

O r d o n n a n c e

rendue le **vendredi, 4 mai 2018** par Nous, **Claudine ELCHEROTH**, juge de paix, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**,

en application des articles L. 415-10 (4) et L. 415-10 (5) du code du travail,

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

I)

X, infirmière, demeurant à (...),

demanderesse principale suivant requête déposée le 12 février 2018 et défenderesse sur reconvention, comparant par Maître A, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg

e t

l'association sans but lucratif Y, établie et ayant son siège social à (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro (...),

défenderesse principale et demanderesse par reconvention, comparant par Maître B, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

II)

X, infirmière, demeurant à (...),

demanderesse suivant requête déposée le 27 mars 2018, comparant par Maître A, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg

e t

l'association sans but lucratif Y A.S.B.L., établie et ayant son siège social à (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro (...),

défenderesse, comparant par Maître B, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

FAITS :

I) Suite à la requête déposée le 12 février 2018 au greffe du tribunal du travail par X, les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 9 mars 2018 devant le président du tribunal du travail.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, Maître B se présenta pour la partie défenderesse. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 20 avril 2018.

II) Suite à la requête déposée le 27 mars 2018 au greffe du tribunal du travail par X, les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 20 avril 2018 devant le président du tribunal du travail.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, Maître B se présenta pour la partie défenderesse.

I) + II) Lors de l'audience publique du vendredi, 20 avril 2018, Maître A se présenta pour la requérante et Maître C se présenta en remplacement de Maître B pour la partie défenderesse. Les deux affaires furent alors utilement retenues.

Les mandataires de la requérante et de la partie défenderesse furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants de la présente ordonnance.

Sur ce, la présidente du tribunal du travail prit les deux affaires en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé,

l'ordonnance qui suit :

Par requête déposée au greffe le 12 février 2018, X a fait convoquer son employeur, l'association sans but lucratif Y A.S.B.L. (en abrégé : Y) devant le président du tribunal du travail aux fins de voir ordonner le maintien du salaire de la requérante à partir du 12 avril 2018, date d'expiration de la période de trois mois suivant la notification de la mise à pied, jusqu'à l'issue du litige, sur base de l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du code du travail.

La requérante sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et elle demande à voir ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

A l'audience d'appel des causes du 9 mars 2018, l'association Y a formulé une demande reconventionnelle en résolution, sinon en résiliation du contrat de travail sur base de l'article L.415-10 (5) alinéa 1^{er} du code du travail.

Cette affaire a été enrôlée sous le numéro L-TRAV 97/18.

Par requête déposée au greffe le 27 mars 2018, X a fait convoquer son employeur, l'association Y devant le président du tribunal du travail pour voir constater que suite à la mise à pied de la requérante, l'employeur n'a pas valablement engagé une procédure en résolution judiciaire du contrat de travail devant la juridiction du travail dans le délai imparti par l'article L.415-10 (5) alinéa 1^{er} du code du travail, à savoir jusqu'au 13 mars 2018, et pour voir ordonner, partant, la continuation de l'exécution du contrat de travail par toutes les parties, sur base de l'article L.415-10 (5) alinéa 5 du code du travail.

La requérante 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 et elle demande à voir ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Cette affaire a été enrôlée sous le numéro L-TRAV 213/18.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu d'ordonner la jonction des deux affaires enrôlées sous les numéros L-TRAV 97/18 et L-TRAV 213/18.

A l'audience des plaidoiries, X a soulevé l'incompétence *ratione materiae* du président du tribunal du travail pour connaître de la demande reconventionnelle de l'association Y en résolution, sinon en résiliation du contrat de travail sur base de l'article L.415-10 (5) alinéa 1^{er} du code du travail.

Dans un souci de bonne administration de la justice, les parties se sont déclarées d'accord à limiter les débats dans un premier temps à la question de la compétence *ratione materiae* du président du tribunal du travail pour connaître de la demande reconventionnelle de l'association Y en résolution, sinon en résiliation du contrat de travail sur base de l'article L.415-10 (5) alinéa 1^{er} du code du travail ainsi qu'à la demande de X tendant à voir ordonner la continuation de l'exécution du contrat de travail sur base de l'article L.415-10 (5) alinéa 5 du code du travail.

Depuis le 1^{er} avril 2000, X est au service de l'association Y en qualité d'infirmière.

Elle a le statut de déléguée du personnel.

Par courrier recommandé du 12 janvier 2018, l'employeur a notifié à X sa mise à pied avec effet immédiat pour faute grave.

1. Quant à la compétence *ratione materiae* du président du tribunal du travail pour connaître de la demande reconventionnelle de l'association Y sur base de l'article L.415-10 (5) alinéa 1^{er} du code du travail

A l'appui de son moyen d'incompétence, X fait valoir que le texte de l'article L.415-10 (5) alinéa 1^{er} du code du travail, en ce qu'il stipule « *le cas échéant par demande reconventionnelle* », autoriserait l'employeur à présenter une demande reconventionnelle en résolution judiciaire du contrat de travail uniquement dans le cadre de l'instance pendante devant le tribunal du travail saisi par le délégué sur base de l'article L.415-10 (4) alinéa 6 du code du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat de travail et en condamnation de l'employeur au paiement de dommages et intérêts, et non pas dans le cadre de l'instance pendante devant le président du tribunal du travail saisi par le délégué sur base de l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du code du travail d'une demande en maintien du salaire.

Elle insiste à cet égard sur le fait que l'article L.415-10 (5) alinéa 1^{er} du code du travail parle de « juridiction » du travail et non pas de « président de la juridiction » du travail. Elle affirme encore que la stipulation « *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* » n'aurait pour objet que de déterminer le délai dans lequel l'employeur doit introduire sa demande en résolution devant le tribunal du travail, et non pas d'attribuer compétence au président du tribunal du travail.

X donne également à considérer qu'à admettre une interprétation différente, à savoir que la demande reconventionnelle en résolution du contrat de travail puisse également être présentée dans le cadre de l'instance pendante devant le président du tribunal du travail saisi par le délégué sur base de l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du code du travail d'une demande en maintien du salaire, reviendrait en pratique à priver de toute utilité la demande de maintien du salaire et poserait, en outre, un problème procédural dans la mesure où le président du tribunal du travail devrait statuer dans une même instance d'urgence et au fond, ce qui ne serait pas compatible.

L'association Y conclut au rejet du moyen d'incompétence soulevé par X, soutenant que le texte de l'article L.415-10 (5) alinéa 1^{er} du code du travail serait clair en ce sens que la stipulation « *le cas échéant par demande reconventionnelle* » se rattacherait clairement à la demande en maintien de salaire introduite devant le président du tribunal du travail sur base de l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du code du travail, et elle se réfère à cet effet à une ordonnance rendue le 31 juillet 2017 par la présidente du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette.

Elle donne également à considérer que le président du tribunal du travail peut avoir des compétences différentes, à savoir qu'il peut statuer d'urgence ou sur examen sommaire.

L'article 25 alinéa 1^{er} du nouveau code de procédure civile attribue au tribunal du travail, siégeant en formation collégiale, compétence « *pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élevaient entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement.* ».

Les articles 941 et 942 du nouveau code de procédure civile confèrent au président du tribunal du travail les pouvoirs de juge des référés consistant en la prise de décisions provisoires.

Aux termes de l'article 948 du nouveau code de procédure civile « *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.* ».

Conformément à cette disposition, le président du tribunal du travail est uniquement compétent pour connaître d'une demande pour laquelle compétence lui est expressément conférée par une disposition légale ou réglementaire.

« *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.* » (Cour d'appel, 7^e chambre, 4 juin 2014, numéro 40720 du rôle).

L'article L.415-10 (4) du code du travail dispose en ses alinéas 5 et 6 que : « *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'alinéa 7 précisant que l'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 5 et 6 est irréversible.

L'article L.415-10 (5) alinéa 1^{er} du code du travail, sur lequel l'association Y fonde sa demande reconventionnelle, est libellé comme suit : « *L'employeur peut 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. ».

Il y a lieu de relever en premier lieu que cette disposition parle de la « juridiction du travail » et non pas du « président de la juridiction du travail ».

S'il est certes admis que la notion de « juridiction du travail » englobe le tribunal du travail et le président du tribunal du travail, il convient toutefois de constater que dans le libellé de toutes les dispositions de l'article L.415-10 du code du travail, le législateur différencie entre « président de la juridiction du travail », « juridiction du travail » et « tribunal du travail ». L'examen des travaux parlementaires permet d'affirmer qu'à chaque fois que le législateur vise la compétence du tribunal du travail, il utilise les termes « tribunal du travail » ou « juridiction du travail » et lorsqu'il vise la compétence du président du tribunal du travail, il utilise spécialement les termes « président du tribunal du travail ». A cet égard, il y a notamment lieu de relever que l'article L.415-10 (2) alinéa 4 du code du travail dispose que l'action judiciaire en réparation d'une éventuelle résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la « juridiction » du travail, et qu'il résulte clairement des travaux parlementaires que c'est le tribunal du travail qui est compétent pour connaître de cette demande et non pas le président du tribunal du travail.

Il ne résulte, ensuite, aucunement de l'analyse des travaux parlementaires que le législateur ait eu l'intention d'attribuer compétence au président du tribunal du travail pour connaître d'une demande de l'employeur en résolution du contrat de travail et, partant, que le législateur ait prévu que cette demande puisse être formulée par demande reconventionnelle dans le cadre de la demande en maintien de salaire introduite par le salarié devant le président du tribunal du travail.

En effet, le texte de loi initialement proposé de l'article L.415-11 (devenu par la suite l'article L.415-10) paragraphe (4) était de la teneur suivante :

« 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.

(...) », et le paragraphe (5) prévoyait que :

« 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, la résiliation prend effet à la date de la notification de la dispense.
(...) ».*

Dans le commentaire des articles, le législateur a précisé que :

« Le paragraphe (4) traite du licenciement pour faute grave dans le chef du délégué.

Dans ce contexte, l'employeur peut notifier une dispense immédiate de service au délégué qui pendant les trois mois suivant cette notification continuera à bénéficier de son salaire.

Pendant ces trois mois le salarié peut saisir le président de la juridiction du travail qui doit se prononcer sur le maintien ou la suspension de la rémunération au-delà des trois mois.

Ce paragraphe prévoit donc une première saisine de la part du salarié et non de l'employeur, ceci afin de rendre possible que toute la procédure juridique puisse se dérouler devant les tribunaux luxembourgeois et non dans les pays de résidence respectifs des salariés frontaliers.

Le paragraphe (5) précise le délai pendant lequel l'employeur doit saisir la juridiction du travail quant au fond et prévoit que (...). ».

Force est dès lors de constater que dans le texte initial, le législateur n'a aucunement voulu attribuer compétence au président du tribunal du travail pour connaître de la demande en résolution de l'employeur, mais qu'il a entendu réserver cette faculté à la juridiction du fond et que la référence au président de la juridiction du travail, faite dans le paragraphe (5), avait pour seule objet de préciser le délai de la saisine du tribunal du travail par l'employeur.

Il y a ensuite lieu de noter que la possibilité d'une demande reconventionnelle de l'employeur en résolution du contrat de travail ne figurait pas dans le texte initial, mais a été introduite suite à la proposition de texte du Conseil d'Etat formulée dans son premier avis.

Or, il n'appert nullement des deux avis du Conseil d'Etat que celui-ci ait eu l'intention d'attribuer au président du tribunal du travail compétence pour connaître de la demande reconventionnelle de l'employeur en résolution du contrat de travail.

Bien au contraire, aux termes de son premier avis, le Conseil d'Etat affirme à plusieurs reprises que l'appréciation du bien-fondé de la faute du délégué relève de la compétence du tribunal du travail (voir notamment page 22, 5^{ème} alinéa : « (...) ou du tribunal du travail amené à décider en définitive sur le bien-fondé ou non de l'invocation de la faute grave » et page 23, 3^{ème} alinéa : « Selon le Conseil d'Etat, l'appréciation de la faute doit être analysée et jugée par le tribunal du travail. »).

S'y ajoute que dans ce même avis, le Conseil d'Etat insiste sur la nécessité que la demande en maintien du salaire soit jugée dans de très brefs délais, raison pour laquelle il a proposé un délai de saisine du président du tribunal du travail de quinze jours seulement après la mise à pied (au lieu du délai d'un mois prévu dans le projet de loi), tandis que pour la saisine de la juridiction du travail par l'employeur de la demande en résolution du contrat de travail, il a proposé un délai de trois mois (au lieu du délai d'un mois prévu dans le projet de loi), ce qui contredit à l'évidence toute volonté de la part du Conseil d'Etat de voir juger les deux demandes dans le cadre d'une même instance devant le président du tribunal du travail.

Au vu de ces considérations et à défaut d'autres explications dans les travaux parlementaires, il y a lieu d'admettre que la proposition du Conseil d'Etat d'introduire la possibilité pour l'employeur de formuler une demande reconventionnelle en résolution du contrat de travail va de pair avec celle d'ajouter l'actuel alinéa 6 à l'article L.415-10 (4) du code du travail qui permet au salarié qui ne veut pas être maintenu ou réintégré, de saisir le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat de travail et en paiement de dommages et intérêts, afin de permettre à l'employeur d'introduire, dans le cadre de cette instance, une demande reconventionnelle en résolution du contrat de travail.

Il est encore utile de relever que le Conseil d'Etat a souligné que « *Selon le commentaire des articles, les auteurs entendent s'assurer que dorénavant les juridictions sociales luxembourgeoises seront compétentes pour toiser les litiges entre parties. Or, le système ne permettra pas de contourner les dispositions de l'article 20 du Règlement (CE) 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale. S'il est vrai que dans, dans certains cas d'espèce, l'application incorrecte du droit luxembourgeois par des juridictions étrangères a pu poser problème, le Conseil d'Etat estime qu'il n'appartient pas au législateur d'éviter l'application des règles de compétence européenne par des artifices qui seraient de toute manière sans effet.* ».

Dès lors, étant donné que la possibilité d'une demande reconventionnelle ne figurait pas dans le texte initial proposé par le législateur, mais que c'est le Conseil d'Etat qui a proposé le texte tel qu'actuellement en vigueur de l'article L.415-10 (5) alinéa 1^{er} du code du travail, et comme le Conseil d'Etat s'est clairement exprimé en défaveur d'introduction de règles tendant à contourner les règles de compétence européennes et en faveur de l'attribution au tribunal du travail de la compétence de l'appréciation du

caractère grave de la faute commise par le délégué, il ne saurait pas non plus être argumenté valablement que l'introduction de la possibilité d'une demande reconventionnelle devant le président du tribunal du travail saisi de la demande du délégué en maintien du salaire traduirait la volonté du législateur de contourner les règles de compétence européennes.

Il y a finalement lieu de relever que la compétence du président du tribunal du travail pour connaître de la demande reconventionnelle de l'employeur en résolution du contrat de travail se heurterait à de sérieux problèmes procéduraux dans la mesure où le président du tribunal du travail serait amené à statuer, dans le cadre de la même instance, « d'urgence et comme en matière sommaire » s'agissant de la demande de maintien du salaire, et en même temps « au fond » s'agissant de la demande reconventionnelle en résolution du contrat de travail pour faute grave, à savoir qu'il devrait dans une même instance, en ce qui concerne la demande du délégué en maintien du salaire, vérifier si la mise à pied prononcée a une apparence de régularité et de légitimité, c'est-à-dire s'il y a une apparence de faute grave, et, en même temps, en ce qui concerne la demande reconventionnelle de l'employeur en résolution du contrat de travail, vérifier s'il y a effectivement eu faute grave justifiant la mise à pied, ce qui constitue une contradiction manifeste.

Un autre problème procédural se poserait en raison, d'une part, de l'impératif de célérité régissant l'instruction de la demande en maintien du salaire, et, d'autre part, de l'impératif d'une instruction au fond adéquate requérant des délais plus longs régissant la demande en résolution du contrat de travail.

Un troisième problème procédural résiderait indéniablement dans le fait qu'il y aurait une dualité de régime, à savoir qu'une demande en résolution introduite par voie principale serait jugée par le tribunal du travail composé de trois membres, tandis qu'une demande en résolution introduite par voie reconventionnelle serait jugée par le président du tribunal du travail siégeant seul.

Il paraît évident qu'il n'a pas été dans l'intention du législateur d'instaurer de telles incohérences et les travaux parlementaires ne laissent pas apparaître une telle volonté.

Il suit de l'ensemble des considérations qui précèdent que la connaissance de la demande de l'employeur en résolution judiciaire du contrat de travail prévue par l'article L.415-10 (5) alinéa 1^{er} du code du travail, que ce soit par voie principale ou par voie reconventionnelle, ne relève pas des attributions du président du tribunal du travail,

La présidente du tribunal du travail ne peut dès lors pas se rallier à la jurisprudence invoquée par l'association Y, et doit se déclarer incompétent *ratione materiae* pour connaître de la demande reconventionnelle de celle-ci.

2. Quant à la demande de X en continuation de l'exécution du contrat de travail sur base de l'article L.415-10 (5) alinéa 5 du code du travail

X fait valoir que l'employeur n'aurait pas introduit de demande en résolution judiciaire du contrat de travail devant le tribunal du travail dans le délai d'un mois à partir de la convocation à comparaître devant le président du tribunal du travail stipulé à l'article L.415-10 (5) alinéa 1^{er} du code du travail, à savoir jusqu'au 13 mars 2018, de sorte que conformément à l'article L.415-10 (5) alinéa 5 du code du travail, il y aurait lieu d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat de travail par toutes les parties.

L'association Y s'oppose à cette demande au motif qu'elle aurait introduit sa demande en résolution du contrat de travail dans le délai imparti, étant donné qu'elle aurait reçu la convocation à comparaître devant le président du tribunal du travail en date du 15 février 2018, de sorte qu'en vertu de l'article L.415-10 (5) alinéa 1^{er} du code du travail, elle aurait disposé d'un délai jusqu'au 15 mars 2018 pour introduire sa demande, et qu'elle aurait introduit sa demande en date du 9 mars 2018.

L.415-10 (5) alinéa 5 du code du travail dispose que : « *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 (...)* ».

En vertu de cette disposition, le président du tribunal du travail est compétent pour connaître de la demande de X.

Il résulte de la combinaison des alinéas 1^{er} et 5 de l'article L.415-10 (5) du code du travail, ainsi que des développements qui précèdent sub 1., que si l'employeur n'a pas introduit de demande en résolution du contrat de travail devant le tribunal du travail au plus tard dans le délai d'un mois de la notification de la convocation à comparaître devant le président du tribunal du travail dans le cadre de la demande du délégué en maintien du salaire, le délégué peut, dans les quinze jours après écoulement de ce délai, saisir le président du tribunal du travail afin de voir ordonner la continuation de l'exécution du contrat de travail.

Il résulte ensuite des modalités de remise de la convocation à comparaître devant le président du tribunal du travail dans le cadre de la demande de X en maintien du salaire, que cette convocation a été notifiée à l'association Y en date du 14 février 2018, de sorte qu'elle disposait d'un délai jusqu'au 14 mars 2018 pour introduire sa demande en résolution du contrat de travail devant le tribunal du travail.

Or, il est constant en cause que l'association Y n'a pas introduit, dans le délai précité, de demande en résolution judiciaire du contrat de travail devant le tribunal du travail, étant précisé que l'introduction par l'employeur

en date du 9 mars 2018 d'une demande reconventionnelle en résolution, voire résiliation, du contrat de travail devant une juridiction incompétente, est inopérante.

Conformément à l'article L.415-10 (5) alinéa 5 du code du travail précité, il y a dès lors lieu de faire droit à la demande de X, introduite par ailleurs dans les formes et délai prévus par cet article, et d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat de travail par toutes les parties en cause.

3. Quant à la demande de X en maintien du salaire sur base de l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du code du travail

La demande de X en maintien du salaire sur base de l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du code du travail ayant été réservée de l'accord des parties, il y a lieu de refixer cette demande pour la continuation des débats à une audience ultérieure.

En attendant, il y a lieu de réserver la demande de X en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ainsi que les frais.

PAR CES MOTIFS :

Nous, **Claudine ELCHEROTH**, présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

ordonnons la jonction des affaires introduites par requêtes des 12 février 2018 et 27 mars 2018 et enrôlées sous les numéros L-TRAV 97/18 et L-TRAV 213/18 ;

Nous **déclarons** incompétent *ratione materiae* pour connaître de la demande reconventionnelle de l'association sans but lucratif Y sur base de l'article L.415-10 (5) alinéa 1^{er} du code du travail ;

Nous **déclarons** compétent pour connaître des demandes de X sur base de l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du code du travail et de l'article L.415-10 (5) alinéa 5 du code du travail ;

déclarons la demande de X sur base de l'article L.415-10 (5) alinéa 5 du code du travail recevable et fondée ;

partant, **ordonnons** la continuation de l'exécution du contrat de travail de X par toutes les parties ;

refixons l'affaire pour la continuation des débats quant à la demande de X en maintien du salaire sur base de L.415-10 (4) alinéa 5 du code du travail à l'audience publique du **vendredi, 18 mai 2018 à 9 heures du matin** devant le tribunal du travail, siégeant à Luxembourg, **Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit, salle d'audience JP.0.15** ;

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

réservons la demande de X en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

réservons les frais et dépens de l'instance.

Ainsi prononcé en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix de et à Luxembourg, Cité Judiciaire, Plateau du St Esprit, Bâtiment JP, par Nous, **Claudine ELCHEROTH**, qui avons signé la présente ordonnance avec la greffière.

s. **Claudine ELCHEROTH**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie de la présente ordonnance a été délivrée aux parties le
_____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.