Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1078/2025
E-TREF-50/22

ORDONNANCE

rendue le lundi 28 avril 2025

par Frank NEU, juge de paix à Esch-sur-Alzette, siégeant comme président du tribunal de travail de et à Esch-sur-Alzette, assisté de la greffière Dominique SCHEID,

en application de l'article L. 415-10 (5), alinéa 5 du Code du travail,

Dans la cause entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

- partie demanderesse - comparant par Maître Maximilien LEHNEN, avocat à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Marie BEHLE PONDJI, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocats à Luxembourg.

Faits

Les faits et rétroactes résultent à suffisance de droit d'une première ordonnance répertoire n° 4/2023 du 2 janvier 2023 ayant dit qu'il y avait lieu de sursoir à statuer et ayant fixé l'affaire au rôle général.

L’affaire fut réappelée et fixée à l’audience du 10 mars 2025, date à laquelle l’affaire fut utilement retenue.

A cette audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le président du tribunal du tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

l’ordonnance

qui suit :

Revu l’ordonnance répertoire n° 4/2023 du 2 janvier 2023.

A l’audience publique du 10 mars 2025, à laquelle l’affaire a été retenue en vue de la continuation des débats, PERSONNE1.) a conclu à la recevabilité et au bien-fondé de sa demande introduite sur base de l’article L.415-10 (5), alinéa 5 du Code du travail.

Il demande dès lors à voir ordonner la continuation de l’exécution du contrat de travail par toutes les parties en cause.

A l’appui de cette demande, il fait valoir que l’ordonnance du 15 juillet 2022 - par laquelle le président du tribunal du travail s’est déclaré incompétent pour connaitre de la demande de l’employeur en résolution judiciaire de son contrat de travail, présentée de manière reconventionnelle dans le cadre de la demande du salarié tendant au maintien de sa rémunération au-delà du délai légal de conservation de trois mois - est devenue définitive suite à deux arrêts prononcés par la Cour de cassation en date du 19 décembre 2024.

La question de la compétence en matière de résolution judiciaire du contrat de travail étant dès lors définitivement tranchée, PERSONNE1.) estime qu’il n’y a plus lieu d’y revenir.

Le requérant considère encore que dans la mesure où la saisine d’un juge incompétent doit rester sans effet et que le délai pour déposer la demande en résolution judiciaire est écoulé depuis le 12 mai 2022, date d’expiration du délai d’un mois à compter de la notification de la convocation à comparaître devant le président du tribunal du travail, l’employeur n’a pas valablement introduit sa demande en résolution judiciaire conformément à l’article L.415-10 (5), alinéa 1er du Code du travail.

Faisant encore valoir que sa demande en continuation de l’exécution du contrat de travail a été déposée endéans le délai légal de quinze jours à partir de l’expiration du délai imposé à l’employeur pour agir en résolution judiciaire, toutes les conditions sont données pour ordonner la continuation de l’exécution du contrat de travail.

PERSONNE1.) explique ensuite que suivant courrier du 14 janvier 2025, l'employeur vient de procéder à son licenciement moyennant un préavis du 15 janvier 2025 au 14 juillet 2025.

Le requérant estime, d'une part, qu'en procédant à ce licenciement, l'employeur a nécessairement reconnu que le contrat de travail, normalement suspendu jusqu'à la décision relative à la mise à pied, avait repris de sorte qu'il y avait bien lieu à continuation de l'exécution du contrat de travail.

Il considère, d'autre part, que ce licenciement doit rester sans effet sur le bien-fondé de sa demande en continuation de l'exécution du contrat de travail, la disparition éventuelle de l'objet de la demande n'étant pas de nature à rendre cette demande infondée et l'intérêt à agir s'appréciant au jour de l'introduction de la demande.

Il précise finalement que suivant requête au fond du 10 mars 2025, il a demandé la condamnation de l'employeur à lui payer ses salaires depuis le 18 juin 2022, date d'expiration du délai légal de conservation de trois mois depuis la notification de sa mise à pied.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. maintient son moyen d'irrecevabilité, les conditions pour agir en continuation de l'exécution du contrat de travail n'étant pas données.

Elle considère en effet que la formulation de sa demande reconventionnelle en résolution judiciaire du contrat de travail devant le président du tribunal du travail, même matériellement incompétent, n'est pas assimilable à un défaut d'action au sens de l'article L.415 -10 (5), alinéa 5 du Code du travail.

Elle considère encore que c'est à tort que le président de ladite juridiction, préalablement saisi par le salarié d'une demande en maintien de sa rémunération au-delà du délai de trois mois de la notification de sa mise à pied, s'est déclaré incompétent pour connaître de ladite demande reconventionnelle, l'article L.415-10 (5) du Code du travail - en imposant à l'employeur de formuler sa demande « *le cas échéant par demande reconventionnelle* » endéans le mois de la notification de la convocation devant le président du tribunal du travail saisi par le délégué de sa demande en maintien de la rémunération - visant nécessairement cette dernière procédure, le salarié optant pour le maintien de son salaire n'étant plus autorisé à agir devant le tribunal du travail pour faire trancher le fond du litige.

Elle donne encore à considérer que si l'ordonnance du président du tribunal du travail est désormais définitive, c'est parce que le pourvoi en cassation de l'employeur contre l'arrêt par lequel la Cour d'appel s'est déclarée incompétente pour connaître de l'appel du salarié contre ladite ordonnance a été déclaré irrecevable pour défaut d'intérêt - faute d'appel incident de sa part - alors pourtant que c'est la Cour d'appel elle-même qui avait demandé aux parties de limiter les débats à la question de la compétence de la Cour d'appel, voire de la recevabilité de l'appel, l'employeur s'étant réservé le droit de former appel incident contre la décision de première instance sur la question de la compétence matérielle en matière de résolution judiciaire du contrat de travail, mais n'ayant plus eu l'occasion de le faire.

Elle estime ensuite qu'il y a lieu de tenir compte des difficultés découlant de la rédaction du prédit texte, ce dernier étant susceptible de plusieurs interprétations et étant dès lors de nature à créer une insécurité juridique au sujet de la compétence pour connaitre de la demande en résolution judiciaire.

A titre subsidiaire et à supposer que la demande en continuation de l'exécution de la relation de travail soit recevable, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. estime que ladite demande est sans objet.

A cet égard, elle fait valoir qu'en date du 14 janvier 2025, le salarié s'est vu licencier avec préavis, assorti d'une dispense de travail, l'employeur ayant repris l'exécution du contrat de travail pendant la durée dudit préavis en émettant à nouveau des fiches de salaire et en payant les salaires jusqu'à la fin dudit préavis.

A titre plus subsidiaire, la société défenderesse conclut au débouté de la demande, les faits ayant conduit l'employeur à prononcer une mise à pied à l'encontre du requérant revêtant une apparence de gravité telle, qu'il ne ferait que peu de doutes quant à l'issue qui serait réservée à l'examen du fond de l'affaire de sorte qu'il serait objectivement impossible d'ordonner la reprise d'une relation de travail que les agissements du salarié ont irrémédiablement et définitivement compromise.

Elle fait finalement valoir, en ce qui concerne la nouvelle requête en paiement d'arriérés de salaires, qu'au vu de l'ordonnance du 15 juillet 2022 par laquelle le président du tribunal du travail a rejeté la demande du salarié en maintien du salaire pendant la procédure de mise à pied, l'ordonnance à intervenir – à supposer même qu'elle ordonne la continuation de l'exécution du contrat de travail - ne saurait avoir d'effet rétroactif et ne saurait dès lors pallier à l'absence de base légale pour réclamer des salaires pendant la durée de ladite procédure.

Motifs de la décision :

Quant à la recevabilité :

Il y a lieu de rappeler que la demande de PERSONNE1.), élu délégué du personnel depuis le 12 mars 2019 et mis à pied par l'employeur suivant courrier du 17 mars 2022, tend à voir ordonner – conformément à l'article L.415-10 (5), alinéa 5 du Code du travail - la continuation de l'exécution du contrat de travail par toutes les parties en cause, le requérant ayant fait valoir que l'employeur n'avait pas valablement introduit sa demande en résolution judiciaire conformément à l'article L.415-10 (5), alinéa 1er du Code du travail et que le président du tribunal du travail, saisi par le salarié d'une demande en maintien de sa rémunération au-delà du délai légal de conservation de trois mois s'était, suivant ordonnance du 15 juillet 2022, déclaré matériellement incompétent pour connaître de la demande reconventionnelle en résolution judiciaire formulée par l'employeur devant lui.

Suivant ordonnance du 2 janvier 2023, il a été décidé qu'il y avait lieu de sursoir à statuer sur cette demande en continuation, l'ordonnance du 15 juillet 2022 du président du tribunal du travail ayant fait l'objet d'un double appel de la part du délégué du personnel de sorte qu'il n'existait, à ce moment, aucune décision coulée en force de chose jugée permettant de rendre opposable de manière irrévocable aux parties la conclusion selon laquelle le président de ladite juridiction était

matériellement incompétent pour connaître de la demande reconventionnelle en résolution, sinon en résiliation du contrat de travail de PERSONNE1.).

Il résulte des explications des parties à l'audience du 10 mars 2025 que désormais, l'ordonnance du 15 juillet 2022 - en ce que le président du tribunal du travail s'est déclaré incompétent *rationae materiae* pour connaitre de la demande reconventionnelle de l'employeur - est définitive.

Ainsi, par arrêt n°196/2024 du 19 décembre 2024, la Cour de cassation a cassé et annulé, sans renvoi, l'ordonnance du 20 octobre 2022 par laquelle le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail a déclaré irrecevables les appels principaux du salarié et incident de l'employeur contre l'ordonnance du 15 juillet 2022.

Par arrêt n°197/2024 du même jour, la Cour de cassation a encore déclaré irrecevable pour défaut d'intérêt le pourvoi formé par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. contre l'arrêt du 9 novembre 2023 par lequel la Cour d'appel, siégeant en formation collégiale, s'est déclarée incompétente pour connaître de l'appel interjeté par PERSONNE1.) contre l'ordonnance du 15 juillet 2022 par laquelle le président du tribunal du travail s'est notamment déclaré incompétent *ratione materiae* pour connaitre de la demande reconventionnelle en résolution, sinon en résiliation judiciaire de l'employeur.

L'ordonnance du 15 juillet 2022 étant dès lors définitive et s'imposant aux parties, il n'y a plus lieu de revenir sur la question de la compétence en matière de résolution judiciaire du contrat de travail du délégué du personnel de sorte que les arguments avancés par l'employeur sont à écarter.

L'ordonnance du 2 janvier 2023 ayant par ailleurs retenu que la saisine par l'employeur d'une juridiction incompétente n'est pas de nature à pouvoir déboucher sur la résolution ou la résiliation judicaire du contrat de travail entre parties et qu'elle est dès lors inopérante au regard des dispositions de l'article L.415-10 (5) du Code du travail, il n'y a plus non plus lieu de revenir sur l'argumentation de l'employeur tendant à voir dire que la saisine d'une juridiction incompétente n'est pas assimilable à un défaut d'action de sa part.

Le délégué mis à pied ayant saisi le président du tribunal du travail d'une demande en maintien de son salaire au-delà de la durée légale de conservation de trois mois et l'employeur ayant omis d'introduire une demande en résolution judiciaire du contrat de travail conformément aux dispositions de l'article L.415-10 (5), alinéa 1er du Code du travail et ne pouvant plus valablement le faire, le délai afférant ayant expiré depuis le 12 mai 2022, la demande de PERSONNE1.) tendant à la continuation de l'exécution du contrat de travail par toutes les parties en cause, déposée endéans le délai légal de quinze jours après l'écoulement du délai dont a disposé la partie défenderesse pour demander pareille résolution judiciaire, est partant à déclarer recevable.

Quant au bien-fondé :

Aux termes de l'article L.415-10 (5) alinéa 5 du Code du travail :

« *Si l'employeur n'engage pas cette procédure (i.e. demande en résolution judicaire du contrat de travail) endéans les délais, le salarié peut demander, dans les quinze jours après l'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 (…)* ».

Il découle des développements antérieurs que toutes les conditions de l'article L.415-10 (5) sont dès lors remplies.

Il n'y a pas lieu de tenir compte de la circonstance que par courrier du 14 janvier 2025, le salarié s'est vu licencier avec préavis et dispense de travail, ce licenciement n'empêchant pas la continuation de l'exécution du contrat de travail jusqu'à la fin du préavis.

La société anonyme SOCIETE2.) S.A. ne saurait par ailleurs raisonnablement conclure que la demande est devenue sans objet suite à la reprise par l'employeur de l'exécution du contrat de travail dans le cadre du licenciement notifié avec préavis, la continuation de l'exécution du contrat de travail poursuivie par le requérant ayant été contestée depuis l'introduction de la demande en mai 2022.

Il n'y a finalement pas lieu de tenir compte de l'apparente gravité des faits reprochés au délégué du personnel et de l'issue qui serait réservée à un hypothétique examen du fond de l'affaire, l'employeur ayant omis d'introduire sa demande en résiliation au fond et l'analyse afférente dépassant le cadre de la présente procédure.

Contrairement en effet à l'article L.415-10 (4), alinéa 5 du Code du travail sur base duquel le délégué peut demander au président du tribunal du travail de se prononcer « *sur le maintien ou la suspension* » du salaire – décision qui se prend par rapport à un examen de l'apparence de régularité de la mise à pied – l'article L.415-10 (5) qui permet au délégué de demander au président du tribunal du travail d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat de travail ne permet pas à ce dernier de prendre en compte l'apparente gravité des faits pour faire obstacle à ladite continuation.

Admettre le contraire permettrait par ailleurs à l'employeur - alors même qu'il n'a pas formulé de demande en résolution judiciaire – d'en venir à une situation où *de facto* la relation de travail prendrait fin, l'exécution du contrat de travail se trouvant suspendue depuis la mise à pied et ne pouvant plus, ni faire l'objet d'une continuation de l'exécution en raison de l'apparence de régularité de la mise à pied, ni d'une résolution judiciaire en bonne et due forme à défaut pour l'employeur d'avoir fait la demande afférente dans les délais impartis.

L'employeur n'ayant pas valablement introduit sa demande en résolution judiciaire conformément à l'article L.415-10 (5), alinéa 1er du Code du travail et aucune décision relative à la mise à pied n'étant plus susceptible d'intervenir, la demande de PERSONNE1.) en continuation de l'exécution du contrat de travail par toutes les parties en cause est dès lors à déclarer fondée, les autres arguments des parties étant à rejeter pour défaut de pertinence.

<u>Quant aux indemnités de procédure :</u>

Le requérant n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application des dispositions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, il ne saurait prétendre au paiement d'une indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

Au vu de l'issue de litige, la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. relative à l'indemnité de procédure est également à rejeter.

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

Le juge de paix, Frank Neu, siégeant comme président du tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, statuant dans le cadre de l'article L.415-10 (5), alinéa 5 du Code du travail, contradictoirement et en premier ressort ;

vidant l'ordonnance répertoire n°4/2023 du 2 janvier 2023 ;

dit la demande en continuation de l'exécution du contrat de travail de PERSONNE1.) recevable et fondée ;

ordonne la continuation de l'exécution du contrat de travail par toutes les parties en cause ;

dit les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondées ;

en déboute ;

ordonne l'exécution provisoire de la présente ordonnance nonobstant toute voie de recours et sans caution ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait en audience publique à Esch-sur-Alzette, le vingt-huit avril deux mille vingt-cinq et Nous avons signé avec le greffier.