

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2892/2023
(rôle L-TRAV-403/2022)

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 1 1 N O V E M B R E 2 0 2 3

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e** :

PERSONNE1.), project manager, demeurant à L-ADRESSE1.),

demandeur, comparant par Maître Patricia J. OLIVEIRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg

e t

ORGANISATION1.), **Inspiring More Sustainability**, association sans but lucratif reconnue d'utilité publique, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

défenderesse, comparant par ARENDT & MEDERNACH S.A., inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO2.), elle-même représentée par Maître Philippe SCHMIT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

en présence de l'**ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-ADRESSE4.), dûment informé, comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R E S E N T S :

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Julien DAUMAREZ**, assesseur – employeur ;

- **Monia HALLER**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

FAITS :

Suite à la requête déposée le 15 juillet 2022 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du lundi, 16 août 2022.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, ARENDT & MEDERNACH S.A., inscrite au barreau de Luxembourg, elle-même représentée par Maître Philippe SCHMIT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, se présenta pour la partie défenderesse et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Claudio ORLANDO. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 16 septembre 2022 pour fixation des plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 16 septembre 2022, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 13 janvier 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 13 janvier 2023, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 10 mars 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 10 mars 2023, audience n'ayant plus été utile, l'affaire fut contradictoirement remise au mercredi, 24 mai 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du mercredi, 24 mai 2023, audience n'ayant plus été utile, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 20 octobre 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 20 octobre 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Patricia J. OLIVEIRA, le mandataire de la partie requérante, et Maître Lorraine CHERY, en remplacement de Maître Philippe SCHMIT, le représentant du mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que Maître Gulbeyaz BOZKURT se présenta en remplacement de Maître Claudio ORLANDO, le mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

Sur ce, le tribunal du travail 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 :

1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 15 juillet 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur l'association sans but lucratif ORGANISATION1.), en abrégé ORGANISATION1.) (ci-après l'a.s.b.l. ORGANISATION1.)), à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de dire que son contrat de travail est à considérer un contrat à durée indéterminée, de dire que la résiliation de son contrat de travail est abusive et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants actualisés suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis	6.352,70 €
- Indemnité pour irrégularité formelle	3.176,35 €
- Préjudice moral	10.000,00 €
- Préjudice matériel	8.879,79 €

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile ainsi que la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur à lui rembourser le montant de 29.236,41 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.) dans la mesure où il s'agit d'un licenciement avec préavis.

A titre subsidiaire et dans la mesure où il s'agit d'un licenciement avec effet immédiat, l'ETAT a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie mal fondée à lui rembourser le montant de 29.236,41 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Objet de la demande

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose avoir été engagé par l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) suivant contrat de travail à durée déterminée du 18 février 2019 en qualité de « Project Manager – Digital Explorer » et avec pour motif « un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'Association ».

Il fait valoir que son contrat d'une durée de 21 mois aurait été prolongé par un deuxième contrat à durée déterminée conclu le 3 décembre 2020 pour une durée

de six mois et avec pour motif « un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'Association ».

Il soutient avoir découvert que le motif invoqué serait le même pour la majorité des salariés de l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) alors que sur les 14 salariés seuls 4 disposeraient d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Dès mai 2021, il se serait ainsi inquiété de cet usage de contrats à durée déterminée et discuté avec la direction sur la requalification de son contrat alors qu'il considère que son poste n'aurait jamais eu un caractère provisoire et exceptionnel et que son occupation dépasserait le délai maximum de temps d'occupation pour un contrat à durée déterminée.

L'a.s.b.l. ORGANISATION1.) aurait minimisé cet aspect en le rassurant quant à la pérennisation de son emploi.

Le 18 juin 2021, la direction de l'a.s.b.l. ORGANISATION1.), lui aurait cependant annoncé par vidéoconférence la cessation de son contrat de travail tout en lui demandant de rester disponible pour former son successeur voir pour travailler sur un autre projet.

Par courrier du 4 août 2021, PERSONNE1.) aurait finalement dénoncé son licenciement qu'il considérerait comme abusif au regard des dispositions du Code du travail.

PERSONNE1.) soutient avoir été lié à l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) par un contrat de travail à durée indéterminée alors que l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) aurait fait un usage abusif des contrats à durée déterminée, les motifs pour les contrats à durée déterminée invoqués n'ayant rien eu d'exceptionnels dans la mesure où l'activité normale et permanente de l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) aurait été de travailler sur des projets financés et que sur un effectif de 18 personnes occupées par l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) 14 disposaient d'un contrat de travail à durée déterminée.

Il soutient encore avoir effectué la même fonction, à savoir celle de projet manager, que sa fonction en tant que telle n'aurait pas été modifiée et la description de ses tâches principales étant restée la même.

L'a.s.b.l. ORGANISATION1.) aurait d'ailleurs publié des annonces de recrutement pour des projets de financement sur lesquels il aurait travaillé de sorte que le soi-disant projet temporaire et exceptionnel pour lequel il aurait été recruté n'aurait pas été terminé au moment de son licenciement.

Il estime avoir très bien pu continuer à travailler auprès de l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) en continuant à effectuer ses tâches.

Il conclut à voir requalifier son contrat de travail en contrat de travail à durée indéterminée et ainsi à voir déclarer son licenciement par vidéoconférence comme abusif pour ne pas respecter les formes imposées par la loi et ne pas reposer sur des motifs réels et sérieux.

3. Libellé obscur

L'a.s.b.l. ORGANISATION1.) soulève in limine litis la nullité pour libellé obscur des demandes de requalification en contrat de travail à durée indéterminée et en indemnisation du préjudice moral.

Elle soutient qu'à la lecture de la requête il ne lui serait pas possible de déterminer si PERSONNE1.) a voulu attaquer l'illégalité du premier contrat de travail à durée déterminée ou l'illégalité du deuxième contrat de travail à durée déterminée.

Elle soutient encore ne pas être en mesure de comprendre la demande d'indemnisation du préjudice moral de PERSONNE1.) alors qu'il se contenterait d'invoquer un comportement discriminatoire dont il aurait été victime.

PERSONNE1.) estime que sa demande serait suffisamment précise afin de permettre à l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) de comprendre ce qui lui est reproché et ce qui est demandé.

L'article 145 du Nouveau Code de Procédure Civile dispose, entre autres, que la requête doit énoncer l'objet de la demande et contenir l'exposé sommaire des moyens, à peine de nullité.

La prescription de l'article 145 du Nouveau Code de Procédure Civile doit être interprétée en ce sens que l'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises. La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur le sujet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

Il n'est pas nécessaire, pour satisfaire aux exigences de l'article 145 du Nouveau Code de Procédure Civile, d'indiquer le texte de loi sur lequel est basée l'action, c'est-à-dire de qualifier juridiquement la demande. Il est néanmoins indispensable que l'exploit soit rédigé de telle façon que les textes visés s'en dégagent, du moins implicitement (J.-Cl. WIWINIUS, Mélanges dédiés à Michel DELVAUX : L'exceptio obscuri libelli, p. 290).

En effet, le but de la condition posée par l'article 145 du Nouveau Code de Procédure Civile est que le défendeur puisse savoir, avant de prendre position, quel est l'objet réclamé et à quel titre.

L'inobservation des dispositions de l'article 145 du Nouveau Code de Procédure Civile est sanctionnée par la nullité de l'acte introductif d'instance ou de la demande en question. La nullité pour libellé obscur est une nullité de forme dont la mise en œuvre est soumise aux conditions de l'article 264 du Nouveau Code de Procédure Civile. La nullité pour vice de forme ne peut être prononcée que si l'inobservation de la formalité, même substantielle, a eu pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse.

Le tribunal retient qu'il résulte clairement de la requête introductive d'instance que PERSONNE1.) reproche à l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) d'avoir fait une utilisation abusive de contrats à durée déterminée et que la résiliation de son deuxième contrat de travail à durée déterminée aurait été abusive alors que les parties auraient été liées par un contrat de travail à durée indéterminée.

Dans la mesure où la fin de son contrat de travail équivaldrait à un licenciement abusif n'ayant pas respecté les formes imposées, PERSONNE1.) estime avoir droit à indemnisation de son préjudice subi dont notamment son préjudice moral qu'il a chiffré.

Eu égard aux développements contenus dans la requête introductive d'instance, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) a dès lors exposé de façon claire et non-équivoque ses reproches et revendications.

L'a.s.b.l. ORGANISATION1.) n'a ainsi pas pu se méprendre sur l'objet de la demande en justice qui répond dès lors aux prescriptions de l'article 145 du Nouveau Code de Procédure Civile, de sorte que le moyen tiré du libellé obscur est à rejeter.

4. Rejet des pièces

L'a.s.b.l. ORGANISATION1.) conclut au rejet des pièces numéros 9, 10, 11, 14, 16, 17 à 22 versées par PERSONNE1.) au motif qu'il s'agirait de pièces internes à l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) et que PERSONNE1.) aurait subtilisé à son employeur ces pièces confidentielles qui seraient la propriété de l'a.s.b.l. ORGANISATION1.).

PERSONNE1.) conteste avoir subtilisé les prédites pièces alors qu'il aurait eu connaissance de ces pièces dans l'exercice de ses fonctions et qu'il aurait travaillé sur lesdites pièces.

Il fait encore valoir pouvoir produire en justice les documents strictement nécessaires à l'exercice de ses droits de la défense.

Le salarié peut produire en justice pour assurer sa défense dans le procès qui l'oppose à son employeur des documents de l'entreprise dont il a eu connaissance à l'exercice de ses fonctions. Selon cette jurisprudence le fait du salarié doit répondre à deux conditions : les documents doivent être strictement nécessaires à l'exercice des droits de sa défense et l'accès du salarié aux documents doit avoir eu lieu à l'occasion de ses fonctions. (...) En ce qui concerne la première condition, qui met l'accent sur le caractère « strictement nécessaire », il y a lieu de rappeler que la jurisprudence et la doctrine s'accordent pour dire que le caractère « strictement nécessaire » à l'exercice des droits de la défense est une question qui relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond. (voir en ce sens : C.S.J., corr., 23 décembre 2014, 566/14 V)

En l'espèce, il est constant en cause que les documents litigieux sont utilisés exclusivement comme éléments de preuve dans le présent litige en droit du travail afin d'établir la réalité du grief reproché à l'a.s.b.l. ORGANISATION1.).

Les pièces sont donc « strictement nécessaires » à l'exercice des droits de la défense de PERSONNE1.).

En ce qui concerne la deuxième condition, il résulte des pièces versées que PERSONNE1.) a eu accès à ces documents dans le cadre de ses fonctions auprès de l'a.s.b.l. ORGANISATION1.), qu'il en ait été à l'origine ou qu'il en ait eu connaissance en sa qualité de Project Manager.

La deuxième condition est ainsi également remplie.

Il n'y a partant pas lieu de rejeter les prédites pièces.

5. Recevabilité de la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis

L'a.s.b.l. ORGANISATION1.) soulève l'irrecevabilité de la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis alors qu'il s'agirait d'une demande nouvelle qui n'aurait pas été chiffrée dans la requête introductive d'instance.

PERSONNE1.) conteste qu'il s'agirait d'une demande nouvelle alors qu'il aurait indiqué dans sa requête introductive d'instance avoir droit de réclamer une indemnité compensatoire de préavis.

La cause de la demande est définie comme étant le complexe de faits générateurs de la prétention, ceux qui sont invoqués pour demander le droit (Cour d'appel, 17 novembre 1994, n° 15312 du rôle).

Il est traditionnellement admis que, nonobstant ce principe, les intérêts, arrérages, loyers et autres accessoires échus postérieurement à l'introduction de l'instance, peuvent faire l'objet d'une augmentation de la demande par voie de simples conclusions, l'augmentation de la demande n'apparaît dans pareil cas que comme une demande constituant l'accessoire, la conséquence ou le complément de la demande originaire.

En l'espèce, il résulte de la requête introductive d'instance que PERSONNE1.) estime que le caractère abusif du licenciement « ouvre droit à la réclamation par le salarié d'une indemnité compensatoire de préavis non respecté, ainsi qu'à des dommages et intérêts ».

PERSONNE1.) n'a ainsi pas changé la cause de sa demande initiale et à l'audience des plaidoiries il a chiffré sa demande.

Il s'ensuit que cette demande ne constitue pas une demande nouvelle et doit être déclarée recevable.

6. Appréciation

6.1 La demande de requalification du contrat de travail à durée déterminée

PERSONNE1.) fait valoir que tous les salariés recrutés sur base de contrats de travail à durée déterminée auraient été des « Project Manager » pouvant s'occuper de tous les projets. Cette façon de procéder aurait ainsi fait partie de l'activité normale de l'a.s.b.l. et non un accroissement exceptionnel de l'activité de l'a.s.b.l.

L'a.s.b.l. disposait en outre de fonds propres et pas uniquement de fonds étatiques de sorte qu'elle n'aurait pas été dépendante de financements externes pour développer ses projets. Il estime que l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) aurait fait un usage abusif de contrats de travail à durée déterminée.

PERSONNE1.) expose qu'il aurait ainsi été engagé dans un premier temps pour une période de 21 mois pour travailler sur le projet Digital Explorer mais que par la suite il aurait signé un nouveau contrat de travail à durée déterminée pour une durée de six mois pour un projet ALIAS1.).

Il soutient qu'il résulterait cependant des pièces versées en cause que le motif du deuxième contrat de travail à durée déterminée serait fictif alors qu'il aurait continué à travailler sur le projet Digital Explorer en continuant notamment à signer ses correspondances en tant que « Project Manager-Digital Explorer » même après la fin de son premier CDD.

Ses échanges avec PERSONNE2.) de l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) confirmeraient en outre que le motif du deuxième CDD serait fictif.

Actuellement, le projet Digital Explorer serait toujours en cours.

PERSONNE1.) soutient encore que la durée maximum pour recourir à des contrats à durée déterminée aurait été dépassée, son occupation auprès de l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) ayant dépassé 24 mois.

L'a.s.b.l. ORGANISATION1.) conteste les faits tels que relatés par PERSONNE1.) alors qu'elle aurait été en droit de conclure deux contrats de travail à durée déterminée successifs avec PERSONNE1.) dans la mesure où elle n'aurait pas suffisamment de fonds propres et qu'elle serait tributaire de financements externes.

Le premier contrat de travail à durée déterminée de PERSONNE1.) serait ainsi en relation avec la convention relative à l'octroi d'une subvention du Fonds social européen conclue entre l'Etat et l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) pour l'opération « Digital Explorers » portant sur la période allant du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020.

L'a.s.b.l. ORGANISATION1.) conteste avoir géré un tel projet avant le 1^{er} janvier 2019 et au-delà du 31 décembre 2020.

Le deuxième contrat de travail à durée déterminée de PERSONNE1.) aurait par la suite été conclu en anticipant le terme du premier CDD et pour un nouveau poste consistant en la rédaction de nouveaux projets alors que l'a.s.b.l.

ORGANISATION1.) n'avait pas encore de nouveaux financements de la part du Fond social européen.

Elle conteste que PERSONNE1.) aurait continué à travailler sur le projet Digital Explorer, ce dernier s'étant achevé avec l'échéance de son premier CDD et les pièces adverses ne l'établissant pas.

Il résulterait uniquement des pièces adverses que PERSONNE1.) aurait travaillé sur divers projets et fait des recherches de financements.

La seule signature électronique de PERSONNE1.) en tant que « Project Manager – Digital Explorer » ne permettrait d'ailleurs pas d'établir le contraire.

L'a.s.b.l. ORGANISATION1.) conteste encore avoir demandé à PERSONNE1.) de former ses successeurs ou qu'elle aurait licencié PERSONNE1.) par vidéoconférence.

Faute d'avoir obtenu de nouveaux financements, tous les projets déposés n'ayant pas été retenus, l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) estime avoir été en droit de ne pas continuer sa relation de travail avec PERSONNE1.) dont le CDD est venu à échéance le 30 juin 2021.

Il n'y aurait dès lors pas eu licenciement abusif.

L'article L.122-1 du Code du travail dispose 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 législateur a ensuite précisé ce qu'il considérait notamment comme tâche précise et non durable au sens de la loi :

1. le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu pour des motifs autres qu'un conflit collectif de travail ou le manque de travail résultant de causes économiques ou d'intempéries, ainsi que le remplacement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée dont le poste est devenu vacant, dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin;
2. l'emploi à caractère saisonnier défini par règlement grand-ducal;
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;
5. l'exécution d'une tâche précise et non durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise;

6. l'exécution de travaux urgents rendue nécessaire pour prévenir des accidents, pour réparer des insuffisances de matériel, pour organiser des mesures de sauvetage des installations ou des bâtiments de l'entreprise de manière à éviter tout préjudice à l'entreprise et à son personnel;

7. l'emploi d'un chômeur inscrit à l'Administration de l'emploi, soit dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active, soit appartenant à une catégorie de chômeurs déclarés éligibles pour l'embauche moyennant contrat à durée déterminée, définie par un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés. Les critères déterminant les catégories de chômeurs éligibles tiennent notamment compte de l'âge, de la formation et de la durée d'inscription du chômeur ainsi que du contexte social dans lequel il évolue;

8. l'emploi destiné à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi;

9. l'emploi pour lequel l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Aux termes 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 (...).

La loi a clairement entendu restreindre le recours au contrat de travail à durée déterminée à l'exécution d'une tâche précise et non durable, c'est-à-dire à des situations exceptionnelles.

Celui qui veut conclure un contrat à durée déterminée doit justifier le recours à un tel contrat dans l'écrit même du contrat en y donnant la définition précise 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, PERSONNE1.) a été engagé par l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) suivant contrat de travail à durée déterminée du 18 février 2019 en qualité de « Project Manager – Digital Explorer » pour une durée de 21 mois à partir du 4 mars 2019 jusqu'au 3 janvier 2021.

L'article 2 du prédit contrat indique que « Le présent Contrat est conclu pour faire face à un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'Association du fait de l'engagement de l'Association dans un nouveau projet financé par le

Fonds Social Européen, le Ministère du Travail de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire et le Ministère de l'Education et de la Formation professionnelle ; intitulé Digital Explorer. Le projet a été validé pour une durée de deux ans du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020.

Dans le contexte de la digitalisation du monde du travail, l'objectif principal de ce projet est de faciliter et d'adapter l'orientation professionnelle des jeunes à travers l'initiative existante ORGANISATION2.) développée par l'ORGANISATION3.). Sur base du succès du ORGANISATION2.) et de l'expertise du réseau de l'ORGANISATION1.) dans la Responsabilité Sociétale des Entreprises ; ORGANISATION3.) et ORGANISATION1.) collaborent pour pouvoir passer à une vitesse et à un impact supérieurs qui permettent de faire face aux défis de digitalisation du monde du travail. Ainsi les jeunes se verront proposer de participer au ORGANISATION2.) sous le titre de « Digital Explorers ». Sur base d'une grille de lecture, ils devront produire des « Digital Visions » avec la personne qui les accueillera en entreprise. Le but est d'inciter les réflexions croisés sur le futur des métiers au vue de l'impact de la digitalisation.

Sous la responsabilité du Directeur, le Salarié aura donc la responsabilité de mener à bien ce projet et d'en mesurer ses impacts.

Dans ce cadre, les tâches du Salarié seront les suivantes :

- suivre le projet en binôme avec le Project Manager dédié chez ORGANISATION3.)
- organiser les réunions du comité de pilotage composé des partenaires financeurs du projet
- suivre le financement du projet
- développer les supports de communication du projet
- développer les outils du projet permettant de travailler sur les « Digital Visions »
- organiser des évènements de sensibilisation : conférences, workshops à destination des employeurs
- suivre les relations avec les entreprises participantes et les mobiliser
- suivre les indicateurs du projet
- faire de la veille en lien avec le projet au niveau national et européen (...) ».

Il y a lieu de constater que le prédit contrat a été conclu en rapport avec la convention relative à l'octroi d'une subvention du Fonds social européen signée entre l'Etat et l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) pour le projet « Digital Explorers » portant sur une durée allant du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020.

Il y a encore lieu de constater que les tâches de PERSONNE1.) ont été décrites de manière précise et que les tâches sont temporaires alors qu'il est fait référence au projet « Digital Explorer » dont la durée est limitée dans le temps et le financement s'achevant le 31 décembre 2020.

Il est dès lors incontestable que la volonté des parties a été de conclure un contrat de travail à durée déterminée.

Le 3 décembre 2020, PERSONNE1.) a signé un nouveau contrat de travail à durée indéterminée avec l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) pour une durée de six mois prenant effet le 4 janvier 2021 et expirant le 30 juin 2021.

Il a été engagé en qualité de « Project Manager – ALIAS1.) ».

L'article 2 du prédit contrat de travail précise que « Le présent Contrat est conclu pour faire face à un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'Association du fait du futur engagement de l'Association dans un nouveau projet financé par le Fonds Social Européen, le Ministère du Travail de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire et le Ministère de l'Education et de la Formation Professionnelle.

Dans le contexte de la digitalisation du monde de travail, l'objectif principal d'un nouveau projet sera d'envisager la suite du projet « Digital Explorer » sur base de nouvelles innovations et de nouveaux financements.

Sous la responsabilité du Directeur, le Salarié aura donc la responsabilité de mener la rédaction du nouveau projet et la recherche de financement permettant le lancement d'un projet faisant suite au projet ALIAS2.).

Dans ce cadre, les tâches du Salarié seront les suivantes :

- suivre les changes avec les potentiels financeurs
- rédiger le nouveau projet avec ses objectifs, son budget et ses indicateurs
- commencer des activités en permettant de continuer à profiter du lien entre les entreprises et les lycéens, voir lycées
- développer les supports de communication du projet, notamment les pages du site internet ORGANISATION1.)
- faire de la veille en lien avec le projet au niveau nationale et européen (...) ».

Il y a lieu de constater que les tâches à exécuter par PERSONNE1.) ont été décrites de manière précise et qu'il est indiqué que le contrat est conclu dans le cadre d'un futur engagement de l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) dans un nouveau projet financé par le FSE.

Il appartenait ainsi à PERSONNE1.) de développer de nouveaux projets dans la suite du projet « Digital Explorer » afin que l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) puisse obtenir les financements nécessaires de la part du FSE pour pouvoir les concrétiser.

Contrairement à ce qui est soutenu par PERSONNE1.), le tribunal constate qu'il ne résulte pas de l'échange de messages entre PERSONNE2.) et PERSONNE1.) du 9 décembre 2020 que la description de la nature de l'emploi de PERSONNE1.) serait erronée et qu'elle n'aurait été qu'un prétexte pour continuer le projet « Digital Explorer ».

PERSONNE2.) y indique simplement avoir « mis des missions qui expliqueraient un CDD de 6 mois ». Dans les échanges il n'est pas question du projet « Digital Explorer ».

PERSONNE2.) précise d'ailleurs dans son attestation testimoniale ce qui suit :

« (...) Concernant M. PERSONNE1.), nous l'avons recruté en 2019 pour travailler sur un nouveau projet sur le sujet des jeunes et leur insertion dans le monde du travail. Lors de son recrutement, c'est la première fois qu'ORGANISATION1.) va travailler sur ce thème. La mission confiée à ce moment est de mener à bien le projet « Digital Explorer » financé du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 dans le cadre du Fonds Social Européen. A ce moment, le projet est bien exceptionnel, puisque c'est la première fois que l'on travaille sur ce thème, temporaire, puisqu'il s'arrête au 31 décembre 2020 et non pérenne, puisqu'il bénéficie de financements externes. Sans ces financements nous n'aurions pu travailler sur ce thème.

Il – M. PERSONNE1.) – a donc été recruté en Contrat à Durée Déterminée en mars 2019 pour une durée limitée au cadre strict du Fond Social Européen -FSE-

En 2018, en attestera pour preuve notre rapport d'activité 2018 (partie PEOPLE de nos activités ds pages 14 à 23), ORGANISATION1.) ne travaillait pas sur ces thèmes, ni les années précédentes.

Au 31 décembre 2020, la mission dans le cadre du FSE et du projet « Digital Explorer » est arrivée à son terme.

ORGANISATION1.) a souhaité explorer les pistes pour développer un nouveau projet lié à la thématique « ALIAS1.) » et ainsi pouvoir pérenniser nos actions sur ce thème – Ainsi, nous avons proposé à M. PERSONNE1.) un nouveau CDD avec pour missions d'identifier de potentiels appels à projets et de rédiger des projets, ce qui n'était pas sa mission qu'il avait lors de son autre CDD. L'objet est très différent et bien détaillé dans les missions dudit CDD. Pour cette mission ORGANISATION1.) a pris sur ses fonds propres. Six mois étaient ainsi la durée maximale que nous pouvions couvrir et cela nous semblait suffisant pour identifier une suite potentielle.

L'une des pistes potentielles était de pouvoir déposer un nouvel FSE. Malheureusement, 2021/2027 (FSE+) était une nouvelle période pour les FSE au niveau européen et les pays membres n'avaient pas validé le nouveau cadre. Début 2021, il n'y a pas eu d'appels à projets (attestation faite du ministère du travail).

Une autre piste, nous a permis de déposer un nouveau projet auprès du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région – mIFA – dans le cadre du PAN – Plan d'Action Nationale – Intégration, en lien avec la thématique de la jeunesse et de la diversité et de l'inclusion, ce que nous n'avions pas travaillé non plus dans le premier projet. Le projet a été déposé auprès du MIFA et avons eu le retour en mai 2021 que le projet n'était pas retenu.

Les six mois ont été consacrés à la rédaction de projets et prises de contacts pour déposer et /ou trouver des financements. A l'issue de cette période, aucune

piste concrète ne s'est dégagée. Le CDD de M. PERSONNE1.) est donc arrivé à son terme comme prévu contractuellement. »

Contrairement à ce qui est demandé par PERSONNE1.), il n'y a pas lieu de rejeter la prédite attestation testimoniale alors qu'elle ne contient qu'une erreur matérielle quant au lien de subordination et qu'elle remplit pour le reste les conditions de l'article 402 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Le simple fait que l'attestation ait été rédigée par la directrice de l'a.s.b.l. ORGANISATION1.), qui ne dispose d'aucun pouvoir de représentation, ne permet pas au tribunal de douter de la véracité des faits décrits dans l'attestation.

Il résulte ainsi de la prédite attestation testimoniale et des pièces versées par l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) que cette dernière n'a, avant l'obtention du financement par le FSE avec effet au 1^{er} janvier 2019, pas travaillé sur le projet « Digital Explorer ».

Le travail sur le prédit projet s'est achevé le 31 décembre 2020 et il n'est pas établi que le projet initial « Digital Explorer » s'est poursuivi en 2021. Le courrier de l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) et ORGANISATION4.) confirme l'absence de moyens financiers pour réaliser le projet « Digital Explorer » dans le cadre du ORGANISATION2.) en 2021.

Le fait que PERSONNE1.) n'ait pas modifié sa signature électronique de ses courriers électroniques, dont lui seul a la charge, ne saurait également établir qu'il a continué au-delà du 31 décembre 2020 à travailler sur le projet « Digital Explorer » et pendant la durée de son deuxième contrat de travail à durée déterminée.

Les autres pièces versées par PERSONNE1.) concernent la suite du projet Digital Explorer et non le projet lui-même, comme le prévoit sa mission de son deuxième CDD.

En effet il est question de projets « Diversity Digital Explorer », « Digital Science », « Digital well-being » et de nouvelle version « Digital Explorer ».

PERSONNE1.) n'établit ainsi pas avoir continué à travailler sur le projet initial « Digital Explorer » et que son deuxième contrat de travail à durée déterminée aurait été la suite de son premier contrat de travail à durée déterminée.

La description des circonstances de nature à justifier le recours au deuxième CDD n'est pas la même dans les deux contrats. Le premier se réfère au financement FSE obtenu pour le projet « Digital Explorer » et le deuxième se réfère à un futur financement pour des projets futurs à élaborer par PERSONNE1.).

Le descriptif des missions et des tâches n'est également pas la même.

L'objet des deux contrats, qui est détaillé de manière précise, est dès lors différent de sorte que l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) était en droit de proposer un

nouveau contrat de travail à durée déterminée à PERSONNE1.) indépendant du premier et pour une durée de six mois, la durée maximale n'étant pas dépassée, les deux contrats ayant des objets différents.

Il n'est également pas pertinent d'analyser si les autres salariés de l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) avaient conclu des CDD, les CDD de PERSONNE1.) étant ici en cause. En tout état de cause, PERSONNE1.) ne verse pas les contrats des autres salariés.

PERSONNE2.) a en outre expliqué la raison de la limite dans le temps de six mois et l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) n'a, suivant les pièces versées en cause, pas obtenu de nouveau financement, de sorte qu'il y a lieu de retenir que les prédicts contrats de travail à durée déterminée n'ont pas été conclu en en violation des dispositions de l'article L.122-2(1) du Code du travail.

Les offres d'emploi publiées par l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) datant de décembre 2021 ne permettent finalement pas d'établir qu'en juin 2021 PERSONNE1.) aurait pu poursuivre ses missions à ce moment-là.

Le contrat de travail à durée déterminée de PERSONNE1.) étant venu à échéance le 30 juin 2021, il n'y a pas eu licenciement.

Les demandes de PERSONNE1.) en requalification du contrat à durée déterminée et en licenciement abusif sont partant à déclarer non fondées.

Ses demandes indemnitaires sont également à déclarer non fondées.

6.2 Recours de l'ETAT

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur à lui rembourser le montant de 29.236,41 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.) dans la mesure où il s'agit d'un licenciement avec préavis.

A titre subsidiaire et dans la mesure où il s'agit d'un licenciement avec effet immédiat, l'ETAT a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie mal fondée à lui rembourser le montant de 29.236,41 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

Dans la mesure où il ne s'agit pas d'un licenciement et que l'employeur n'est pas la partie malfondée au litige, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, est à déclarer non fondée.

7. Indemnités de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer non fondée et le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à l'a.s.b.l. ORGANISATION1.) à 500,- euros.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme,

rejette le moyen tiré du libellé obscur,

dit recevable la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis,

dit qu'il n'y a pas lieu de rejeter les pièces numéros 9, 10, 11, 14, 16, 17 à 22 versées par PERSONNE1.),

dit qu'il n'y a pas lieu à requalification du contrat de travail à durée déterminée,

dit qu'il n'y a pas eu résiliation abusive du contrat de travail à durée déterminée,

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en requalification du contrat de travail à durée déterminée et en licenciement abusif,

dit non fondées les demandes indemnitaires de PERSONNE1.),

dit non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi,

condamne PERSONNE1.) à payer à l'association sans but lucratif ORGANISATION1.), en abrégé ORGANISATION1.), une indemnité de procédure de 500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, 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 de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le
_____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.