir Cour d'Appel, 15 janvier 2009, numéro 33519 du rôle ; Cour d'Appel 6 mai 2010, numéro 35232 du rôle).

En l'espèce, le contrat de travail signé entre parties retient dans son article 1^{er} que le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il précise encore que le requérant est engagé à partir du 1^{er} avril 2021 pour une période de 2 ans, soit jusqu'au 31 mars 2023.

L'article 2 dudit contrat dispose que le requérant est engagé en qualité de responsable-gestionnaire sous le statut de salarié et est affilié à la CNS et à la CNAP.

Cette disposition retient encore que le requérant est affecté principalement au service « Bureau LEADER Eisleck ».

Selon l'article 5 de la convention conclue entre parties, les prestations de PERSONNE1.) consistent en tous les travaux lui assignés et incombant aux dits services « Bureau LEADER Eisleck » et « Europe Direct » à savoir :

- tenue du secrétariat des organes du « Bureau LEADER Eisleck » (comité et groupes de travail)
- organisation et préparation de réunions/assistances à des réunions (rédactions de rapports)
- l'élaboration, la mise sur pied de partenariats et le suivi de projets locaux, régionaux et transnationaux
- l'administration et la coordination de la mise en œuvre du programme LEADER ;
- traitement de texte (rédaction de textes, invitations, ...)/traduction de textes(Fra, all, ang)
- mise à jour de sites internet et recherche sur internet
- préparation de décomptes financiers
- cette liste n'est pas limitative.

Le tribunal constate que ces indications ne permettent pas de remplir les exigences légales relatives à la définition de l'objet du contrat, alors qu'aucune indication n'est donnée dans le contrat permettant de connaître la raison pour laquelle ledit contrat a été conclu à durée déterminée et non pas à durée indéterminée. Les tâches du requérant telles que retenues dans le contrat ne peuvent par ailleurs pas être définies comme précises et non durables.

La partie défenderesse a fait état de divers projets et a mentionné la durée des différentes missions pour justifier le recours à un contrat à durée déterminée.

Ces éléments ne résultent pas pour autant de la convention signée entre parties.

En raison des développements qui précèdent et abstraction faite de l'incidence du mandat politique de PERSONNE1.), le contrat conclu en date du 22 février 2021

avec effet au 1^{er} avril 2021 a été conclu en violation des dispositions susmentionnées.

Il convient donc, conformément à l'article L.122-2(2) du code du travail, de requalifier le contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et ce à partir de sa prise d'effet soit le 1^{er} avril 2021.

Quant à la fin des relations de travail

La requalification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée est la seule sanction légale, expressément prévue par l'article L.122-9 du code du travail. La seule échéance du terme ne saurait être analysée a posteriori en un licenciement avec effet immédiat abusif, un licenciement devant procéder de la volonté claire et manifeste de l'employeur. Une requalification postérieure opérée par les juridictions du travail ne saurait rétroactivement constituer de plein droit en faute un employeur qui pouvait, de bonne foi, estimer éteinte la relation de travail par l'arrivée du terme. (Cour d'appel, 8^e, 19 octobre 2017, n °44008 du rôle)

La partie défenderesse a contesté l'existence d'un licenciement, en soutenant que le requérant n'aurait pas été à sa disposition après le terme du contrat de travail.

En l'espèce, le SICLER a adressé en date du 29 mars 2023 un courriel rédigé dans les termes suivants à PERSONNE1.) :

« Monsieur PERSONNE2.),

Au nom du Bureau du SICLER, je vous informe que votre CDD du 22 février 2021 vient à terme le 31 mars 2023. Le contrat en question, et ainsi la relation de travail, cessent donc de plein droit, conformément à l'article L.122-12 du Code du travail.

Le Bureau tient néanmoins à vous remercier de votre dévouement lors de l'élaboration de la stratégie LEADER 2023-2029.

Le présent mail vous sera également adressé sous forme de courrier postal.

Au cas où vous auriez encore du congé légal et /ou du <CET>, ce(s) dernier(s) vous seront versés dans les meilleurs délais. »

Le tribunal considère que l'employeur a par la rédaction de ce courriel exprimé son intention manifeste et non-équivoque de terminer le contrat de travail qui le liait à PERSONNE1.).

Bien que le requérant ait en date du 20 mars 2023 avec effet au 1^{er} avril 2023 signé un contrat de travail à durée déterminée avec l'association sans but lucratif SOCIETE1.) et n'était partant en théorie plus à disposition de l'employeur, il y a lieu de constater que le salarié a encore en date du 28 mars 2023, lors d'une réunion entre le bureau de SICLER et le comité exécutif de LEADER, soit après la signature du nouveau contrat de travail, demandé d'obtenir des éclaircissements de la part de son employeur sur la question de savoir si son contrat de travail allait être requalifié en contrat à durée indéterminée. Ce fait est d'autant plus que compréhensible alors qu'il venait de nouveau de signer un contrat à durée déterminée auprès d'un nouvel employeur, prolongeant ainsi sa situation précaire.

Il y a encore lieu de constater que l'employeur a réitéré ses propos quant à la fin des relations de travail en termes de réponse au courrier de contestation du licenciement lui adressé en date du 27 avril 2023 par PERSONNE1.).

En conséquence, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat en date du 29 mars 2023.

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du code du travail : « La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif. »

Faute par l'employeur d'indiquer avec précision, les faits reprochés au requérant et constituant selon lui une faute grave, il y a lieu de déclarer le licenciement intervenu abusif.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

Eu égard à la décision à intervenir quant à la résiliation abusive du contrat de travail, il y a lieu de déclarer la demande en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis fondée, compte tenu du salaire brut mensuel de base de PERSONNE1.), à hauteur de (2 mois x 6.303,43 =) 12.606, 86.-euros.

Quant au dommage matériel

Conformément à l'article L. 124 - 12 (1) du code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices moral et matériel qu'il a subis du fait du licenciement.

Il est de principe que seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit être pris en considération pour fixer le préjudice matériel.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que le requérant a immédiatement trouvé un emploi dès le 1^{er} avril 2023 et qu'il n'était partant à aucun moment sans emploi.

Il résulte par ailleurs de la comparaison des fiches de salaire que le requérant a, bien que ne touchant plus l'allocation de famille, ni des chèques-repas, touché auprès de son nouvel employeur un salaire supérieur à celui touché auprès de SICLER.

Dans ces conditions, le requérant n'a pas établi l'existence d'un préjudice matériel.

Il convient partant de débouter le requérant de sa demande.

Quant au dommage moral

Compte tenu des inquiétudes créées par la perte de son emploi, le tribunal décide de fixer les dommages et intérêts dus en réparation du préjudice moral subi par PERSONNE1.) au montant de 700.-euros compte tenu de la faible ancienneté de services au sein du SICLER et de son âge à la date de la résiliation du contrat de travail.

Quant à la communication du certificat de travail

PERSONNE1.) réclame encore la communication de son certificat de travail.

L'employeur s'y oppose en donnant à considérer que le requérant aurait dû réclamer ledit document dans les huit jours qui précèdent la fin du contrat.

Aux termes de l'article L.125-6 du code du travail : « A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié qui en fait la demande un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Aucune mention tendancieuse ou défavorable au salarié ne doit figurer sur le certificat.

Dans le cas d'un contrat conclu pour une durée déterminée, le certificat de travail doit être délivré au salarié qui en fait la demande au moins huit jours avant la date d'expiration du contrat. »

Le contrat de travail du requérant ayant été requalifié en contrat de travail à durée indéterminée dès le début des relations de travail, il y a lieu de déclarer la demande du requérant fondée.

Afin d'assurer l'efficacité de cette mesure, il convient d'assortir cette condamnation d'une astreinte de 50.-euros par jour, celle-ci étant à plafonner au montant total de 500.-euros.

Quant aux frais d'avocat

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la partie adverse au paiement des honoraires d'avocat à hauteur de 1.500.-euros.

La Cour de cassation a par arrêt n° 5/12 rendu en date du 9 février 2012 retenu que les honoraires d'avocat constituent un préjudice réparable sur base des articles 1382 et 1383 du code civil.

En l'espèce, la demande est basée sur lesdites dispositions.

Il appartient donc à PERSONNE1.) pour pouvoir prospérer dans sa demande d'établir un préjudice, une faute et un lien de causalité.

Le fait de résister à une demande principale ne saurait être qualifié de faute mais constitue l'exercice d'un droit.

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

PERSONNE1.) n'a cependant pas établi l'exercice abusif de ce droit, ouvrant droit à la victime d'une indemnisation.

Il y a partant lieu de le débouter de sa demande en paiement des honoraires d'avocat.

Quant à l'indemnité de procédure

Le requérant réclame encore une indemnité de procédure de 3.500.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande du requérant et de lui allouer à ce titre la somme de 400.-euros.

P A R C E S M O T I F S :

le tribunal du travail de et à Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit	la demande en la forme;
se déclare	compétent pour en connaître ;
dit	que le contrat de travail conclu entre parties en date du 22 février 2021 avec effet au 1 ^{er} avril 2021 est réputé conclu à durée indéterminée ;
constate	que PERSONNE1.) a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat en date du 29 mars 2023 ;
déclare	abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu en date du 29 mars 2023;
déclare	fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 12.606,86.-euros ;
déclare	non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel,
déclare	fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour le montant de 700.-euros ;

- condamne** le service du syndicat intercommunal pour la promotion du canton de Clervaux à payer à PERSONNE1.) la somme de (12.606, 86 + 700 =) 13.306,86.-euros ;
- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en communication du certificat de travail ;
- condamne** le service du syndicat intercommunal pour la promotion du canton de Clervaux à remettre à PERSONNE1.) dans un délai de quarante jours à partir de la notification du présent jugement par le greffe, le certificat de travail sous peine d'une astreinte de 50.-euros par jour de retard, astreinte limitée à 500.-euros ;
- déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement des frais et honoraires d'avocat ;
- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.), en paiement d'une indemnité de procédure à hauteur de 400.-euros ;
- condamne** le service du syndicat intercommunal pour la promotion du canton de Clervaux à payer à PERSONNE1.) la somme de 400.-euros à ce titre ;
- condamne** le syndicat intercommunal pour la promotion du canton de Clervaux aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Claude METZLER, Juge de paix de et à Diekirch, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assistée du greffier Sandra SCHACKMANN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Diekirch, et qui ont signé le présent jugement.

Claude METZLER

Sandra SCHACKMANN

