

Répertoire no 904/23

ORDONNANCE

rendue le mardi, 21 mars 2023

par Nous, Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de Luxembourg, assistée du greffier Yves ENDERS,

en application de l'article L.415-10 du code du travail, Livre IV - Représentation du personnel, Titre premier - Délégations du personnel, Chapitre V - Statut des délégués du personnel, Section 4. Protection spéciale contre le licenciement,

sur requête introduite par

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

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maximilien LEHNEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de son ancien employeur -dûment convoqué-:

la société à responsabilité limitée **SOCIETE1.) s.à r.l.**, établie et ayant siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant unique, sinon par son conseil de gérance, actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L- 2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Jade MADERT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Anissa BALI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg ;

F A I T S:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 7 février 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du mardi, 21 février 2023.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 7 mars 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Maximilien LEHNEN, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Jade MADERT.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par la Présidente du Tribunal du Travail et elle rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé,

l'ordonnance qui suit:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 7 février 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Président du Tribunal du Travail pour voir ordonner la continuation de l'exécution du contrat de travail par toutes les parties en cause.

Le requérant demande ensuite une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande encore la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

Il demande finalement à voir dire que la décision sera exécutoire par provision, sur minute et avant enregistrement.

I. Quant à la demande du requérant en continuation de l'exécution de son contrat de travail

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant a exposé sa demande, ainsi que les moyens à l'appui de cette dernière, dans sa requête, annexée au présent jugement.

Il fait plus particulièrement exposer

- qu'il est entré aux services de la partie défenderesse en qualité de « senior 3 » dans le département « Tax » à compter du 15 janvier 2017 suivant un contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 8 novembre 2016 ;

- qu'il a ensuite été promu au poste de « manager » toujours dans le département « Tax », ceci à compter du 1^{er} octobre 2018 ;
- qu'il a été candidat aux élections sociales en 2019 et qu'il a été élu comme délégué du personnel ;
- qu'il a tout au long de son engagement toujours fait preuve d'un professionnalisme exemplaire ;
- qu'il n'a d'ailleurs jamais fait l'objet d'un avertissement ;
- qu'il a notamment mis toute son énergie, ainsi que son dévouement, au profit de la partie défenderesse ;
- que par courrier recommandé du 12 décembre 2022, la partie défenderesse lui a notifié sa mise à pied avec effet immédiat ;
- qu'il a conformément à l'article L.415-10(4), alinéa 5, du code du travail déposé en date du 22 décembre 2022 auprès du Président du Tribunal du Travail de et à Luxembourg une requête afin de voir ordonner le maintien de son salaire au-delà de la durée de trois mois qui suivent la mise à pied en attendant la solution définitive du litige ;
- que cette affaire a été enrôlée sous le numéro L-TRAV-730/22 ;
- que dans le cadre de cette même instance et plus précisément à l'audience des plaidoiries par devant le Président du Tribunal du Travail, la partie défenderesse a présenté sa demande reconventionnelle en résolution, sinon en résiliation judiciaire, de son contrat de travail ;
- qu'à ce jour, le prononcé de cette affaire se trouve fixé au 13 février 2023 ;
- qu'il est manifeste que le Président du Tribunal du Travail de et à Luxembourg est matériellement incompétent pour connaître de la demande reconventionnelle de la partie défenderesse en résolution, sinon en résiliation judiciaire, de son contrat de travail ;
- qu'en portant sa demande devant une juridiction matériellement incompétente, la partie défenderesse n'a pas valablement introduit une demande devant la juridiction au sens de l'article L.415-10(5) du code du travail ;
- qu'il s'y ajoute qu'à la date du 6 février 2023, la partie défenderesse est forclosée à formuler une demande en résolution, sinon en résiliation judiciaire, de son contrat de travail alors que cette demande n'a pas été présentée dans le délai prévu à l'article L.415-10(5), alinéa 1^{er}, du code du travail ;
- qu'en effet, la convocation à comparaître devant le Président de la juridiction du travail a été notifiée à la partie défenderesse en date du 28 décembre 2023 ;
- que la partie défenderesse a dès lors disposé d'un délai jusqu'au 30 janvier 2023 au plus tard (le 28 janvier 2023 ayant été un samedi) pour saisir le Tribunal du

Travail de et à Luxembourg d'une demande en résolution, sinon en résiliation judiciaire, de son contrat de travail ;

- que dans la mesure où la partie défenderesse n'a pas présenté dans le délai légal une demande en résolution, sinon en résiliation judiciaire, de son contrat de travail auprès de la juridiction du travail conformément à l'article L.415-10(5), alinéa 1^{er}, du code du travail, il saisit par sa requête du 7 février 2023 le Président du Tribunal du Travail afin de voir ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause.

A l'audience du 7 mars 2023, le requérant a fait valoir que pour décider le maintien de la relation de travail entre les parties au litige, le Président du Tribunal du Travail doit vérifier que deux conditions sont remplies.

Il a ainsi fait valoir que ce dernier doit vérifier si la requête a été déposée dans le délai et si l'employeur n'a pas présenté de demande en résolution, sinon en résiliation judiciaire, du contrat de travail.

Il a ensuite exposé que le Président du Tribunal du Travail s'est entretemps prononcé sur sa demande en maintien de son salaire et sur la demande reconventionnelle de la partie défenderesse en résolution, sinon en résiliation judiciaire, de son contrat de travail.

Il a en effet fait exposer que dans son ordonnance du 13 février 2023, n°468/2023, le Président du Tribunal du Travail a rejeté sa demande en maintien de son salaire et qu'il s'est déclaré matériellement incompétent pour connaître de la demande reconventionnelle de la partie défenderesse en résolution, sinon en résiliation judiciaire, de son contrat de travail.

Il a ainsi fait valoir qu'il se pose la question de la compétence matérielle du Président du Tribunal du Travail pour connaître de la demande reconventionnelle de la partie défenderesse et le problème du délai de forclusion.

En ce qui concerne le problème du délai de forclusion, le requérant a rappelé que la partie défenderesse a disposé d'un mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le Président de la juridiction de travail pour présenter sa demande en résolution, sinon en résiliation judiciaire, de son contrat de travail.

Il a ainsi fait valoir que la notification de la convocation à comparaître devant le Président de la juridiction du travail ayant été fait le 28 décembre 2022, la partie défenderesse a eu jusqu'au 30 janvier 2023 pour déposer sa demande en résolution, sinon en résiliation judiciaire, de son contrat de travail, le 28 janvier 2023 constituant un samedi.

Il a cependant fait valoir que la date de la demande en résolution, sinon en résiliation judiciaire, de son contrat de travail date du 6 février 2023, de sorte qu'elle serait hors délai.

Il a encore fait valoir qu'il a disposé d'un délai de quinze jours après l'écoulement du délai d'un mois dont a disposé la partie défenderesse pour demander sa demande en résolution, sinon en résiliation judiciaire, de son contrat de travail pour déposer sa demande en continuation de l'exécution de son contrat de travail.

Il a ainsi fait valoir qu'étant donné qu'il a déposé sa requête en continuation de l'exécution de son contrat de travail le 7 février 2023, il l'a introduite dans le délai prescrit par l'article L.415-10(5) du code du travail.

Il a ainsi encore fait valoir que la seule condition à vérifier par la présente juridiction est celle consistant à savoir si la partie défenderesse a demandé dans les délais la résolution, sinon la résiliation judiciaire, de son contrat de travail.

Il a cependant fait valoir que la partie défenderesse a introduit sa demande en résolution, sinon en résiliation judiciaire, de son contrat de travail devant la mauvaise juridiction et en dehors du délai d'un mois prescrit par l'article L.415-10(5) du code du travail.

Il a partant conclu que les conditions pour une continuation de l'exécution de son contrat de travail sont remplies, de sorte que la présente juridiction devrait ordonner cette dernière.

La partie défenderesse, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, a à l'audience du 7 mars 2023 sollicité avant tout autre progrès en cause la surséance à statuer sur la demande du requérant en continuation de l'exécution de son contrat de travail et ceci dans l'attente de l'issue de la procédure d'appel actuellement pendante devant Madame, Monsieur le Président de la Chambre de la Cour d'appel suite au dépôt en date du 20 février 2023 d'une requête d'appel sur base de l'article L.415-10(5) du code du travail.

Elle a ainsi fait exposer

- que compte tenu de son mandat de délégué du personnel, le requérant a été mis à pied avec effet immédiat pour faute grave en date du 12 décembre 2022 ;
- que par requête déposée devant le Président du Tribunal du Travail en date du 22 décembre 2022, le requérant a demandé le maintien de son salaire au-delà de la période de trois mois, tel que prévu à l'article L.415-10(4) du code de travail ;
- que l'affaire a été enrôlée en première instance sous le numéro L-TRAV-730/22 ;
- que lors des plaidoiries du 6 février 2023, elle a contesté la demande en maintien de salaire et elle a formulé à titre reconventionnel une demande en résolution du contrat de travail sur base de l'article L.415-10(4) du code du travail ;
- que suivant ordonnance n°468/2023 rendue par le Président du Tribunal du Travail le 13 février 2023, la demande en maintien de salaire du requérant a été déclarée non fondée et rejetée et que le Président du Tribunal du Travail s'est déclaré matériellement incompétent pour connaître de sa demande reconventionnelle ;
- que par requête d'appel déposée le 20 février 2023 et suivant acte d'appel signifié dans la semaine par huissier, elle a interjeté appel contre ladite ordonnance présidentielle en contestant l'incompétence matérielle du Président du Tribunal du Travail pour statuer sur la demande en résolution judiciaire du contrat de travail ;

- que l'appel qu'elle a formé se fonde sur l'article L.415-10(5), alinéa 5, du code du travail prévoyant que l'employeur peut demander la résolution du contrat par voie d'action ou par reconvention ;
- que l'article L.415-10(5), alinéa 1, du code du travail dispose en effet que 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 ;
- qu'elle conteste encore formellement ne pas avoir engagé la procédure en résolution judiciaire du contrat de travail dans les délais.

En ce qui concerne le lien d'instance impliquant la surséance à statuer, la partie défenderesse a fait valoir que lors des plaidoiries du 6 février 2013, elle a formulé à titre reconventionnel une demande en résolution du contrat de travail sur base de l'article L.415-10(5) du code du travail.

Elle a ainsi fait valoir que cette demande fait actuellement l'objet de l'instance d'appel précité tel qu'il résulterait de la requête déposée le 20 février 2023 devant le Président de la Chambre de la Cour d'appel.

Elle a ainsi fait valoir qu'à la lecture de l'article L.415-10(5) du code du travail, la demande tendant à la continuation de l'exécution du contrat de travail ne peut se concevoir qu'à la condition sine qua non qu'aucune demande en résolution judiciaire du contrat de travail n'ait été formulée dans les délais.

Elle a ainsi encore fait valoir que la question de savoir si cette demande a été formulée dans les délais sera appréciée dans le cadre de l'instance en cours devant le Président de la Chambre de la Cour d'appel, sinon de la juridiction de jugement, et qu'elle ne peut pas être discutée dans le cadre de la présente demande.

Elle a en effet fait valoir qu'il n'appartient pas au requérant de décider lui-même de la validité de la demande en résolution judiciaire du contrat formulée à l'audience alors que cette question serait débattue dans le cadre de l'instance parallèle.

Elle s'est ensuite basée sur une ordonnance du 15 juillet 2016, n°3146/16, ainsi que sur une ordonnance du 31 juillet 2017, n° 2227/17, pour retenir que le Président du Tribunal du Travail a retenu la litispendance en raison du fait qu'une demande en résolution du contrat de travail avait été formulée à la fois à titre principal qu'à titre reconventionnel et sachant que la litispendance n'existe qu'entre deux instances au fond et non pas entre une procédure de référé et une procédure au fond, cette décision démontre qu'une demande reconventionnelle en résolution judiciaire du contrat de travail relève du fond.

Elle a partant fait valoir que dès lors que le Président du Tribunal du Travail a consacré la compétence du Président du tribunal pour toiser le fond, il y a dans un souci de cohérence lieu de retenir la présente affaire dans l'attente que le Président de la Chambre de la Cour d'appel, sinon la juridiction de jugement, se prononce définitivement sur la question.

Elle a ainsi fait valoir qu'en se déclarant incompétent, le Président du Tribunal du Travail a manifestement violé la loi en contredisant une disposition expresse.

Elle a ainsi encore fait valoir que le fait de plaider sur la continuation de l'exécution du contrat de travail ce jour prévaudrait sur la question de fond de l'autre instance.

Elle a ensuite fait valoir que ces deux demandes se basent d'ailleurs sur la même disposition, à savoir l'article L.415-10(5) du code du travail, ce qui démontrerait également le lien d'instance impliquant la surséance à statuer de la demande introduite en second.

Elle a encore fait valoir que sachant que les demandes ont un effet l'une sur l'autre, il serait contradictoire de plaider sur la continuation de l'exécution du contrat de travail alors que l'appel en cours serait susceptible d'entraîner la résiliation du contrat de travail.

Elle a finalement demandé le rejet de l'ordonnance du 4 mai 2018 que le requérant a versée aux débats alors qu'elle ne serait pas transposable en l'espèce, sinon non fondée.

Elle a en effet fait valoir à ce sujet que dans la prédite ordonnance, le Président du Tribunal du Travail s'est prononcé dans le cadre de la même instance sur la question de la validité de la demande en résolution judiciaire du contrat de travail et de la continuation des relations de travail, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce alors que ce volet serait toisé dans le cadre d'une instance différente, enrôlée en première instance sous le numéro L-TRAV-730/22.

Elle a encore fait valoir que cette ordonnance est critiquable alors que le Président du Tribunal du Travail ne pourrait pas se déclarer matériellement incompétent pour statuer sur la demande en résolution du contrat de travail et en même temps prendre position quant à la forclusion de cette demande.

Elle a ainsi fait valoir que la forclusion d'une demande est une fin de non-recevoir qui ne pourrait être analysée que par une juridiction compétente.

Elle a encore fait valoir à ce sujet qu'en estimant ne pas être compétent pour statuer sur la demande en résolution du contrat de travail, il est impossible de pouvoir apprécier la question de la forclusion de la demande, de sorte qu'il y aurait lieu d'écarter la décision versée par le requérant.

Elle a ainsi fait valoir que la forclusion devra être toisée dans le cadre du volet actuellement en cours devant le Président de la Chambre de la Cour d'appel.

Elle a finalement fait valoir que compte tenu du lien d'instance entre la demande en résolution judiciaire du contrat de travail qu'elle a formulée et la demande du requérant en continuation de l'exécution de son contrat de travail, il est impossible de plaider à ce stade sur la continuation de l'exécution du contrat de travail alors qu'une demande en résolution judiciaire du contrat de travail mettant fin à celui-ci serait pendante.

Elle a partant conclu à ce sujet qu'afin de pouvoir prendre position sur la demande du requérant en continuation de l'exécution du contrat de travail, compte tenu de l'incidence directe entre les deux demandes, il y a dès lors lieu de statuer jusqu'à ce que la procédure actuellement pendante devant le Président de la Cour d'appel, puis

le cas échéant devant le Président du Tribunal du Travail si elle est renvoyée devant lui, soit vidée par une décision définitive ayant autorité de chose jugée.

A l'audience du 7 mars 2023, la partie défenderesse a encore fait valoir que le requérant a reconnu que la question de la forclusion est en cours devant une autre juridiction et qu'elle constitue une demande au fond.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse a soulevé à l'audience du 7 mars 2023 l'exception de litispendance entre la demande pendante devant la présente juridiction et celle pendante devant la Cour d'appel.

Elle a ainsi fait valoir que la présente juridiction doit analyser la question du délai alors que cette question serait en cours devant la Cour d'appel.

Elle a en effet fait valoir qu'une instance est en cours devant la Cour d'appel concernant les mêmes faits, les mêmes parties et la même cause.

Elle a ainsi fait valoir que la même demande est traitée devant la présente juridiction et devant la Cour d'appel, de sorte que l'action du requérant devant la présente juridiction serait irrecevable.

Elle a finalement fait valoir à ce sujet que la présente juridiction est saisie en deuxième de la question, de sorte qu'il y aurait lieu de renvoyer l'affaire devant la juridiction saisie la première.

Elle a encore demandé à voir écarter l'ordonnance du 24 avril 2017, numéro 1595/2017, des débats alors qu'elle ne serait à défaut de demande reconventionnelle en résolution du contrat pas applicable en l'espèce.

Elle a encore fait valoir à ce sujet que les faits dans les deux affaires sont différents.

A titre plus subsidiaire encore, la partie défenderesse a contesté la validité de la demande du requérant en continuation de son contrat de travail, sachant qu'elle est sans objet du fait de la demande en résolution du contrat de travail actuellement pendante devant le Président de la Cour d'appel.

Elle a à ce sujet fait valoir qu'elle prouve avoir formulé une demande en résolution judiciaire du contrat de travail.

Elle a ainsi fait valoir qu'au vu de l'appel interjeté, il est donc actuellement demandé en justice de mettre fin aux relations de travail.

Elle s'est encore une fois référée à l'article L.415-10(5), alinéa 5, du code du travail pour retenir qu'une demande en continuation de l'exécution du contrat de travail est donc contradictoire avec l'instance parallèle actuellement en cours, mais surtout sans objet alors qu'une procédure en résolution judiciaire du contrat de travail aurait été introduite dans les délais.

Elle a ainsi fait valoir que si elle devait par impossible discuter de la question de la forclusion de la demande reconventionnelle en résolution du contrat de travail formulée lors de plaidoiries du 6 février 2023, elle rappelle le principe selon lequel l'accessoire suit le principal.

Elle a ainsi fait valoir que sachant que la demande accessoire suit le principal, il est évident que la demande introduite par reconvention formulée à l'audience des plaidoiries statuant sur la demande principale est réputée avoir été introduite à la date de l'introduction de cette demande principale.

Elle a en effet fait valoir que s'agissant d'une demande orale, la demande reconventionnelle ne peut être valablement introduite avant l'audience des plaidoiries.

Elle a ainsi fait valoir qu'il ressort de manière constante de la jurisprudence française que devant les juridictions pour lesquelles la procédure est orale, les demandes reconventionnelles doivent être présentées verbalement à l'audience quand bien même elles pourraient être présentées par voie de conclusions.

Elle a en effet fait valoir à ce sujet que la Cour de cassation française rappelle que la procédure est orale et que les prétentions des parties doivent être formulées au cours de l'audience.

Elle a encore fait valoir que l'article L.415-10(5) du code du travail n'impose un délai d'un mois que dans le cadre d'une demande introduite par voie principale, mais qu'il ne précise pas que celui-ci s'impose dans le cadre d'une demande reconventionnelle et pour cause, un tel délai n'est pas nécessaire dans ce contexte puisqu'il est lié à la demande principale.

Elle a ainsi fait valoir que les développements du requérant sont formellement contestés alors que sa demande reconventionnelle serait parfaitement valable.

La partie défenderesse a partant demandé à voir écarter la demande du requérant tendant à voir ordonner la continuation de l'exécution du contrat de travail pour être sans objet.

Le requérant, qui a répondu aux moyens de la partie défenderesse par une note de plaidoiries, a répliqué que la partie défenderesse estime à tort qu'il échappe à la présente juridiction de contrôler si une demande en résolution du contrat de travail a été valablement introduite par elle au sens de l'article L.415-10(5) du code du travail.

Il a ainsi donné à considérer que l'article L.415-10(5) du code du travail impose clairement que la demande en continuation de l'exécution du contrat de travail est liée à la seule condition que l'employeur n'engage pas cette procédure endéans les délais.

Il a dès lors soutenu qu'il appartient à la présente juridiction d'apprécier si la partie défenderesse a formulé sa demande dans le délai légal d'un mois à compter de la convocation devant le Président de la juridiction du travail saisi d'une demande en maintien du contrat de travail.

Il a en effet fait valoir que la seule condition à vérifier par cette juridiction, saisie d'une demande de continuation de l'exécution du contrat de travail, est le non-respect du délai légal par l'employeur pour demander la résolution judiciaire.

Il a encore fait valoir à ce sujet que la doctrine souligne qu'aucune autre considération n'est pertinente.

Il s'est encore référé à l'ordonnance du 4 mai 2018, n°1596/2018, pour retenir que dans le cadre de cette affaire qui concernerait une demande en continuation de

l'exécution du contrat de travail, le Président de la juridiction du travail a d'ores et déjà retenu que l'introduction par l'employeur d'une demande reconventionnelle en résolution, voire en résiliation, du contrat de travail devant une juridiction incompétente est inopérante pour ordonner la continuation de l'exécution du contrat.

Il a fait valoir que cette décision est évidente alors qu'en présentant sa demande devant une juridiction matériellement incompétente, l'employeur a omis de saisir la juridiction matériellement compétente et était forclos pour introduire valablement une telle demande et empêcher la continuation de l'exécution du contrat de travail.

Il a ensuite fait valoir que la défaillance de la partie défenderesse est en l'espèce d'autant plus flagrante.

Il a en effet fait valoir que même à supposer que la partie défenderesse ait saisi la juridiction matériellement compétente, il est manifeste qu'à la date du 6 février 2023 elle a été forclos à formuler une demande en résolution, sinon en résiliation judiciaire, de son contrat de travail alors que cette demande n'aurait pas été présentée dans le délai prévu à l'article L.415-10(5), alinéa 1, du code du travail, le dernier jour pour valablement présenter sa demande ayant été le 30 janvier 2023.

Il a ainsi fait valoir qu'indépendamment de la question de la compétence matérielle du Président de la juridiction de travail, la partie défenderesse n'a pas agi dans le délai légal.

Il a encore fait valoir qu'en disposant que le Président de la juridiction du travail statue d'urgence et comme en matière sommaire, le législateur a souligné la nécessaire urgence avec laquelle la décision en matière de continuation de l'exécution du contrat de travail doit être prise.

Il a en effet fait valoir qu'il s'agit de figer rapidement une situation dans laquelle l'employeur n'a pas agi dans les délais pour voir prononcer la résolution du contrat de travail afin que le salarié connaisse dans les plus brefs délais les suites réservées à son avenir professionnel.

Il a ainsi fait valoir qu'il ne peut actuellement pas se rendre à son travail et qu'il ne touchera plus de rémunération à partir du 12 mars 2023, de sorte qu'il se trouverait dans une situation précaire.

Il a finalement fait valoir à ce sujet qu'il n'a pas été dans l'esprit du législateur de reporter dans cette situation l'exécution du contrat de travail.

Il a finalement fait valoir que soit la partie défenderesse a agi dans les délais, soit elle n'a pas agi dans les délais, question qui ne relèverait pas du fond.

Il a partant soutenu que la présente juridiction dispose de tous les éléments pour pouvoir toiser le litige sans attendre la décision de la Cour d'appel.

Il a partant demandé à voir rejeter la demande en surséance à statuer.

En ce qui concerne le moyen subsidiaire de la partie défenderesse relatif à la litispendance, le requérant a soutenu que les conditions de la litispendance ne sont pas remplies en l'espèce.

Il a en effet fait valoir qu'il n'y a en l'espèce pas identité d'objet et de cause.

Il a ainsi fait valoir qu'en l'espèce, deux juridictions sont saisies de deux demandes différentes.

Il a ainsi fait valoir qu'il ne saurait pas y avoir de litispendance entre la demande en continuation de l'exécution du contrat de travail et la demande en résolution de ce contrat.

Il a finalement fait valoir à ce sujet que la conséquence de la litispendance n'est pas l'irrecevabilité de la demande, mais le renvoi devant la juridiction qui a été saisie la première.

En ce qui concerne finalement la demande subsidiaire de la partie défenderesse tendant à voir déclarer sans objet la demande en continuation de l'exécution du contrat de travail, le requérant s'est référé à la doctrine pour retenir que le délai de forclusion mensuel vaut tant pour une demande principale que pour une demande reconventionnelle.

Il a ainsi fait valoir que même à supposer que le Président de la juridiction du travail soit compétent pour connaître d'une demande en résolution du contrat de travail, la partie défenderesse aurait pu demander à faire acter sa demande lors des audiences de fixation des 10 et 23 janvier 2023.

Il a ensuite fait valoir qu'au vu de la jurisprudence applicable en la matière, la partie défenderesse aurait pu éviter le risque de voir déclarer irrecevable sa demande reconventionnelle et saisir dans les délais le Tribunal du Travail par voie d'action principale.

Il a finalement fait valoir que le respect du délai de forclusion vaut tant pour la demande principale que pour la demande reconventionnelle.

Il a encore fait valoir qu'il n'est ainsi pas question de prescription, prescription qui entraînerait l'extinction d'une obligation, mais qu'il est question d'un délai de forclusion qui entraînerait extinction d'une action.

Il a ainsi fait valoir que la partie défenderesse se prévaut vainement de la jurisprudence française rendu sous le visa de l'article 2244 du code civil qui viserait les causes d'interruption du délai de prescription pour plaider qu'une demande reconventionnelle est réputée avoir été introduite à la date de l'introduction de la demande principale alors que par un arrêt du 31 octobre 2001, n° 99-13.004, la Cour de cassation française aurait retenu que les causes d'interruption de prescriptions énumérées à l'article 2244 du code civil ne s'appliquent pas aux forclusions contractuelles.

Il a partant conclu à ce sujet que dans la mesure où le délai mensuel prévu à l'article L.415-10(5), alinéa 1, du code du travail est un délai de forclusion, les développements de la partie défenderesse sont dépourvus de toute pertinence.

Il a ensuite fait valoir que l'article L.415-10(5) du code du travail donne compétence au Président du Tribunal du Travail pour apprécier si l'employeur a agi dans les délais.

Il a ainsi soutenu que le Président du Tribunal du Travail peut ainsi décider que la partie défenderesse n'a pas introduit sa demande en résolution de son contrat de travail dans les délais.

Il a ensuite fait valoir que même si la prédite ordonnance du 13 février 2023 est réformée et que le Président du Tribunal du Travail est compétent pour connaître de la demande de la partie défenderesse en résolution de son contrat de travail, il reste le problème du délai de forclusion.

En ce qui concerne l'ordonnance du 15 juillet 2016, le requérant a fait valoir qu'elle n'est pas transposable en l'espèce alors que la demande en résolution du contrat de travail aurait été demandée deux fois, une fois par voie principale et une fois par voie reconventionnelle.

La partie défenderesse a fait répliquer que la demande du requérant n'est en l'espèce pas urgente alors que la demande en maintien de salaire, qui serait urgente, aurait déjà été écartée.

Elle a ainsi fait valoir que si le requérant ne touche plus de salaire, c'est parce que le Président du Tribunal du Travail a décidé que la mise à pied qu'elle a prononcée à l'encontre du requérant était régulière en apparence.

Elle a finalement soutenu que les questions de la compétence et de la forclusion sont pendantes devant la Cour d'appel et que la décision de la Cour d'appel sur ces questions aura une incidence sur celle de la présente juridiction.

Elle a ainsi soutenu que la présente juridiction ne peut pas décider de la continuation de l'exécution du contrat de travail si la Cour d'appel prend la décision de résoudre ce contrat.

Elle a ainsi fait valoir qu'il y a en l'espèce un risque évident de contrariété de décision, de sorte que la demande en surséance serait justifiée.

Elle a ensuite demandé à voir écarter l'ordonnance du 4 mai 2018 des débats alors que la demande en résolution du contrat et la demande en continuation de l'exécution du contrat auraient été formulées devant le Président de la juridiction du travail.

Elle a ainsi fait valoir que la demande formulée devant le Président du Tribunal du Travail a été une décision au fond, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce.

Elle a ensuite demandé à voir rejeter l'interprétation de PERSONNE2.) du délai d'un mois à laquelle s'est référée le requérant alors que PERSONNE2.) aurait donné à ce sujet sa propre interprétation qui ne serait appuyée par aucune décision ou disposition.

Elle a encore fait valoir que la décision de la Cour de cassation française du 31 octobre 2001 n'est pas pertinente au vu du principe de l'oralité des débats.

Le requérant a fait répliquer qu'il est en l'espèce clair que la partie défenderesse est forclosée pour agir.

Il a ainsi soutenu que l'appel interjeté par la partie défenderesse constitue une mesure dilatoire pour éviter qu'il ne réintègre la société et pour qu'il perde courage en cours de route.

La partie défenderesse a encore fait répliquer que la question de la forclusion est une question de fond qui doit d'abord être jugée en appel.

Elle a ensuite fait valoir que la demande reconventionnelle résulte du texte même de l'article L.415-10 du code du travail, de sorte que la question de l'incompétence ne serait pas claire.

Elle a ainsi fait valoir qu'il n'appartient pas au requérant de préjuger sur l'instance en cours devant la Cour d'appel.

Elle a finalement contesté que sa demande soit dilatoire.

La partie défenderesse a à ce sujet soutenu qu'elle a usé de son droit en interjetant sur base de l'article L.415-10 du code du travail appel contre la prédite ordonnance du 13 février 2023.

Le requérant a finalement contesté la compétence du Président du Tribunal du Travail pour statuer sur la demande en résolution du contrat de travail.

B. Quant aux motifs du jugement

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

« 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.

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 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 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. ».

La partie défenderesse demande principalement à la présente juridiction du travail de surseoir à statuer sur la demande du requérant en continuation de l'exécution de son contrat de travail alors que l'ordonnance n° 468/2023 du 13 février 2023 ferait actuellement l'objet d'un appel.

Or, la surséance à statuer est un procédé qui consiste pour une juridiction à ne pas prendre une décision sur le litige dont elle est saisie en attendant l'intervention d'un évènement futur, en principe certain dans sa survenance, mais plus ou moins éloigné dans le temps.

En dehors des cas de surséance prévus par la loi, le tribunal peut prononcer la surséance à statuer si l'intérêt d'une bonne administration de la justice et le bon déroulement de la procédure le commandent.

Le sursis à statuer est facultatif, seul le souci d'une bonne administration de la justice doit guider le juge qui dispose dans ce contexte d'un pouvoir discrétionnaire.

En matière de sursis à statuer, le juge dispose ainsi d'un pouvoir discrétionnaire pour apprécier l'opportunité du sursis à statuer, sa durée et ses modalités.

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que le requérant a été engagé par la partie défenderesse le 15 janvier 2017 en qualité de « Senior 3 » dans le département « Tax », pour être ensuite promu au poste de « manager » à compter du 1^{er} octobre 2018.

Le requérant a été candidat aux élections sociales en 2019 et il a été élu comme délégué du personnel.

Par courrier daté du 12 décembre 2022, la partie défenderesse a mis le requérant à pied avec effet immédiat.

Le requérant a en date du 22 décembre 2022 déposé auprès du Président du Tribunal du Travail une requête afin de voir ordonner le maintien de son salaire au-delà de la durée des trois mois qui suivent la mise à pied en attendant la solution définitive du litige.

A l'audience du 6 février 2023 à laquelle les parties ont été convoquées devant le Président du Tribunal du Travail pour voir statuer sur le mérite de la demande en maintien du salaire formulée par le requérant, soit endéans le délai d'un mois à compter de la notification de la convocation à comparaître devant le Président de la juridiction du travail, la partie défenderesse a formulé de manière reconventionnelle la résolution, sinon la résiliation judiciaire, du contrat de travail.

Par ordonnance n° 468/2023 du 13 février 2023, le Président du Tribunal du Travail a déclaré la demande du requérant en maintien de son salaire non fondée et il s'est déclaré incompétent *ratione materiae* pour connaître de la demande reconventionnelle de la partie défenderesse.

Cette décision fait actuellement l'objet d'un appel de la part de la partie défenderesse, de sorte qu'il n'existe à ce jour aucune décision coulée en force de chose jugée permettant de rendre opposable de manière irrévocable aux parties au litige la conclusion selon laquelle le Président du Tribunal du Travail est matériellement

incompétent pour connaître de la demande en résolution, sinon en résiliation, du contrat de travail du requérant.

Il y partant dans un souci d'une bonne administration de la justice lieu de surseoir à statuer sur la demande du requérant en continuation de l'exécution de son contrat de travail en attendant que soit toisée de manière définitive entre les parties au litige la demande reconventionnelle de la partie défenderesse.

En effet, étant donné que la juridiction d'appel doit statuer sur la demande de la partie défenderesse en résolution du contrat de travail du requérant et que la présente juridiction est saisie de la demande du requérant en continuation de l'exécution de son contrat de travail, cette dernière ne saurait au risque de créer une contrariété de décisions pas trancher la demande du requérant actuellement pendante devant elle.

II. Quant aux demandes des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €

Il y a lieu de réserver les deux demandes en allocation d'une indemnité de procédure en l'état actuel de la procédure.

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

Nous, Béatrice SCHAFFNER, Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, statuant dans le dans le cadre de l'article L.415-10(5), alinéa 5, du code du travail, contradictoirement et en premier ressort ;

d i s o n s qu'il y a lieu de surseoir à statuer ;

r é s e r v o n s toutes les demandes, ainsi que les frais et dépens de l'instance ;

f i x o n s l'affaire au rôle général.

Ainsi prononcé en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix de Luxembourg, Cité Judiciaire, et a signé la présente ordonnance avec le greffier.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Yves ENDERS