

Audience publique du 14 novembre 2019

Dans la cause entre:

A, demeurant à L-...,

- partie demanderesse - comparant par Maître Andrée BRAUN, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg à l'audience publique du 10 octobre 2019, et:

l'association sans but lucratif X, établie et ayant son siège social à L-..., représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, et immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro F...,

- partie défenderesse - comparant par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, à l'audience publique du 10 octobre 2019,

l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, représenté par son Ministre du Travail, p.a. Agence pour le développement de l'emploi, L-1229 Luxembourg, 10, rue Bender,

- partie intervenante - comparant par Maître Daisy WAGENER, avocat, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant tous les deux professionnellement à Luxembourg, à l'audience publique du 10 octobre 2019.

-----  
--

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête datée au 15 mars 2019 mais déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 19 mars 2019 laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 4 avril 2019, lors de laquelle Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, se présenta pour l'association sans but lucratif X et Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, se présenta pour l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour le Développement de l'Emploi.

L'affaire fut remise contradictoirement à l'audience publique du 10 octobre 2019, lors de laquelle elle fut utilement retenue.

A comparut par Maître Andrée BRAUN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, Maître Pierre REUTER, préqualifié, se présenta pour l'association sans but lucratif X et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG comparut par Maître Daisy WAGENER, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, préqualifiés.

Sur demande concordante des mandataires d'A et de l'association sans but lucratif X, les débats furent limités à la question de la requalification des relations de travail en contrat de travail à durée indéterminée.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions plus amplement repris dans les considérants du jugement qui suit.

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 datée au 15 mars 2019 mais déposée au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 19 mars 2019, A a fait convoquer l'association sans but lucratif X devant le tribunal du travail de céans aux fins d'entendre:

- requalifier les contrats de travail à durée déterminée ayant lié les parties en contrat de travail à durée indéterminée à partir du 17 octobre 2016, sinon, à titre subsidiaire, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018;
- écarter les motifs invoqués à l'appui du licenciement se rapportant à des faits antérieurs au 5 janvier 2018 comme étant couverts par la signature d'un nouvel avenant du contrat de travail ayant lié les parties et remontant à une époque dépassant de loin le délai raisonnable dans lequel les reproches doivent être formulés pour valoir motifs sérieux de licenciement;
- constater le caractère abusif du licenciement intervenu;
- condamner l'association sans but lucratif X à lui payer les montants suivants:
  - indemnité de préavis: 17.425,00 €;
  - indemnité de congé non pris: 1.611,52 € + p.m.;
  - dommage matériel: 100.000,00 € + p.m.;
  - dommage moral: 50.000,00 € + p.m.;

soit au total 169.036,52 € + p.m. ou toute autre somme même supérieure à dire d'expert ou à arbitrer par le tribunal avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde;

- condamner l'association sans but lucratif X à lui payer une indemnité de procédure de 3.000 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

A demandait encore à voir déclarer le jugement à intervenir commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

Il concluait finalement à la condamnation de l'association sans but lucratif X à tous les frais et dépens de l'instance.

A l'appui de ses revendications, A expose qu'il avait été engagé comme coordinateur général par l'association sans but lucratif X en vertu d'un premier contrat de travail à durée déterminée signé en date du 14 octobre 2016 prenant effet le 17 octobre 2016 et dont le terme avait été fixé au 30 octobre 2017. Il précise que par un premier avenant au contrat de travail initial signé en date du 19 octobre 2017, la durée de son engagement avait été prolongée du 1<sup>er</sup> novembre 2017 au 31 décembre 2017. Le requérant indique finalement que les parties avaient signé en date du 5 janvier 2018 un deuxième avenant au contrat de travail pour une durée déterminée de 6 mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Le requérant relate que suite au résultat des élections communales en automne 2017, emportant un changement important de la composition du conseil d'administration de l'a.s.b.l., l'exécution de son travail avait été gravement perturbée par les discussions (d'ailleurs relayées dans la presse nationale) sur son remplacement éventuel, de sorte qu'il s'était retrouvé dans l'incertitude complète quant à son avenir professionnel.

A indique qu'au mois de juin 2018, l'association sans but lucratif X lui avait proposé une nouvelle prolongation des relations contractuelles à durée déterminée au-delà du 30 juin 2018.

Il relate que dans un courrier du 18 juin 2018, il avait demandé, ensemble la directrice artistique Y, des clarifications quant aux conditions de la poursuite de la relation de travail, estimant que le contrat de travail devait être considéré comme contrat de travail à durée indéterminée.

Le requérant indique finalement que dans un courrier recommandé du 21 juin 2018, l'association sans but lucratif X l'avait informé que les relations du travail prenaient définitivement fin à l'expiration du dernier avenant au contrat de travail, soit le 30 juin 2018. A titre subsidiaire et dans l'hypothèse où le contrat de travail devait être considéré comme contrat de travail à durée indéterminée, l'employeur lui avait notifié son licenciement moyennant un préavis de deux mois commençant à courir à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2018, tout en le dispensant de la prestation de son travail.

Le requérant précise encore que par courrier du 16 juillet 2018, il avait informé son employeur qu'il considérait le licenciement comme étant constitutif d'un licenciement avec effet immédiat abusif. Il indique que dans le même courrier, mais uniquement à titre subsidiaire, il avait demandé les motifs du licenciement.

Il indique finalement que le mandataire de son employeur lui avait fait parvenir un courrier daté au 16 août 2018 dans lequel ce dernier maintenait à titre principal son argumentation selon laquelle les parties étaient liées par des contrats à durée déterminée et que les relations de travail avaient automatiquement pris fin à la fin du dernier contrat de travail; à titre subsidiaire, l'employeur indiquait les motifs invoqués à l'appui du licenciement.

Ces motifs sont plus amplement repris dans la lettre du 16 août 2018 telle que reprise dans la requête introductive d'instance.

### Moyens des parties

Lors de l'appel de la cause à l'audience publique du 10 octobre 2019, les parties demanderesse et défenderesse se sont accordées à voir limiter les débats à la demande en requalification des contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée à partir du 17 octobre 2016, sinon à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

A l'appui de sa demande en requalification, A rappelle que le recours au contrat de travail à durée déterminée - qui doit rester l'exception - doit être réservé à la réalisation d'une tâche précise et non durable non liée à l'activité normale et permanente de l'employeur.

A argumente que ses missions telles qu'elles ressortaient des différents contrats se confondaient avec l'activité normale de son employeur, sans se limiter à un aspect ou volet particulier de l'organisation limitée dans le temps. Il rappelle qu'il avait été engagé pour assurer l'élaboration du dossier de candidature de la Ville d'Esch-sur-Alzette pour la capitale Européenne de la Culture, sa présentation devant un jury d'experts et sa soutenance devant ledit jury. Il soutient encore que suite au deuxième avenant au contrat de travail, sa mission avait été modifiée alors que ledit avenant prévoyait qu'il avait désormais pour mission la présentation du projet, la mise en route du projet et la mise en place des structures, de l'organisation ainsi que du financement nécessaires pour la mise en œuvre et la réalisation du projet culturel.

A rappelle encore à cet égard que l'association sans but lucratif X avait uniquement deux personnes à son service, à savoir Y – la directrice artistique - et lui-même.

A estime en conséquence que les tâches détaillées dans les contrats de travail successifs signés avec l'association sans but lucratif X ne permettaient pas de recourir à des contrats à durée déterminée alors que ces contrats avaient pour objet de pourvoir à l'activité normale et permanente de l'employeur.

A titre subsidiaire, A demande la requalification du contrat à durée déterminée signé en date du 5 janvier 2018 (intitulé « AVENANT n°2 ») en contrat de travail à durée indéterminée faute d'avoir été signé au plus tard au moment de la prise d'effet de ce contrat. Il rappelle que si l'avenant prévoit une prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018 (article 1 du contrat), le document contractuel n'a été signé qu'en date du 5 janvier 2018. Il argumente que la loi ne permet pas à l'employeur de donner un effet rétroactif à un contrat de travail à durée déterminée. Il en déduit qu'il était resté au service de l'association sans but lucratif X du 1<sup>er</sup> au 5 janvier 2018 sans disposer d'un contrat de travail écrit. Il soutient que d'après une jurisprudence qualifiée de constante, la sanction doit consister en la requalification du contrat de travail en contrat de travail à durée indéterminée.

A demande encore, au vu de la requalification des relations de travail en contrat de travail à durée indéterminée, à se voir allouer dès à présent une indemnité de préavis équivalent à

deux mois de salaires, soit un montant de 17.425 euros, demande dont le bien-fondé ne saurait être mis en doute.

L'association sans but lucratif X s'oppose à la demande en requalification des relations de travail en contrat de travail à durée indéterminée.

Elle rappelle qu'A avait été engagé suivant contrat de travail initial en vue de l'élaboration du dossier de candidature de la Ville d'Esch-sur-Alzette, aussi dénommé « BidBook », pour le 15 septembre 2017 au plus tard ainsi qu'en vue de la préparation du passage devant le jury d'experts européen. Elle rappelle encore que le contrat de travail initial avait ensuite été prolongé jusqu'au 31 décembre 2017 afin de permettre à A de poursuivre et de finaliser le passage de la Ville d'Esch-sur-Alzette devant le jury d'experts européens et afin de permettre de poursuivre l'élaboration du projet de candidature. Elle rappelle finalement qu'A avait accepté un deuxième renouvellement de la durée du contrat de travail jusqu'au 30 juin 2018 qui avait pour objet de lui confier la présentation du projet arrêté dans le « BidBook » aux partenaires de l'a.s.b.l. ainsi que l'élaboration des structures organisationnelles et financières nécessaires pour la mise en pratique du « BidBook ».

L'association sans but lucratif X estime que l'ensemble de ces contrat et avenants avaient pour objet de confier à A des missions précises et non-durables qui ne participaient pas à son activité normale et permanente de sorte qu'elle pouvait légitimement recourir à des contrats à durée déterminée respectivement les renouveler. Elle explique à cet égard que les missions de l'a.s.b.l. avaient vocation à évoluer en fonction de l'état d'avancement du dossier de candidature, puis de la mise en place des structures organisationnelles et financières alors que son seul objectif était l'organisation (y compris la candidature) d'une année culturelle à Esch-sur-Alzette et dans ses environs.

L'association sans but lucratif X affirme d'ailleurs qu'elle n'a pas pour objectif de poursuivre une activité permanente, de sorte qu'aucun contrat de travail ne saurait être pérennisé.

L'association sans but lucratif X se prévaut encore des termes de l'article 122-1 paragraphe 2 tiret 3 du code du travail, ensemble les dispositions du règlement grand-ducal du 11 juillet 1989 pris en application des dispositions dudit article, pour affirmer que le secteur de la culture fait partie des secteurs d'activité où il est d'usage courant de ne pas recourir à des contrats à durée indéterminée en raison du caractère par nature temporaire des emplois.

En ce qui concerne la demande de requalification de la relation de travail en engagement à durée indéterminée tirée du fait que le contrat de travail à durée déterminée prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018 n'avait été signé qu'en date du 5 janvier 2018, l'association sans but lucratif X rappelle qu'elle avait fait parvenir le projet de contrat à A dès le 27 décembre 2017, donc dès avant la prise d'effet prévue. Elle soutient, en se prévalant d'un échange de courriels, que ce n'est qu'en raison de la faute respectivement des négligences du requérant que la signature de l'avenant avait été retardée. Elle réfute en tout état de cause l'affirmation adverse selon laquelle A aurait exigé un contrat de travail à durée indéterminée, faisant valoir au contraire qu'il n'avait demandé

qu'à voir rectifier sa date de naissance et à voir précéder son nom de la formule « Monsieur ».

Affirmant que le salarié ne saurait se prévaloir de ses propres turpitudes, l'association sans but lucratif X estime qu'A ne pouvait tirer argument de la signature du contrat intitulé « Avenant n°2 » postérieure à sa date de prise d'effet pour réclamer sa requalification en contrat à durée indéterminée.

L'association sans but lucratif X demande encore à voir débouter A de sa demande à se voir allouer dès à présent une indemnité de préavis équivalant à deux mois de salaires. A titre subsidiaire, elle demande à voir réserver cette demande pour y voir statuer, le cas échéant, avec le fond de l'affaire. Elle précise qu'elle aura des demandes reconventionnelles à formuler à l'encontre d'A et qu'il y aura lieu, le cas échéant, à compensation entre les créances réciproques.

A s'oppose à toute compensation, faisant valoir que les prétentions reconventionnelles avancées n'étaient ni certaines, ni précises, ni liquides.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour le Développement de l'Emploi, affirme exercer son recours en application des dispositions de l'article L.521-4 du code du travail et demande la condamnation de l'association sans but lucratif X, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au litige, à lui rembourser la somme de 53.905,15 €, correspondant aux indemnités de chômage qu'il a versées à A entre juillet 2018 et juin 2019.

### Appréciation du tribunal

#### Quant à la requalification des relations de travail

L'article L.122-1 du code du travail prévoit dans son paragraphe 1<sup>er</sup> que « 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 ».

Le caractère exceptionnel et dérogatoire du recours au contrat à durée déterminée est d'ailleurs souligné par l'article L.121-2 du code du travail qui énonce que le contrat de travail est conclu sans détermination de durée tout en précisant que le contrat de travail peut, dans les cas ou sous les conditions visées au chapitre 3 du titre second du code du travail comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

Le législateur a par ailleurs souligné dans les travaux parlementaires que le recours au contrat à durée déterminée doit rester l'exception.

Dans l'article L.122-1 paragraphe (2) du code du travail le législateur a défini les tâches considérées comme précises et non-durables permettant le recours à un contrat de travail à durée déterminée, parmi lesquelles:

« ....

3. les emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de ces emplois, la liste de ces secteurs et emplois étant établie par règlement grand-ducal;

4. l'exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle définie et ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise;

...»

L'association sans but lucratif X soutient en premier lieu qu'A avait été engagé pour des tâches précises et non-durables. Elle insiste par ailleurs sur le caractère temporaire de son activité alors qu'elle n'a pas vocation à continuer ses activités après la réalisation de son objectif, à savoir l'organisation de l'année de la culture à Esch-sur-Alzette et dans ses environs.

En l'espèce, A a été engagé par l'association sans but lucratif X en vertu d'un premier contrat de travail à durée déterminée comme « Coordinateur Général » avec la mission plus amplement détaillée à l'article 2.2 du contrat de travail, à savoir l'élaboration du dossier de candidature pour le 15 septembre 2017 au plus tard et la préparation du passage devant le jury d'experts européens afin de défendre la candidature. Il est précisé que le salarié aura « la responsabilité globale de l'élaboration d'une vision et d'un projet » pour la candidature et qu'il travaillera en collaboration avec tous les services concernés des communes participantes et qu'il s'occupera également de la mise en place des collaborations et partenariats stratégiques.

Par avenant signé en date du 19 octobre 2017, le contrat de travail à durée déterminée initial a été renouvelé jusqu'au 31 décembre 2017 pour des motifs énoncés à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant comme suit:

«

- poursuite et finalisation de la préparation du passage prévu le 10 novembre 2017 de la Ville d'Esch-sur-Alzette devant le jury d'experts européens afin de défendre la candidature de la Ville d'Esch-sur-Alzette;
- poursuite de l'élaboration d'une vision et d'un projet pour la candidature de la Ville d'Esch-sur-Alzette pour devenir Capitale Européenne de la Culture en 2022 ».

Il convient de préciser finalement que suivant document intitulé « Avenant n° 2 » daté au 27 décembre 2017 mais signé en date du 5 janvier 2018, le salarié, en sa qualité de « Coordinateur Général », a été chargé de:

«

- procéder à la présentation du projet arrêté dans le BidBook pour la Capitale Européenne de la Culture 2022 à tous les partenaires de l'Association et de fournir toutes les explications nécessaires concernant sa mise en œuvre,
- procéder à l'élaboration des structures organisationnelles et financières nécessaires pour la mise en pratique du BidBook ».

En l'espèce, selon les renseignements fournis et les pièces versées, l'association sans but lucratif X avait pour activité normale de préparer et d'élaborer la candidature de la Ville d'Esch-sur-Alzette (ensemble d'autres communautés territoriales), de la soutenir devant un jury d'experts européens et d'organiser l'année de la culture 2022. Le tribunal se doit de constater que la description des missions confiées à A, dont notamment l'élaboration d'une vision et d'un projet pour la candidature ainsi que l'élaboration des structures organisationnelles et financières nécessaires pour la mise en pratique du projet arrêté, rentre dans l'activité normale de l'employeur.

Dans la mesure où le salarié occupe un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise, il convient de rechercher si le contrat a été conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. L'individualisation de cette tâche tiendra le plus souvent au fait que la tâche est unique, qu'elle ne peut pas donner lieu à des prestations répétitives et que pour la réaliser l'employeur s'attachera souvent les services d'un professionnel dont il n'aura plus la possibilité d'utiliser les compétences dès lors que l'objet du contrat a été réalisé (voir CA Versailles, 20 juin 1985, D.1986, cité dans JCL travail traité, fasc. 2-42, numéro 16, édition 2011).

En l'espèce, les missions confiées à A et telles que détaillées ci-dessus ne se trouvent pas limitées par des tâches qui ne viseraient qu'un certain volet de l'organisation, faisant croire à une mission précise ou limitée dans le temps. Le tribunal est au contraire d'avis que, de par la généralité des termes employés lors de la définition de l'objet du contrat initial et des avenants subséquents et des missions confiées à A, ses tâches, qui consistaient notamment dans l'élaboration d'une vision et d'un projet pour la candidature, lui confiant la responsabilité globale de l'élaboration d'une vision et d'un projet, mais encore dans la mise en place des structures organisationnelles et financières en vue de la mise en œuvre du projet culturel et de sa réalisation, ne constituaient pas des tâches occasionnelles et ponctuelles définies.

D'autre part, le caractère temporaire de l'association sans but lucratif X ne fait pas obstacle à la conclusion de contrats à durée indéterminée et ne suffit pas d'établir l'existence d'une tâche précise et temporaire (voir en ce sens Cass. soc. fr., 4 décembre 1996, RJS 1997, numéro 9).

Il s'en suit que l'employeur ne peut pas se fonder sur les dispositions du tiret 4 de l'article L.122-1 (2) du code du travail pour justifier le recours à des contrats à durée déterminée.

L'association sans but lucratif X se prévaut ensuite du fait qu'il s'agit d'un emploi rentrant dans l'un des secteurs d'activité pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir à des contrats à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de ces emplois. Elle se prévaut du fait que le règlement grand-ducal



pris en application du tiret 3 de l'article L.122-1 (2) du code du travail permet les recours au contrat de travail à durée déterminée pour le personnel employé notamment à l'occasion de foires et expositions.

Le règlement grand-ducal du 11 juillet 1989 portant application des dispositions des articles 5, paragraphe (2) point 2. de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail (l'actuel article L.122-1. du code du travail), 8, 34 et 41 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail dispose dans son article 2 que:

« Les secteurs d'activité dans lesquels les contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants:

- ...
- le personnel occupé à l'occasion des expositions, foires, salons, congrès ou séminaires; ....
- ».

Cette liste étant limitative, toute activité ne rentrant pas précisément dans l'un des secteurs visés ne peut donner lieu à la conclusion d'un contrat à durée déterminée. Or, en l'espèce, le tribunal retient qu'A, de par les tâches lui confiées, consistant dans l'élaboration, la préparation et la mise en œuvre d'un projet culturel devant englober une multitude d'expositions et de manifestations de nature diverses, comportant également des tâches administratives et financières, ne peut être considéré comme occupé à l'occasion d'une exposition. Le tribunal retient encore que la disposition légale concernée vise plus particulièrement les hôtes, hôtesses, animateurs et autres mains-d'œuvre engagés à l'occasion d'une exposition ou d'une foire.

C'est dès lors à tort que l'association sans but lucratif X se prévaut des dispositions de l'article L.122-1 (2) tiret 3 du code du travail, ensemble l'article 2 du règlement grand-ducal du 11 juillet 1989 précité pour justifier dans le cas d'espèce le recours à un contrat à durée déterminée.

L'association sans but lucratif X reste dès lors en défaut de justifier le bien-fondé du recours à des contrats de travail à durée déterminée.

En application de l'article L.122-9 du code du travail qui dispose que tout contrat conclu en violation des dispositions des articles L.122-1, L.122-3, L.122-4, L.122-5 et L.122-7 est réputé à durée indéterminée, la relation de travail ayant lié A à l'association sans but lucratif X est à requalifier en contrat de travail à durée indéterminée dès le 17 octobre 2016, date de prise d'effet du contrat à durée déterminée initial.

L'examen du moyen de requalification de la relation du travail à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 du fait de la signature du contrat de travail à durée déterminée après sa prise d'effet devient dès lors surabondant.

Quant à la demande en paiement d'une indemnité de préavis

A réclame dès à présent la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure équivalant à deux mois de salaires, soit 17.425 €.

L'association sans but lucratif X avait demandé à voir débouter A de ce chef de la demande, motif pris que la relation de travail – à durée déterminée – avait pris fin le 30 juin 2018. A titre subsidiaire, elle demandait à voir réserver ce chef de la demande, en invoquant la compensation avec des créances dont elle affirme disposer à l'encontre du requérant et qu'elle entend faire valoir dans le cadre de demandes reconventionnelles à présenter.

Aucune des parties n'a autrement étayé ou argumenté ses demandes.

Il ressort des documents versés en cause que les parties étaient initialement en désaccord quant à la nature exacte du licenciement intervenu. Si le mandataire de la partie défenderesse faisait état dans son courrier du 22 juin 2018 d'un licenciement moyennant un préavis de deux mois, assorti d'une dispense de travail, le mandataire ad litem du requérant indiquait dans un courrier du 16 juillet 2018 qu'il considérait que le licenciement intervenu devait s'analyser en un licenciement avec effet immédiat. Dans la requête introductive d'instance, A fait dorénavant exposer que l'indemnité de préavis demeure impayée.

D'autre part, si l'association sans but lucratif X n'a pas étayé ou détaillé ses demandes reconventionnelles, elle a formulé dans la lettre de motivation du licenciement un certain nombre de motifs liés à l'« incompétence au niveau de la gestion financière et dépenses injustifiées », permettant d'apprécier la nature des revendications que l'employeur est susceptible de formuler à l'encontre de la partie requérante.

Eu égard à ces considérations et afin de permettre un débat contradictoire utile sur ce chef de la demande, il convient de le réserver.

En attendant les moyens et conclusions des parties quant à la régularité et au bien-fondé du licenciement lors de débats ultérieurs, le tribunal réserve les droits des parties quant à la demande en réparation de la résiliation du contrat du travail arguée d'abusive, quant à la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris et quant à d'éventuelles demandes reconventionnelles, ainsi que les frais.

Sur la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour le Développement de l'Emploi

Les débats ayant uniquement porté sur la question de la qualification des relations du travail et le tribunal n'ayant pas été amené à se prononcer sur la question de la régularité et du bien-fondé du licenciement intervenu, il convient également de réserver ce chef de la 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 à l'égard des parties et en premier ressort;

reçoit la demande en la forme;

la déclare recevable;

donne acte à A et à l'association sans but lucratif X qu'ils entendent limiter les débats à la question de la requalification éventuelle des relations de travail en contrat de travail à durée indéterminée;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG de son recours exercé en vertu des dispositions de l'article L.521-4 du code du travail;

constate que les parties étaient liées dès le 17 octobre 2016 par un contrat de travail à durée indéterminée;

refixe l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du jeudi 9 janvier 2020 à 9.00 heures du matin à la Justice de et à Paix à Esch-sur-Alzette, Place Norbert Metz, salle 2 au premier étage;

réserve les demandes respectives des parties y compris celle de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, les droits des parties ainsi que les frais.

Ainsi fait et jugé en audience publique à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette.

(formule de prononcé)