

Ordonnance N° 82/22 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Numéro CAL-2020-00216 du rôle

ORDONNANCE

rendue le seize juin deux mille vingt-deux en matière de délégation du personnel en application de l'article L.415-10 du Code du travail par Madame Anne-Françoise GREMLING, conseiller à la Cour d'appel, en remplacement du magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, assistée de Madame le greffier Isabelle HIPPERT,

sur une requête d'appel déposée le 21 février 2020 par Maître Mathias PONCIN, dans une affaire se mouvant entre

Entre :

A, demeurant à B(...),

appelant,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L(...), représentée par son ou sses gérant(s) actuellement en fonctions,

intimée,

appelante par incident,

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

Par requête déposée le 25 mars 2019 au greffe de la justice de paix de Luxembourg, A a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à.r.l., devant le président du tribunal du travail de Luxembourg, siégeant d'urgence et comme en matière sommaire, aux fins de voir ordonner la continuation de l'exécution de son contrat de travail et sa réintégration dans ses fonctions, en application de l'article L.415-10 (5), alinéa 5 du Code du travail. Il a, en outre, sollicité la condamnation de la société SOC 1) à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Lors du premier appel de l'affaire, la société SOC 1) a, à titre reconventionnel, demandé la résolution judiciaire du contrat de travail. Elle a réitéré cette demande à l'audience des plaidoiries de première instance.

Par ordonnance du 14 janvier 2020, le président du tribunal du travail a déclaré irrecevable la demande de A et s'est déclaré matériellement incompétent pour connaître de la demande reconventionnelle. Il a, par ailleurs, déclaré non fondées les demandes de A en obtention d'une indemnité de procédure et en exécution provisoire de l'ordonnance et condamné ce dernier aux frais et dépens.

Pour statuer ainsi, le président du tribunal du travail a dit que « *la possibilité de saisine du président de la juridiction du travail statuant d'urgence et comme en matière sommaire par le délégué en vue de la continuation de l'exécution du contrat de travail suite au défaut de l'employeur d'introduire une demande en résolution judiciaire est une suite directe de la procédure entamée par le délégué devant le président de la juridiction du travail statuant d'urgence et comme en matière sommaire pour voir ordonner la maintien de son salaire.* » Il en a conclu que le recours prévu à l'article L.415-10 (5), alinéa 5 du Code du travail n'était pas recevable de façon autonome, mais dépendait de la demande en maintien du salaire, prévue par l'article L.415-10 (4), alinéa 5 du même Code.

Le président du tribunal du travail a considéré qu'en l'espèce, le salarié n'avait pas exercé le recours prévu par l'article L.415-10 (4), alinéa 5, du Code du travail, dans la mesure où, par ordonnance du 19 juillet 2019, le président de la juridiction du travail, siégeant en matière de référé, s'était déclaré matériellement incompétent pour connaître de la demande du requérant en maintien de son salaire, au motif que cette demande aurait dû être introduite devant le président de la juridiction du travail, statuant d'urgence et comme en matière sommaire.

Dans son ordonnance du 14 janvier 2020, le président du tribunal du travail s'est déclaré incompétent pour connaître de la demande de la société SOC 1) en résolution du contrat, au motif qu'en application de l'article L.415-10 (4), alinéa 5, du Code du travail, cette demande était à introduire devant le tribunal du travail, siégeant en formation collégiale, et non pas devant le président de cette juridiction.

En date du 5 février 2020, A a relevé appel de l'ordonnance du 14 janvier 2020 par assignation devant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail.

Par requête déposée au greffe de la Cour d'appel le 21 février 2020 et adressée au magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, il a, à titre subsidiaire, relevé appel de la même ordonnance, pour le cas où l'acte d'appel signifié le 5 février 2020 serait déclaré irrecevable.

Par arrêt du 3 mars 2022, la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, s'est déclaré incompétente pour connaître de l'appel formé suivant exploit d'huissier du 5 février 2020.

Dans sa requête d'appel déposée le 21 février 2020, A demande au magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, par réformation de l'ordonnance du 14 janvier 2020, de déclarer recevable et fondée sa requête déposée le 25 mars 2019 et d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat de travail avec toutes les conséquences de droit ainsi que sa réintégration dans ses fonctions dans un délai de quinze jours suivant la notification de la décision à intervenir. Il conclut, en outre, à l'exécution provisoire de la décision à intervenir et réclame une indemnité de procédure de 2.000 euros.

A l'appui de son appel, A expose qu'il a été engagé par la société SOC 1) suivant contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet au 17 août 1993, qu'il a été élu délégué du personnel lors des élections sociales de 2013 et qu'il s'est vu notifier une mise à pied pour prétendue faute grave en date du 9 janvier 2019.

Le 11 février 2019, il aurait déposé une requête tendant au maintien de son salaire au-delà de la durée des trois premiers mois, devant le président du tribunal du travail, siégeant en matière de référé. Cette requête aurait été notifiée à la société SOC 1) le 12 février 2019 et les parties auraient été convoquées à l'audience du 14 mars 2019. Par ordonnance du 19 juillet 2019, le président du tribunal du travail, siégeant en matière de référé, se serait déclaré incompétent pour connaître de la requête en maintien du salaire.

L'appelant estime qu'en application de l'article 415-10 (5) du Code du travail, l'employeur avait la possibilité de présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail endéans le mois de la notification de la convocation, soit au plus tard le 12 mars 2019.

Faute pour l'employeur de présenter une telle demande, l'appelant aurait usé de la faculté prévue à l'article L.415-10 (5), alinéa 5, pour demander au président du

tribunal du travail d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat, par requête déposée au greffe du tribunal du travail le 25 mars 2019, soit endéans le délai de 15 jours à partir de la date de l'écoulement du délai imparti à l'employeur.

L'appelant fait valoir qu'au moment où il a introduit sa requête en réintégration, aucune décision sur sa demande en maintien du salaire n'avait encore été prise et qu'en tout état de cause, le sort de cette demande ne saurait avoir une incidence sur l'obligation de l'employeur de présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat dans le mois de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail.

Ce serait à tort que le président du tribunal du travail, considérant que le salarié n'avait pas exercé le recours prévu par l'article L.415-10 (4), alinéa 5 du Code du travail, aurait déclaré irrecevable la requête en réintégration, au motif que cette requête ne pouvait être « *recevable de façon autonome* ».

La société SOC 1) conclut, à titre principal, à l'irrecevabilité de l'appel pour cause de tardivité, en soutenant que le délai d'appel d'une ordonnance rendue par le président du tribunal du travail, statuant d'urgence et comme en matière sommaire, est de quinze jours à partir de la date de la notification de l'ordonnance, en application de l'article 946 du Nouveau Code de procédure civile.

A titre subsidiaire, l'intimée conclut à la confirmation de l'ordonnance entreprise, en ce que le président du tribunal du travail a déclaré irrecevable la demande en réintégration de A, au motif que la procédure afférente était dépendante de la procédure relative au maintien du salaire qui, en l'espèce, avait été engagée devant une juridiction incompétente par le salarié.

A titre plus subsidiaire, l'intimée demande le renvoi de l'affaire en prosécution de cause devant le président du tribunal du travail.

A titre encore plus subsidiaire, l'intimée conclut à l'irrecevabilité de la demande en réintégration, pour défaut d'intérêt dans le chef de A. En effet, la reprise d'une activité à titre d'indépendant par ce dernier à partir de mars 2019, équivaldrait à une démission tacite.

En tout état de cause, la société SOC 1) relève appel incident de l'ordonnance entreprise en ce que le président du tribunal du travail s'est déclaré incompétent pour connaître de sa demande reconventionnelle en résolution judiciaire du contrat de travail.

Par réformation, elle conclut à la compétence du président du tribunal du travail pour connaître de sa demande et au caractère recevable de celle-ci, pour avoir été introduite endéans le mois de la notification, en date du 2 avril 2019, de la

convocation à l'audience du 29 avril 2019, tenue par le président du tribunal du travail.

Elle demande le renvoi du litige devant le président du tribunal du travail pour statuer sur le fond.

A titre subsidiaire, pour le cas où il n'y aurait pas lieu à renvoi de l'affaire devant le président du tribunal du travail, elle sollicite la résolution judiciaire du contrat de travail.

Elle fait valoir que la mise à pied de A était justifiée, dans la mesure où il résulterait des attestations testimoniales produites en cause que ce dernier avait commis un vol domestique en soustrayant un aspirateur au préjudice de son employeur.

La société SOC 1) réclame finalement une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel et conclut à la condamnation de A aux frais et dépens.

A réplique que son appel est recevable pour avoir été interjeté dans le délai légal de quarante jour à compter de la notification de l'ordonnance du 14 janvier 2020. Il s'oppose au renvoi du litige devant le président du tribunal du travail.

L'appelant fait exposer qu'il a repris une activité comme indépendant en attendant sa réintégration auprès de la société SOC 1). L'exercice de cette activité ne pourrait pas être interprété comme une démission.

Il conclut à la confirmation de l'ordonnance entreprise en ce que le président du tribunal du travail s'est déclaré incompétent pour connaître de la demande reconventionnelle en résolution judiciaire du contrat de travail, formulée par la société SOC 1).

A titre subsidiaire, il fait valoir que la société SOC 1) est forclosée à demander la résolution du contrat de travail, pour ne pas l'avoir introduite endéans le mois de la notification de la convocation devant le président du tribunal du travail, siégeant en matière de référé, à la suite du dépôt de la requête tendant au maintien du salaire.

A titre plus subsidiaire, A conteste la demande en résolution du contrat de travail quant au fond. Aucune faute grave ne serait établie dans son chef. La plainte pour vol domestique, déposée par l'employeur, aurait d'ailleurs été classée sans suites.

Quant à la recevabilité de l'appel

La partie intimée ne remet en cause ni la compétence du magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel ayant dans ses attributions le droit du travail, pour connaître du présent litige, ni la régularité de l'appel en ce qu'il a été introduit par

voie de requête. Elle fait cependant valoir qu'à défaut de dispositions légales contraires en la matière, la requête d'appel aurait dû être introduite dans le délai de quinze jours à compter de la date de la notification de l'ordonnance du président du tribunal du travail, conformément à l'article 946 du Nouveau Code de procédure civile. Elle considère que ce délai constitue le délai d'appel de droit commun en matière de décisions rendues par le président du tribunal du travail.

La procédure de référé auprès du tribunal du travail est réglementée par les articles 941 et suivants du Nouveau Code de procédure civile.

Aux termes de l'article 946 dudit Code, *« l'ordonnance de référé peut être frappée d'appel dans un délai de quinze jours à partir de la notification par le greffier de la copie de la décision aux parties intéressées »*.

Suivant l'article 948 du même Code dispose que *« les pouvoirs conférés au président par les articles 941 et 942 ne portent pas préjudice aux pouvoirs qui lui sont conférés par d'autres dispositions légales ou réglementaires. »*

Parmi ces autres dispositions conférant compétence au président du tribunal du travail statuant seul figurent, entre autres, celles du Code du travail qui, malgré le cas échéant le libellé employé - tel celui selon lequel le président du tribunal du travail *« statue d'urgence comme en matière sommaire »* ou simplement *« statue d'urgence »* -, lui attribuent compétence pour statuer au fond et définitivement, partant, non comme juge des référés rendant des décisions de nature uniquement provisoire (cf. Cour d'appel, 4 juin 2014, numéro 40720 du rôle).

Force est de constater qu'en l'espèce, le président du tribunal du travail n'a pas connu de la demande de A en vertu des pouvoirs que lui confèrent les articles 941 et suivants du Nouveau Code de procédure civile en matière de référé auprès du tribunal du travail, mais en vertu de la compétence spéciale qui lui est attribuée par les dispositions du Code du travail en matière de protection des délégués du personnel (cf. en ce sens : Cour d'appel, 10 mai 2017, n° 43834 du rôle ; Cour d'appel, 30 juin 2021, n° CAL-2020-00200 du rôle).

L'ordonnance du 14 janvier 2020 ne constitue, dès lors, pas une ordonnance de référé-travail, mais une ordonnance rendue en application de l'article L.415-10 du Code du travail.

L'article L.415-10 (2), alinéa 3 du Code du travail, qui concerne le cas du délégué qui a fait l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, dispose que *« l'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision ; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les*

appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées ».

Pour ce qui est des litiges relevant des paragraphes 1^{er} et 4, alinéa 5, ainsi que - comme en l'espèce - du paragraphe 5, alinéa 5, du même article, qui concernent également des hypothèses dans lesquelles le président du tribunal du travail statue d'urgence et comme en matière sommaire sur des demandes émanant de délégués, le législateur n'a pas précisé quelle était la procédure d'appel à suivre.

Il est rappelé que, dans son arrêt du 3 mars 2022, la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, s'est déclarée incompétente pour connaître de l'appel formé par A suivant exploit d'huissier du 5 février 2020, en retenant que le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel ayant à connaître des affaires de droit du travail, statuant d'urgence, est seul compétent pour connaître de l'affaire introduite sur base de l'article L.415-10 (5) alinéa 5 du Code du travail.

Dans cet arrêt, la Cour d'appel s'est référée à une ordonnance présidentielle du 23 mars 2017 (n° 44432 du rôle) et à un arrêt du 29 avril 2021 (n° CAL-2020-00993 du rôle) qui, dans des litiges relevant respectivement des paragraphes 1^{er} et 4, alinéa 5, de l'article L.415-10 du Code du travail, avaient retenu qu'il n'y avait pas lieu d'attribuer une compétence matérielle en instance d'appel à une autre juridiction que celle expressément prévue au paragraphe 2 de cet article.

Dans un même ordre d'idée, il faut admettre que le délai d'appel concernant les ordonnances rendues sur base de l'article L.415-10 (5) du Code du travail est le même que celui prévu au paragraphe 2 du même article, soit le délai de quarante jours à partir de la notification, qui correspond d'ailleurs au délai d'appel de droit commun prévu à l'article 150 du Nouveau Code de procédure civile concernant les décisions rendues en matière de droit du travail.

Il résulte de ce qui précède que, contrairement aux arguments de l'intimée, l'article 946 du Nouveau Code de procédure civile n'est pas applicable en l'espèce et que l'appel introduit par requête déposée au greffe de la Cour en date du 21 février 2020, contre l'ordonnance du 14 janvier 2020, qui avait été notifiée à A le 20 janvier 2020, est recevable.

Quant à la recevabilité de la demande tendant à la continuation de l'exécution du contrat de travail

Aux termes de l'article L.415-10 (4), alinéa 1^{er}, du Code du travail, « *en cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté dans le respect des dispositions prévues au paragraphe 3 de l'article L.121-6, de notifier une mise à pied au délégué [...].* »

Les alinéas 4 à 7 du même paragraphe prévoient que :

« Pendant les trois mois suivant la date de la notification, le délégué conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre si le contrat était maintenu. Ces salaires, indemnités et autres avantages restent définitivement acquis au délégué.

Dans le mois qui suit la mise à pied, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige.

Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale [...].

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 5 et 6 est irréversible. »

Suivant l'article L.415-10 (5), « l'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction de travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail.

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, les effets de la dispense cessent de plein droit.

Lorsque la juridiction du travail fait droit à cette demande, la résiliation prend effet à la date de la notification de la mise à pied.

Cette disposition est susceptible d'appel dans les conditions des jugements rendus par la juridiction du travail; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.

Si l'employeur n'engage pas cette procédure endéans les délais, le salarié peut demander, dans les quinze jours après écoulement du délai, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause ou s'il ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, réintégré, saisir le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de

délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L.521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 2 ».

Si l'article L.415-10 n'indique pas expressément que, pour pouvoir solliciter la continuation des relations de travail devant le président du tribunal du travail, statuant d'urgence et comme en matière sommaire, le délégué mis à pied doit, au préalable, avoir déposé une demande en maintien du salaire au-delà des trois premiers mois, devant ce même président, il n'en reste pas moins que la demande en continuation des relations de travail ne peut être valablement formulée qu'à l'expiration du délai d'un mois imparti à l'employeur pour demander la résiliation du contrat de travail. Or, il résulte du paragraphe 5, alinéa 1^{er}, de l'article précité, que ce délai ne commence à courir qu'à partir de la notification à l'employeur de la convocation à comparaître à l'audience du président du tribunal du travail, statuant d'urgence et comme en matière sommaire, sur la demande en maintien du salaire.

Il est rappelé que A n'a pas introduit sa demande tendant au maintien du salaire devant le président du tribunal du travail, statuant d'urgence et comme en matière sommaire, tel que prévu à l'article L.415-10 (4), alinéa 5, mais devant le président du tribunal du travail, statuant en matière de référé.

Faute pour la demande en maintien du salaire d'avoir été introduite devant la juridiction compétente pour en connaître, le délai pour demander la résiliation du contrat n'a pas commencé à courir à l'égard de l'employeur.

Il ne peut partant pas être considéré que ledit délai avait expiré le 25 mars 2019, date à laquelle A a déposé sa requête tendant à voir ordonner la continuation de la relation de travail.

La condition tenant à l'expiration du délai imparti à l'employeur pour demander la résiliation du contrat n'ayant pas été remplie, la demande de A tendant à la continuation du contrat de travail est irrecevable.

L'ordonnance entreprise est partant à confirmer à cet égard.

Quant à la compétence du président du tribunal du travail pour connaître de la demande reconventionnelle en résolution judiciaire du contrat de travail

Il est rappelé qu'aux termes de l'article L.415-10 (5) du Code du travail, *« l'employeur doit présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail. »*

C'est à juste titre que le président du tribunal du travail a considéré qu'en employant les termes « *la juridiction du travail* » dans le texte de l'article L.415-10, le législateur a visé le tribunal du travail, en sa formation collégiale, et non pas le président du tribunal du travail et qu'il a dit que la possibilité pour l'employeur de formuler une demande reconventionnelle, prévue au paragraphe 5 de l'article prémentionné, ne concerne que l'hypothèse où le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou réintégré, demande au tribunal du travail la constatation de la résiliation du contrat et l'allocation de dommages et intérêts, sur base de l'article L.415-10 (4), alinéa 6, du Code du travail.

C'est encore à bon droit que le président du tribunal du travail a ajouté qu' « *une compétence du président du tribunal du travail pour connaître de la demande reconventionnelle de l'employeur en résolution du contrat de travail est en outre inconcevable, dès lors que le président du tribunal du travail serait amené à statuer dans le cadre de la même instance sur l'apparence d'une faute grave à la base de la mise à pied prononcée et sur la réalité de cette même faute grave en ce qui concerne la demande reconventionnelle de l'employeur en résolution du contrat de travail.* »

Cette analyse est confortée par le contenu des travaux parlementaires ayant conduit au texte actuel de l'article L.415-10 du Code du travail (travaux parlementaires n° 6545), dont il résulte que, dans le projet de loi initial, le libellé des paragraphes 4 et 5 de l'article L.415-11, devenu par la suite l'article L.415-10, était le suivant :

« (4) *En cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté, dans le respect des dispositions prévues au paragraphe (3) de l'article L.121-6, de notifier une décision de dispense immédiate de l'exécution de son contrat de travail à l'intéressé.*

Pendant les trois mois suivant la date de la notification le salarié conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail.

Au cours de cette période de trois mois le salarié concerné peut saisir par simple requête le président de la juridiction du travail qui, statuant comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, se prononce sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée des trois mois et en attendant la solution définitive du litige.

[...]

(5) *L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail dans les trois mois à partir de la saisine du président de la juridiction du travail par le salarié ou, au plus tard, dans le mois qui suit l'écoulement du délai prévu à l'alinéa 2 du paragraphe 4.*

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, les effets de la dispense cessent de plein droit.

Lorsque la juridiction du travail fait droit à cette demande, la résiliation prend effet à la date de la notification de la dispense.

[...]

Si l'employeur n'engage pas cette procédure endéans les délais, le salarié peut demander, dans les quinze jours après écoulement du délai, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause.

[...] »

La faculté pour le salarié d'opter pour la non-continuation du contrat et une demande en allocation de dommages et intérêts ainsi que la possibilité pour l'employeur de présenter une demande reconventionnelle en résolution du contrat de travail, n'ont été introduites qu'à la suite de la proposition de texte formulée par le Conseil d'Etat, dans son premier avis du 2 juillet 2013.

Dans ce même avis, le Conseil d'Etat a affirmé que « *l'appréciation de la faute doit être analysée et jugée par le tribunal du travail* » (page 23).

L'amendement apporté au projet de loi initial n'a, dès lors, pas procédé de la volonté du législateur d'attribuer au président du tribunal du travail compétence pour connaître de la demande reconventionnelle de l'employeur en résolution judiciaire du contrat de travail.

Il suit de ce qui précède que l'ordonnance est à confirmer en ce que le président du tribunal du travail s'est déclaré incompétent pour connaître de la demande reconventionnelle.

Quant aux indemnités de procédure

Les parties ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, elles sont à débouter de leurs demandes respectives en obtention d'indemnités de procédure.

Quant à l'exécution provisoire

La présente ordonnance intervenant en instance d'appel, le litige étant contradictoire et le pourvoi en cassation n'étant pas suspensif, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de A tendant à voir déclarer l'ordonnance exécutoire par provision nonobstant toutes voies de recours.

PAR CES MOTIFS:

le conseiller à la Cour d'appel, en remplacement du magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel ayant dans ses attributions le droit du travail, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme l'ordonnance du 14 janvier 2020,

déboute les parties de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

dit non fondée la demande en exécution provisoire de la présente ordonnance,

condamne A aux frais et dépens de l'instance,

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire de la présente ordonnance.

La lecture de la présente ordonnance a été faite en la susdite audience publique par Anne-Françoise GREMLING, conseiller à la Cour d'appel, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.