Arrêt N° 58/17 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-huit mai deux mille dix-sept.

Numéro 42196 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Nadine TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 23 février 2015,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Emmanuelle RAGOT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1) la société S1 CAPITAL SERVICES (EUROPE) LLC, anciennement S2 CAPITAL MANAGEMENT (EUROPE) LLC, anciennement S2 SERVICES COMPANY (EUROPE) LLC, société de droit de l'Etat du (…) (Etats-Unis), établie et ayant ses bureaux au (…) USA, représentée par son « manager » actuellement en fonctions,

2) S2 CAPITAL MANAGEMENT LLC, société de droit de (…), établie et ayant ses bureaux au (…), USA, représentée par son « manager » actuellement en fonctions,

intimées aux fins du susdit exploit TAPELLA,

appelantes par incident,

comparant par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour à Luxembourg,

3) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit TAPELLA,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 14 mars 2017.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par jugement du 27 juin 2011, le tribunal du travail de Luxembourg s'est déclaré incompétent pour connaître de la demande de A tendant à la liquidation de ses droits dans le plan « S2 Officers Retention Fund » ci-après MORF, a dit son licenciement justifié, l'a débouté de toutes ses demandes indemnitaires y relatives et a déclaré la demande de l'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, sans objet.

Par arrêt du 24 avril 2014, la Cour d'appel, autrement composée, a déclaré le licenciement de A abusif et a fait partiellement droit à sa demande en allocation de dommages et intérêts en lui allouant le montant de 5.000 euros pour le préjudice moral subi. La Cour d'appel a cependant confirmé le jugement de première instance, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'il a dit non fondées les demandes du salarié en indemnisation de son préjudice matériel, les indemnités de non-concurrence et la demande en paiement d'un bonus pour l'année 2008. Elle a encore rejeté la demande de A en allocation d'une indemnité de préavis pour constituer une demande nouvelle formulée pour la première fois en instance d'appel, mais a dit que le tribunal du travail s'est à tort déclaré incompétent ratione materiae pour connaître de la demande du salarié relative au paiement du montant de 280.000 euros du chef du plan MORF et a renvoyé l'affaire quant à ce volet devant le tribunal de travail autrement composé.

Par jugement du 23 décembre 2013, le tribunal de travail de Luxembourg, a donné acte à A de la réduction de sa demande principale en paiement du chef du plan MORF au montant de 279.641,07 euros, a déclaré sa demande subsidiaire relative aux seuls montant investis dans le plan MORF recevable et non prescrite. Il a cependant déclaré non fondées ces deux demandes. La juridiction de première

instance a finalement débouté les parties de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure.

Pour ce faire, le tribunal du travail a constaté que A n'a plus été au service des parties défenderesses au moment où il devait acquérir les droits du plan MORF, à savoir le 1er mars 2009, alors qu'il avait été licencié par un courrier recommandé en date du 31 octobre 2008 moyennant un préavis de quatre mois, prenant fin le 28 février 2009.

Le tribunal de travail a encore rejeté l'argumentation de A suivant laquelle le licenciement prononcé par l'employeur ne tomberait pas sous la définition de *« Termination for Cause »,* mais, en raison de son caractère abusif, sous la définition d'*« Involuntary Termination »,* en relevant que si le fait que le licenciement du salarié a été déclaré abusif donne au requérant le droit de réclamer des dommages et intérêts, il ne saurait cependant entraîner une requalification de ce licenciement en *« Involuntary Termination »* pour faire bénéficier le salarié avec effet à la date de la fin de son contrat de travail des montants investis et rentabilisés à titre de la contribution de l'employeur concernant les bonus des années 2006 et 2007.

De ce jugement, A a régulièrement relevé appel par exploit d'huissier du 23 février 2015.

Par réformation du jugement entrepris, l'appelant demande principalement à la Cour de constater que la résiliation du contrat de travail correspond à la notion de « *Involuntary Termination* » au sens du règlement MORF, sinon de déclarer nulle la clause 6.02.c.i.(A) du règlement MORF, de l'écarter et de condamner les parties intimées à lui payer solidairement, sinon in solidum, sinon chacune pour le tout le montant de 279.641,07 euros au titre de ses droits découlant du plan MORF.

A titre subsidiaire, il demande à se voir allouer le montant de 279.641,07 euros au titre de l'indemnisation pour perte d'une chance de toucher ses droits découlant du plan MORF suite à la résiliation abusive de son contrat de travail.

A titre plus subsidiaire, il demande la condamnation des parties intimées au montant de 127.589,68 euros correspondant aux bonus investis par l'employeur en son nom et pour son compte après déduction des montants qu'il a déjà perçus.

A titre encore plus subsidiaire, A demande la condamnation des parties intimées à lui payer le montant de 17.589,68 euros correspondant au montant du bonus investi par l'employeur pour son compte au titre de l'année 2006 après déduction des montants perçus au mois de mars 2009.

Il réclame finalement une indemnité de procédure de 20.000 euros tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

Les parties intimées demandent à voir confirmer le jugement entrepris et soulèvent l'irrecevabilité de la demande subsidiaire de A en paiement du montant de 279.641,07 euros au titre de l'indemnisation de son préjudice suite à la résiliation abusive de son contrat de travail aux motifs qu'elle se heurte à l'autorité de chose jugée de l'arrêt de la Cour d'appel du 24 avril 2014 et qu'elle constitue une demande nouvelle formulée pour la première fois par conclusions au cours de l'instance d'appel.

Les intimées concluent encore à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2000 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, explique qu'il n'entend pas prendre position dans la mesure où le bien-fondé du licenciement duquel dépend la condamnation au remboursement des indemnités de chômage n'est pas abordé.

<u>Quant à l'acquisition des droits découlant du Plan MORF :</u>

L'appelant conteste en premier lieu que l'article 6.02.a du règlement, intitulé « *Vesting while employed* », lui soit applicable. A fait valoir que cet article est seulement applicable à un salarié dont le contrat est toujours en cours, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce, l'employeur ayant résilié son contrat de travail par lettre du 31 octobre 2008.

D'après le salarié, il y aurait par contre lieu de se référer à l'article 6.02.b du règlement qui serait applicable aux participants dont le contrat de travail n'est plus en cours. Cet article prévoirait en son point i. (A) l'acquisition immédiate des droits par un participant en cas d'une *« Involuntary Termination* », notion qui regrouperait toute résiliation du contrat de travail ne procédant pas d'une faute du salarié. Etant donné que son licenciement a été déclaré abusif, aucune faute ne serait établie à son égard et il aurait acquis les contributions de l'employeur dans le plan à la fin de son contrat de travail.

Suivant l'employeur le plan MORF ne vise pas à réglementer la relation de travail entre parties mais à régir un investissement dont le bénéficiaire peut être le salarié du moment que les conditions du plan sont remplies. Il explique que ce plan est alimenté par des contributions financières faites soit par l'employeur, soit par le salarié participant au plan. Les contributions de l'employeur dans le plan résulteraient d'un pourcentage du bonus annuel discrétionnaire fixé par le « *Compensation Commitee* » conformément à l'article 3.01 du règlement du plan

MORF. Son mécanisme consisterait donc à compléter la rémunération de base du salarié par le biais de contributions discrétionnaires de l'employeur dans des fonds d'investissement et ces contributions ne constitueraient dès lors pas un élément de salaire sur lequel le salarié disposerait d'un droit quelconque tant qu'il ne remplit pas les conditions d'acquisition posées par le règlement du plan.

D'après l'employeur, l'article 6.02.a du plan MORF règle les conditions d'acquisition normales des montants investis par lui (employeur) dans des fonds et est applicable en l'espèce. La condition suivant laquelle le salarié doit encore être employé de la société au jour de l'expiration d'une période de deux ans après l'investissement ne constituerait pas une condition d'application de l'article 6.02.a du plan MORF comme le ferait plaider l'appelant, mais une condition de l'acquisition par le salarié de droits sur les contributions de l'employeur, condition conforme au but de fidéliser les salariés telle que retenue à l'introduction du règlement du plan.

Comme en date du 1er mars 2009 et du 1er mars 2010, date d'acquisition des droits du salarié sur les contributions de l'employeur dans le plan MORF investis les 1er mars 2007 et 1er mars 2008, A n'a plus été employé par S2, les conditions pour acquérir les contributions de l'employeur n'auraient pas été remplies. Il n'aurait donc aucun droit sur ces contributions.

Contrairement à l'avis du salarié, l'article 6.02.b. du règlement du plan MORF prévoyant, par exception à l'acquisition normale des droits sur les contributions de l'employeur prévue par l'article 6.02.a du même règlement, une acquisition accélérée de ces droits ne serait pas applicable, étant donné que le licenciement de l'appelant ne pourrait être qualifié d'« *Involuntary Termination* » au sens des articles 6.02.b. et 1.29 du règlement du plan MORF. Cette notion, propre au plan et indépendante des législations nationales en matière de droit du travail, regrouperait les résiliations du contrat de travail justifiées par des considérations non inhérentes au comportement ou aux performances du salarié dans l'exécution de ses fonctions. Elle ne pourrait donc pas être assimilée à la notion légale de licenciement abusif au sens du droit du travail luxembourgeois.

Le licenciement de A serait, par contre, à qualifier de « *Termination for Cause* » au sens de l'article 1.08.d. du règlement, alors que les motifs invoqués à la base du licenciement sont inhérents à la personne du salarié auquel était reproché une série de manquements, ce que le salarié aurait d'ailleurs reconnu en première instance et dans son acte d'appel, même si, d'après le salarié, son licenciement devait être requalifié en *« Involuntary Termination* ».

Il est constant en cause que A a été admis au bénéfice du plan MORF à partir de mars 2005.

L'article 3.01 du règlement du plan MORF du 1er janvier 2009, dont les parties s'accordent pour dire qu'il est applicable en l'espèce, retient que :« *The Company, or its payroll affiliate, shall contribute to the Plan an amount equivalent to that portion of each Participant's annual discretionary incentive compensation, contingent bonus grant or such other bonus or incentive compensation as has been designated by the Company's Compensation Committee to be so contributed. A Participant shall have no legal right in any Employer Contribution made to the Plan on his behalf except as otherwise may be provides in the Plan".*

Un participant n'a dès lors aucun droit aux contributions de l'employeur dans le plan, mis à part les droits qui lui sont reconnus par le règlement.

L'article VI du règlement du plan MORF intitulé *« Vesting »* détermine le moment d'acquisition des contributions au plan par le participant. Il est libellé comme suit :

ARTICLE VI
VESTING

6.01 Employee Contributions : Participants will always be 100% vested in Employee Contributions.

6.02 Employer Contributions.

a. *Vesting While Employed. Except as otherwise set forth in this Section, each Participant will become 100% vested in an Employer Contribution on the "Vesting Date" applicable to that Employer Contribution. For this purpose, "Vesting Date" means (i) for Employer Contributions credited to the Plan prior to February 1, 2009, the second (2nd) anniversary of the date on which such Employer Contribution was credited to the Plan and (ii) for Employer Contributions credited to the Plan after January 31, 2009, the third (3rd) anniversary of the date on which such Employer Contribution was credited to the Plan provided, however, in each case, the Participant must be an Employee of the Company on that anniversary date and unless the Company and the Employee agree in writing on a different vesting schedule for an Employer Contribution.*
b. *Acceleration of Vesting. Notwithstanding Subsection (a)*
    (i) With regard to Employer Contributions credited prior to February 1, 2009, vesting shall be accelerated and a Participant will become immediately 100% vested in all Employer Contributions, regardless when such contributions were credited to the Plan, upon one of the following events:

(A) The Participant's Involuntary Termination after the Probationary Period;
(B) The Company undergoes a Change of Control;
(C) The Participant's death; or
(D) The Participant's Permanent Disability.

(ii) With regard to Employer Contributions credited after January 31, 2009, vesting shall be accelerated and a Participant will become immediately 100% vested in all Employer Contributions, regardless when such contributions were credited to the Plan, upon a Change of Control.

c. Forfeiture of Vested Employer Contributions. Notwithstanding Subsections (a) and (b) regardless of his vested percentage at the time, a Participant shall lose all rights in his vested Employer Contributions and shall forfeit all Employer Contributions.

(i) With regard to Employer Contributions credited prior to February 1, 2009, (a) the Company terminates the Participant's employment with the Company for Cause; (B) the Participant voluntarily resigns from the Company for any reason other than death or Permanent Disability; or (C) the Participant has an Involuntary Termination during the Probationary Period.

(ii) With regard to Employer Contributions credited after January 31, 2009, the Participant has a Termination from Employment for any reason except in connection with a Change of Control.

6.03 Forfeiture of Unvested Employer Contributions. Except as provided in Section 6.02, a Participant shall forfeit all unvested Employer Contributions that have been or may be credited to him hereunder upon any Termination from Employment.

Cet article fait donc une distinction entre les contributions directes faites par le salarié que ce dernier acquiert immédiatement aux termes de l'article 6.01 et les contributions de l'employeur dont la date d'acquisition est précisée par l'article 6.02.

Contrairement à l'argumentation de l'appelant, l'article 6.02.a. ne s'applique pas exclusivement aux salariés dont le contrat de travail est toujours en cours, mais règle les conditions d'acquisition normales des contributions faites par l'employeur pour tout participant au plan. Le terme « *vestiling while employment* » ne fait que référence au fait qu'un participant acquiert ses droits en cours de contrat.

Il résulte, en effet, des termes « *notwithstanding Subsection (a)* » à l'article 6.02.b. et « *notwithstanding Subsections (a) and (b)* » à l'article 6.02.c., que ces articles définissent les exceptions à l'application de l'article 6.02.a. L'article 6.02.b.

constitue donc une exception au mode d'acquisition normale défini par l'article 6.02.a.

A cela s'ajoute que le but du plan MORF, comme d'ailleurs de tout *« incentive plan »*, est de fidéliser les salariés tel que cela résulte de l'introduction au plan, de sorte que la présence du salarié au sein de l'entreprise est une condition d'acquisition du droit à la contribution de l'employeur.

C'est à juste titre que les intimées relèvent à cet égard que le raisonnement de l'appelant tombe à faux devant le point i.(B) de l'article 6.02.b., alors qu'il prévoit une acquisition accélérée des droits par le participant en cas de changement de contrôle de la société qui n'entraîne pas la résiliation des contrats de travail des participants.

Il y a dès lors lieu de se référer à l'article 6.02.a. du plan suivant lequel un participant n'acquiert les contributions faites par l'employeur que le jour du deuxième anniversaire de leur investissement, à condition qu'il fasse à ce moment encore partie des salariés de l'entreprise.

Les contributions litigieuses de l'employeur ayant été faites les 1ers mars 2007 et 2008, les conditions pour acquérir ces contributions n'ont pas été remplies à la fin du contrat de travail de A, c'est-à-dire en date du 28 février 2008.

En effet, contrairement à l'avis de A, la fin du contrat de travail n'est pas à fixer au 14 mars 2009 alors que le délai de préavis ne débute pas à la date de réception du courrier par le salarié, soit le 3 novembre 2008, mais à la date d'envoi de la lettre de licenciement, soit le 31 octobre 2008.

La forme, la procédure et les conséquences d'un licenciement sont effectivement appréciées à la date du licenciement, c'est-à-dire à la date à laquelle l'employeur a remis à la poste la lettre recommandée notifiant le licenciement.

L'employeur, pour qui le licenciement devient irrévocable le jour où il a posté la lettre de licenciement, doit savoir à partir de quelle date le délai de préavis prend cours, ce qui, au regard des aléas des délais d'acheminement postaux, ne serait pas le cas si on admettait que la notification a été faite le jour où le salarié a reçu la lettre.

C'est dès lors à juste titre que la juridiction de première instance a retenu que le salarié n'avait pas de droit acquis sur ces montants.

En ordre subsidiaire, le salarié fait valoir que du fait que son licenciement a été déclaré abusif par la Cour, il ne reposerait pas sur une cause réelle et sérieuse et tomberait, dès lors, sous la qualification d'« *Involuntary Termination* » qui, suivant

l'article 6.02.b.(A) du plan, lui donnerait droit aux contributions de l'employeur dès la fin du contrat de travail.

Les parties s'accordent pour dire qu'une « *Involuntary Termination* » s'oppose à une « *Termination for Cause* », de sorte que toute résiliation du contrat qui ne tombe pas sous la qualification de « *Termination for Cause* » est une « *Involuntary Termination* ».

L'article 1.08 du règlement prévoit 4 cas de « *Termination for Cause* », à savoir :

a. the conviction of the Participant of a felony or any crime involving fraud, dishonesty or moral turpitude;
b. the breach by the Participant of a fiduciary duty owed to the Company or an affiliate of the Company;
c. the breach by the Participant of a material term of a contract to which the Company is a party, provided that the contract was one of which the Participant had actual knowledge or was one of which the Participant should reasonably have had knowledge; or
d. the failure by the Participant to perform the material functions of his or her duties with the Company in an appropriate manner provided such failure is not remedied with a reasonable amount of time after written notice from the person to whom the Participant reports specifying the conduct believed to be a failure by the Participant to perform the material functions of his or her duties with the Company.

Il résulte de l'énumération de ces quatre cas qu'ils mettent tous en cause un comportement inhérent au participant et ce contrairement aux cas retenus comme « *Involuntary Termination* » telle que prévue par l'article 1.29 du règlement qui est libellé comme suit :
"Involuntary Termination" means, for periods prior to February 1, 2009, a Particpant's Termination from Employment for any reason other than (a) by the Company for Cause or (b) the Participant's voluntary resignation from the Company for any reason other than death or Permanent Disability. By way of example only, a Participant will have an Involuntary Termination if the Company terminates his employment for any reason other then Cause (such as layoff, downsizing, position elimination, or corporate restructuring), if the Participant dies, or if the Participant's employment terminates as a result of a Permanent Disability."

Le licenciement de A pour insuffisance, respectivement manquements professionnels sur base des dispositions du droit du travail luxembourgeois ayant été basé sur un comportement inhérent à A, c'est à juste titre que la juridiction de première instance a retenu que son licenciement tombe sous la définition de la « *Termination for Cause* » telle que prévue à l'article 1.08. d) du règlement du plan,

ce que l'appelant a d'ailleurs reconnu en première instance alors qu'il demandait au tribunal de travail de requalifier le fin du contrat en une « *Involuntary Termination* ».

C'est encore à bon droit que le juge de première instance a retenu que le fait que le licenciement de A a été déclaré abusif ne lui permet cependant pas de procéder à une requalification de ce licenciement en « *Involuntary Termination* » aux termes du plan MORF pour le faire bénéficier, avec effet à la date de la résiliation, des montants investis et rentabilisés à titre de la contribution employeur pour les bonus 2006 et 2007, mais lui permet tout au plus de demander des dommages pour les préjudices qu'il estime avoir subi par suite du licenciement.

A ne remplit donc pas non plus la condition prévue à l'article 6.02.b (A).

A titre encore plus subsidiaire, le salarié demande à la Cour d'annuler la clause 6.02.c.i.(A) du règlement du plan au motif qu'elle contrevient aux dispositions du droit luxembourgeoise et notamment à l'article L.121-3 du Code du travail alors qu'admettre que la notion de « *Termination for Cause* » puisse s'appliquer en dehors de tout motif réel et sérieux reviendrait à *« permettre à l'employeur de priver son salarié sur de simples allégations de ses bonus qui lui avaient été accordés et sur lesquels il aurait eu un droit acquis »,* sinon par application de l'article 1174 du code civil.

Or, comme il résulte de ce qui précède que A n'avait pas encore acquis des droits dans le plan MORF pour les investissements faits par l'employeur les 1er mars 2006 et 2007, et que suivant les termes de l'article 6.02.c. seuls les droits acquis au participant sont concernés par cet article, le moyen de nullité de l'appelant est à rejeter.

Conformément à l'article 6.03 du règlement d'après lequel les contributions de l'employeur dans le plan MORF qui ne sont pas encore acquises par le salarié sont perdues en cas de résiliation du contrat de travail, la demande principale de A est dès lors à déclarer non fondée.

Quant à la demande en paiement de dommages-intérêts au titre de la perte d'une chance d'acquérir ses droits dans le plan MORF:

En ordre subsidiaire, A réclame le montant de 279.641,07 euros à titre d'indemnisation pour le préjudice subi par la perte d'une chance d'acquérir ses droits dans le plan MORF par suite de la résiliation abusive de son contrat de travail.

Les parties intimées concluent au rejet de cette prétention formulée pour la première fois dans des conclusions du 25 avril 2016 pour constituer une demande nouvelle alors que ni en première instance, ni même dans son acte d'appel A n'a demandé une indemnisation pour le préjudice subi pour perte d'une chance d'acquérir ses droits dans le plan MORF en raison de son licenciement. Elles font également valoir que cette demande se heurte à l'autorité de chose jugée de l'arrêt rendu par la Cour d'appel en date du 24 avril 2014 qui, selon elles, aurait définitivement tranché les conséquences indemnitaires du licenciement de A.

Aux termes de l'article 592 du NCPC, il n'est formé, en cause d'appel, aucune nouvelle demande, à moins qu'il ne s'agisse de compensation, ou que la demande nouvelle ne soit la défense à l'action principale.

Constitue une demande nouvelle toute demande qui diffère de la demande primitive par son objet, par sa cause ou par les personnes entre qui elle est engagée.

Lorsqu'un demandeur en justice déclare expressément fonder son action portée devant le juge sur une cause juridique déterminée, il n'est pas recevable, sauf consentement du défendeur, à modifier sa demande en cours d'instance pour lui donner une base légale additionnelle différente.

En l'espèce, A s'est limité en première instance et encore dans son acte d'appel à demander l'exécution du plan MORF en réclamant sa part dans le plan relative aux contributions faites par son employeur. En concluant actuellement également à l'octroi de dommages et intérêts pour la perte d'une chance d'acquérir des droits dans le plan MORF en raison de son licenciement abusif le salarié réclame le montant de 279.641,07 euros sur base d'une nouvelle cause. Cette demande est dès lors à qualifier de demande nouvelle et doit être déclarée irrecevable.

Il s'ensuit qu'il devient superfétatoire d'analyser autrement le moyen relatif à l'autorité de chose jugée soulevé par l'employeur.

<u>Quant à la demande en remboursement des bonus :</u>

A titre encore plus subsidiaire, l'appelant réclame le remboursement du montant de 127.589,68 euros correspondant au montant des bonus lui accordés par l'employeur que ce dernier a investi pour son compte, sous déduction du montant de 402.410,32 euros qui lui a été versé en mars 2009. Ces bonus constitueraient en effet un droit acquis dans son chef. Le salarié précise que sa demande n'est pas basée sur le plan MORF mais sur le contrat de travail du 3 juillet 2003 et l'avenant du 1er juin 2006.

L'employeur conclut au rejet de la demande en faisant valoir que suivant l'article 4.2. de l'avenant au contrat de travail, les bonus sont discrétionnaires.

Depuis la participation de A au plan MORF, une partie de ces bonus a été investie suivant la décision du *« compensation committee »* dans le plan MORF. Il s'en suivrait que cette partie tomberait sous l'application du plan.

Suivant l'article 4.2 de l'avenant au contrat de travail du 1er juin 2006, les bonus, primes ou gratifications alloués le cas échant par l'employeur sont discrétionnaires et constituent une pure libéralité.

Les bonus étant discrétionnaires, l'employeur pouvait définir unilatéralement leurs modalités d'acquisition par le salarié. Il pouvait donc également décider d'en investir une partie dans le plan MORF sous les conditions prévues par le règlement y applicable.

Comme il résulte des développements qui précèdent que A ne remplissait pas les conditions d'acquisition des contributions de l'employeur et qu'il n'avait pas de droit acquis sur la partie du bonus investi par l'employeur, sa demande est encore à rejeter.

Quant à la demande en paiement à titre de bonus investi le 1er mars 2007 :

En se basant encore sur la prétendue fixation erronnée du point de départ du délai de préavis, l'appelant réclame in fine le montant de 17.589,68 euros correspondant au bonus investi le 1er mars 2007 par l'employeur au nom et pour son compte au titre de l'année 2006 dans le plan MORF, soit 420.000 euros, sous déduction du montant de 402.410,32 euros perçu le 9 mars 2009.

Comme il résulte des développements qui précèdent que, contrairement à l'argumentation de A, le début du délai de préavis est à fixer à la date d'envoi de la lettre de licenciement, le salarié n'a plus été aux services des parties intimées en date du 1er mars 2009.

Cette demande de A est donc également à rejeter.

Il suit des considérations qui précèdent que l'appel principal est à déclarer non fondé.

Quant aux indemnités de procédure :

Les demandes de A en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance et pour l'instance d'appel sont à rejeter eu égard à l'issue du présent litige.

Les parties intimées n'ayant pas prouvé en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge l'entièreté des frais par elles dépensés non compris dans les dépens, leur demande en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du NCPC pour la première instance est à rejeter.

Il en suit que leur appel incident est à déclarer non fondé.

Pour la même raison, la demande des intimées en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est également à déclarer non fondée.

Le présent arrêt est à déclarer commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit les appels principal et incident,

les dits non fondés,

partant **confirme** le jugement entrepris,

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

déclare le présent arrêt commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Guy CASTEGNARO qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.