Audience publique du vingt mars deux mille huit

Numéros 31105 et 31159 du rôle.

Composition:

Marie-Jeanne HAVE, président de chambre;
Romain LUDOVICY, premier conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier.

Entre:

I.

la société anonyme C.) S.A., établie et ayant son siège social à L- (…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Lou THILL de Luxembourg du 30 mars 2006,

comparant par Maître Louis BERNS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) S.), employé privé, demeurant à L-(…),

intimé aux fins du prédit exploit THILL,

comparant par Maître Laurence LELEU, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin par le Ministre du

Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

intimé aux fins du prédit exploit THILL,

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

II.

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin par le Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre KREMMER du 20 mars 2006,

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

et :

1) la société anonyme C.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux termes du prédit exploit KREMMER,

comparant par Maître Louis BERNS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) S.), employé privé, demeurant à L-(…)

intimé aux fins du prédit exploit KREMMER,

comparant par Maître Laurence LELEU, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

----

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 21 septembre 2005, **S.)** a fait convoquer son ancien employeur, la société de droit luxembourgeois **C.)** S.A., et l'ETAT du Grand - Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, devant le tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 10 février 2005 et partant voir condamner la société défenderesse à lui payer du chef de différentes indemnités la somme totale de 635.083,53 €, en sus les intérêts légaux à courir à partir de la demande en justice. Il a encore demandé au tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement, nonobstant appel ou opposition et sans caution, et de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000 €.

Par jugement contradictoire du 6 mars 2006, le tribunal du travail de Luxembourg a condamné la société défenderesse à payer à **S.)** les montants suivants :

-331.554,30 € à titre de 42 mois de préavis conventionnel non respecté,

-29.470,56 € à titre de la privation du véhicule de fonction durant la période de préavis non respectée,

-25.787,49 € du chef d'indemnité de départ,

-39.607,62 € à titre de congé non pris durant le préavis non respecté,

-81.550,53 € du chef de privation d'une assurance - groupe,

soit un total de 507.970,50 € avec les intérêts légaux courus depuis le 21 septembre 2005 jusqu'à solde et ordonné l'exécution provisoire du jugement, nonobstant opposition ou appel.

Le tribunal a en outre déclaré abusif le licenciement intervenu, mais a rejeté les demandes de **S.)** en réparation des préjudices matériel et moral. Il a réservé sa demande en paiement d'une gratification pour l'année 2004 et condamné la société défenderesse à payer au requérant une indemnité de procédure de 1.000 €.

Par exploit d'huissier du 20 mars 2006, l'ETAT, agissant ès - qualités, a régulièrement interjeté appel contre ce jugement en intimant tant la société **C.)**que **S.)**.

Par exploit d'huissier du 30 mars 2006, la société **C.)**a régulièrement relevé appel de ce jugement en intimant **S.)** et l'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Par ordonnance du 2 mai 2006, le magistrat de la mise en état a procédé à la jonction des deux exploits d'huissier aux fins d'y être statué par la Cour par un seul et même arrêt.

I. La demande de l'Etat en annulation du jugement.

L'Etat du Grand Duché de Luxembourg qui, en première instance, avait conclu à la condamnation de l'employeur, sinon à celle du salarié, à lui rembourser sur base de l'article L.521- 4. (5) du code du travail les indemnités de chômage versées à **S.)**, fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir toisé sa demande, de sorte qu'il conclut à voir annuler le jugement et renvoyer l'affaire devant le tribunal du travail autrement composé. Il base sa demande en annulation tant sur l'absence de motivation du jugement que sur le fait que le tribunal, en omettant de statuer sur sa demande, l'aurait privé du double degré de juridiction et rompu l'égalité entre les plaideurs.

Il ressort de la rubrique « Faits » du jugement critiqué que l'Etat, partie mise en intervention en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi et ayant comparu par mandataire, a, au cours de l'audience des plaidoiries du 16 janvier 2006, « donné lecture de ses conclusions ». Dans le corps du jugement proprement dit, le tribunal ne mentionne, ni ne statue sur la demande de l'Etat.

L'absence de motivation d'une décision susceptible d'en entraîner la nullité en présuppose l'existence. Le tribunal n'a en l'espèce ni accueilli, ni rejeté la demande de l'Etat, de sorte qu'il ne saurait lui être reproché de ne pas avoir motivé cette absence de décision.

Le tribunal du travail a omis de statuer sur la demande de l'Etat. L'omission de statuer se répare, non par l'annulation, mais par la réformation du jugement (Cour 27 octobre 1999, P.31, 222 ; Cour 27 janvier 2000, P.31, 227). S'il est vrai, ainsi qu'il le soutient, que l'Etat se voit ainsi privé du double degré de juridiction, cette privation n'engendre pas à son détriment - et pour autant que l'appelant s'y réfère implicitement - rupture de l'égalité des armes au sens de l'article 6 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, étant donné que l'Etat a valablement pu exposer ses prétentions tout comme l'employeur et le salarié. Il s'y ajoute que l'article 6 précité n'impose pas aux Etats signataires de ladite convention l'obligation d'instituer dans leur ordre juridique interne un double degré de juridiction en matière civile et commerciale.

II. L'exception d'incompétence ratione materiae des juridictions du travail.

S'emparant des développements de **S.)** qui soutiendrait qu'il ne relevait plus de la société **C.)**S.A., mais du groupe **L.)** dépendant en réalité de la société holding **D.)**, de telle sorte qu'il ne serait pas resté salarié de **C.)**et qu'il se trouvait dans les faits sous les ordres de la direction de **D.)**, la société appelante demande à la Cour de constater que le salarié conteste lui-même en fait et en droit toute relation de travail avec **C.)**, étant donné qu'il fait état d'une relation de travail l'ayant lié au groupe **L.)**, entité juridique différente de **C.)**, sinon à la holding **D.)**, d'un pouvoir de direction exercé à son égard par cette entité tierce engendrant un lien

de subordination avec cette dernière et du paiement de son salaire par celle-ci, de sorte que *« voulant bien accepter cette argumentation »*, la société demande à la Cour de constater que les juridictions du travail sont incompétentes pour connaître du litige, faute de relations de travail ayant existé entre parties.

S.) réplique en concluant à la compétence des juridictions du travail pour connaître de l'affaire en faisant valoir qu'il n'a jamais reconnu ne plus être *en droit* salarié de l'appelante, mais qu'il a exposé que, dans les faits, il travaillait pour le groupe **L.)**, dont l'appelante fait partie, peu importe par ailleurs que la société **C.)** qui continuait à le rémunérer, eût refacturé à la société holding **D.)** partie ou l'intégralité du salaire lui versé.

L'exception tirée de l'incompétence matérielle des juridictions du travail pour connaître du litige est à rejeter. Il ressort en effet des pièces versées que l'intimé a toujours continué à faire partie du personnel de la société anonyme **C.)** S.A, quitte pour ce dernier à avoir été détaché sinon délégué en sa qualité d'informaticien par son employeur auprès d'autres sociétés appartenant au groupe **L.)**. L'appelante reste par ailleurs en défaut de caractériser les éléments permettant de retenir que le salarié était placé sous l'autorité directe du groupe **L.)**, sinon de la société holding **D.)**, elle-même l'ayant toujours considéré comme son salarié, continué à le rémunérer et procédé à son licenciement.

III. La clause de préavis conventionnelle.

S.) a été licencié par la société **C.)** par lettre du 10 février 2005 moyennant un préavis de *six* mois courant du 15 février au 14 août 2005.

Se basant sur les dispositions de l'article 2 du contrat de travail entre parties ayant pris effet le 1er juillet 1985 qui disposait qu'« *En cas de résiliation du présent contrat, la durée de préavis convenue d'un commun accord entre les parties sera de quatre ans pour l'employeur, et de la moitié pour le travailleur »,* **S.)** a requis devant le tribunal du travail la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité compensatoire équivalant à la durée du préavis non respectée de 42 mois (48-6 mois de préavis), soit la somme de 331.554,30 €.

Le tribunal du travail a fait droit à la demande du requérant en se référant à l'ancien article 3 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail (actuellement art.L.121-3. CT) qui dispose que « les parties sont toujours autorisées à déroger aux dispositions de la loi dans un sens plus favorable au salarié » et prévoit « la nullité de toute clause contraire auxdites dispositions pour autant qu'elle vise à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations ». Il en a conclu que le premier volet de l'article 2 était plus favorable au salarié en ce que ce dernier bénéficiait, en cas de licenciement, d'un délai de préavis plus long que celui prévu par la loi, tandis que le deuxième volet lui était défavorable en ce qu'il lui imposait, en cas de démission, le respect d'un délai de

préavis plus long que le préavis légal. Le tribunal a retenu que ces deux cas de figure étaient, quant à leur validité, à analyser séparément et que le volet ayant trait au délai de préavis à respecter par le salarié démissionnaire ne serait pas en cause, ajoutant que la nullité de ce volet de la clause litigieuse défavorable au salarié ne pourrait être invoquée que par ce dernier, mais non pas par l'employeur. Le tribunal a encore rejeté le moyen de la société consistant à soutenir que l'application de cette clause reviendrait en fait à interdire la résiliation de tout contrat de travail violant par là le principe d'ordre public selon lequel tout contrat de travail à durée indéterminée doit toujours pouvoir cesser par la volonté de l'une ou de l'autre partie, en retenant in concreto que la société était financièrement à même de supporter les conséquences d'une résiliation d'un contrat de travail moyennant le respect d'un préavis de 48 mois.

A. Les moyens de la société **C.)**

A l'appui de son appel, la société soulève *en ordre principal* la nullité de *l'intégralité* de la deuxième phrase de l'article 2 du contrat de travail en soutenant qu'en imposant à **S.)** de respecter un délai de préavis de deux ans, la stipulation conventionnelle déroge dans un sens défavorable au salarié, de sorte qu'elle doit être annulée pour être contraire à l'article L.121-3. deuxième alinéa du code du travail. Elle fait grief au tribunal d'avoir retenu que l'article 2 prévoirait deux cas de figure bien distincts, alors pourtant qu'il aurait été dans l'intention des parties de considérer ces dispositions comme formant un tout inséparable ayant fait l'objet d'une négociation globale faite de concessions réciproques, le salarié n'ayant été prêt à accepter cette clause qu'au vu de l'engagement de l'employeur à respecter un délai de préavis plus long que celui prévu par la loi. La nullité absolue de ce volet de la clause que l'employeur serait en droit d'invoquer, devrait, selon l'appelante, également entraîner la nullité du volet de la clause applicable à l'employeur.

Elle soutient *en ordre subsidiaire* que la stipulation conventionnelle imposant à l'employeur de respecter un délai de préavis de quatre années est nulle en vertu du principe qu'une telle disposition dérogatoire aux dispositions légales et, en l'espèce, favorable au salarié, ne saurait porter atteinte au principe d'ordre public selon lequel tout contrat de travail à durée indéterminée doit pouvoir cesser par la volonté de l'une des parties au contrat et reproche dans ce contexte plus particulièrement au tribunal d'avoir appliqué ce principe d'ordre public « à géométrie variable » en décidant de ne pas annuler la clause en raison des capacités financières de l'employeur.

Dans des conclusions ultérieures, la société **C.)**renvoie aux dispositions contenues à l'article L.010-1. (1) du code du travail qui dispose que *« constituent des dispositions de police relevant de l'ordre public national… toutes les dispositions légales, réglementaires ayant trait : 1. au contrat de travail écrit… »* pour en conclure que se trouvant au titre préliminaire du code du travail intitulé « Dispositions d'ordre public », il s'agirait d'un principe général devant prévaloir sur les dispositions de

l'article L.121-3. précité, de sorte que la question de la nature relative ou absolue de la nullité de protection du salarié ne se poserait plus.

B. Les moyens de **S.)**

S.) fait valoir *en ordre principal* que l'article L.121-3. du code du travail ne prévoit pas une nullité d'ordre public, mais instaure des règles impératives dont la violation entraîne une nullité relative à laquelle la partie protégée peut décider de renoncer (p. ex. en ne l'invoquant pas) .

Se référant aux décisions jurisprudentielles citées par l'appelante à l'appui de son moyen subsidiaire, l'intimé soutient que la clause en question n'interdit pas à l'employeur de licencier le salarié, mais ne lui impose que le respect d'un délai de préavis plus long librement négocié entre parties que celui prévu par la loi. Il fait encore valoir que l'insertion de cette dérogation peut se justifier par la prise en considération des intérêts légitimes du salarié, compte tenu notamment de son ancienneté et des responsabilités exercées au sein de l'entreprise, **S.)** soulignant avoir, au moment du licenciement, joui d'une ancienneté de 23 ans au sein du même groupe et y avoir exercé des responsabilités importantes.

S.) soutient enfin que l'article L.010-1. du code du travail ne concerne que les règles relatives aux mentions devant figurer par écrit dans le contrat de travail, (règles issues de la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail), mais ne met pas en échec l'article L.121-3 dudit code.

C. Discussion

Il convient, dans un souci de logique juridique, de toiser *en premier lieu* le moyen tiré de l'article L. 010-1. (1) du code du travail.

Le moyen consistant pour l'appelante à soutenir qu'il serait superflu de déterminer le caractère relatif ou absolu de la nullité affectant la clause litigieuse, étant donné que l'article L.010-1. (1) du code du travail ferait interdiction absolue aux parties de déroger dans un sens plus favorable au salarié, est à rejeter.

L'article L. 010-1. précité, constituant à lui seul le « Titre Préliminaire-Dispositions D'Ordre Public » du code du travail est la transcription littérale de l'article premier de la loi du 20 décembre 2002 portant 1. transposition de la directive 96/71 CE du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ; 2. réglementation du contrôle de l'application du droit du travail (voir doc. parl. Numéros 5346 et 5420, page 358), abrogée par la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail.

Il a pour effet de soumettre le contrat de travail de tout travailleur exerçant une activité sur le territoire du Grand- Duché de Luxembourg, y compris de celui faisant l'objet d'un détachement temporaire, aux dispositions d'ordre public telles qu'énumérées audit article, restreignant d'autant la liberté des parties de choisir la loi applicable au contrat de travail.

Si, en vertu de l'article L. 010-1. (1) 1. du code du travail, les règles relatives notamment à la résiliation du contrat de travail écrit et partant les délais de préavis à respecter en cas de licenciement doivent figurer dans le contrat de travail écrit, [voir à cet effet la directive 91/533 CEE du Conseil du 14 octobre 1991 et l'article L. 121-4.(2) du code du travail pris en son exécution], ladite disposition n'interdit pas aux parties de convenir en faveur du salarié des dispositions plus favorables que celles prévues par la loi, de sorte que c'est à tort que l'appelante soutient qu'en présence de cette disposition d'ordre public, la question de la nullité relative ou absolue de la dérogation insérée dans l'article 2 du contrat de travail ne se poserait plus.

Le *moyen subsidiaire* de l'appelante qui soutient que l'article 2 qui fait obligation à l'employeur, en cas de licenciement, de respecter un délai de préavis de 48 mois et au salarié, en cas de démission, de respecter un délai de préavis de 24 mois constituerait un tout indivisible, de sorte que l'annulation, à prononcer sur base de l'article L.121-3. du code du travail, de l'obligation faite au salarié de respecter un délai de préavis plus long que celui prévu à l'article L. 124-6. du même code, devrait nécessairement entraîner l'annulation de l'obligation de l'employeur de respecter un délai de préavis de 48 mois est à rejeter, étant donné que le litige ne porte pas sur la validité de ce volet de la clause et que le raisonnement de l'appelante part de la prémisse erronée que la nullité de l'obligation imposée au salarié serait une nullité qui pourrait être soulevée par l'employeur, alors que la nullité tirée de l'article L-121-3. du code du travail est une nullité de protection du salarié qu'il est seul habilité à invoquer.

Le *moyen plus subsidiaire* de la société qui soutient que l'obligation faite à l'employeur qui entend licencier le salarié avec préavis de respecter un délai de 48 mois reviendrait en fait à violer le principe d'ordre public selon lequel tout contrat de travail à durée indéterminée doit toujours pouvoir cesser par la volonté de l'un ou l'autre des contractants est par contre à accueillir.

Si l'article L.121-3. précité autorise les parties à déroger dans un sens plus favorable au salarié et partant à imposer à l'employeur, en cas de licenciement, de respecter un délai de préavis conventionnel plus long que celui issu de la loi, ledit délai ne doit cependant pas aboutir à ce que l'employeur, confronté à un délai de préavis exorbitant de droit commun, tel qu'en l'espèce, renonce à prononcer un tel licenciement, sauf pour lui de devoir, soit continuer à employer un salarié dont il ne veut plus durant un délai de préavis anormalement long, soit, en cas de dispense

de travail, lui verser, sans contrepartie, des salaires durant une période dépassant anormalement le délai légal.

L'appelante soutient à bon droit que la validité de la clause litigieuse est à apprécier par rapport aux circonstances ayant prévalu au moment de la conclusion du contrat de travail et non pas, tel que soutenu par l'intimé, au moment de la fin des relations de travail, la Cour relevant à ce propos qu'à l'époque, les parties s'étaient mutuellement engagées à respecter un délai de préavis 24 fois plus important que celui prévu par la loi, ce délai ayant été, au moment du licenciement, encore huit fois supérieur au délai de préavis légal.

Il convient partant, par réformation du jugement entrepris, d'annuler l'article 2 du contrat du travail en ce qu'il met à charge de l'employeur l'obligation de résilier le contrat de travail de **S.)** moyennant un délai de préavis de 48 mois.

Il s'ensuit que l'employeur n'avait que pour obligation de résilier le contrat de travail moyennant le préavis légal de six mois, ce qu'il a fait en l'espèce, de sorte que le jugement est à réformer en ce que le tribunal a condamné la société **C.)**à payer à l'intimé à titre d'indemnité compensatoire pour le préavis non respecté de 42 mois la somme de 331.554,30 €.

IV. Les demandes annexes liées au non-respect du délai de préavis conventionnel, l'indemnité de départ et la gratification de l'année 2004.

Le jugement est encore à réformer en ce que le tribunal a dit fondées les demandes du requérant en allocation d'une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris, pour non- jouissance de la voiture de fonction, pour perte de l'assurance - groupe ainsi qu'en paiement d'une indemnité de départ supplémentaire de trois mois, étant donné que les montants y relatifs ont été réclamés par **S.)** et accordés par le tribunal en raison de la non- observation par l'employeur du délai de préavis conventionnel stipulé entre parties, délai que la société appelante n'avait, en raison des développements faits ci-dessus, pas pour obligation de respecter.

Le tribunal du travail a par contre réservé la demande de l'intimé en allocation d'une gratification pour l'année 2004.

N'ayant ainsi sur ce volet du litige ni mis fin à l'instance, ni tranché une partie du principal, l'appel de la société est, ainsi que soutenu à bon droit par l'intimé, à déclarer irrecevable pour se heurter aux dispositions d'ordre public procédural découlant des articles 355, 579 et 580 du NCPC.

V. La régularité du licenciement

La Cour renvoie à la lettre de motivation du licenciement avec préavis envoyée le 16 mars 2005 par l'employeur à son salarié, suite à la demande de ce dernier du 16 février 2005 à se voir communiquer les motifs du licenciement prononcé par lettre du 10 février 2005.

Deux motifs y sont indiqués:

a) Selon l'employeur, **S.)** a intégré en 2001, en sa qualité de salarié de **C.)**, la structure « **E.)** », un centre de coordination du groupe **L.)**, composé de différentes équipes et plus spécifiquement l'équipe de coordination des Directions des Systèmes d'Information (Dsis), composée d'un responsable (**H.)**), de collaborateurs propres à **E.)** et de collaborateurs détachés d'autres entités, telles que Cora France, Match France, Sisb (Antilles) et **C.)**. L'employeur fait état de ce que lors de l'élaboration, fin 2004, des plans d'action prévisionnels pour l'année 2005 de la coordination des Dsis, le nombre des projets retenus a été revu à la baisse par rapport aux prévisions établies en septembre 2004 et il cite dans ce contexte l'abandon voire la réduction en volume et en heures de travail à y consacrer de quatre chantiers sur lesquels **S.)** travaillait jusque - là. En raison de cette diminution d'activités, le nombre des personnes affecté à **E.)** a été, à la demande de la direction du groupe **L.)**, réduit, passant de 7 personnes réparties sur les sites de Paris, Metz, Luxembourg et La Madeleine (Antilles) à 4,5 personnes réparties sur le site principal de Paris et le site secondaire de La Madeleine. L'employeur fait partant état de la suppression de 2,5 postes de travail, dont celui de l'intimé.

b) La société appelante expose de plus que du fait des activités exercées par le salarié au sein d'**E.)**, ses fonctions de directeur local du service informatique exercées au sein de **C.)**S.A. ont dû être confiées entre temps à un autre salarié et fait état de son impossibilité de le réintégrer en son sein, en raison d'une absence de poste correspondant à son expérience et ses qualifications.

Le tribunal du travail ayant constaté que **S.)** avait été détaché par **C.)**dès 1991 auprès d'autres entités du groupe **L.)** et n'ayant partant plus eu de fonctions au sein de la société appelante qui se serait contentée durant les 14 années suivantes à régler sa rémunération, a retenu que l'employeur invoquait une suppression de poste en raison de l'abandon de certains projets de mission qui ne le concernaient *« ni de prêt, ni de loin »*, de sorte qu'il a fait grief à la société d'invoquer des raisons qui ne lui étaient pas personnelles - suppression de poste au sein du groupe **L.)** - et en même temps de faire état de son impossibilité de reprendre le salarié en son sein, alors qu'elle aurait dû, selon le tribunal, démontrer l'impossibilité de reclasser ce dernier au sein du groupe. Il en a conclu que le licenciement ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse et l'a en conséquence déclaré abusif.

Il est établi que **S.)** a rejoint en 2001 la structure **E.)** placée sous la responsabilité de **H.)**. Cette dernière avait notamment pour mission au

niveau du groupe **L.)** de développer avec l'ensemble des directions des systèmes d'Information du groupe toutes les synergies possibles entre les entités du groupe. L'intimé ne conteste par ailleurs pas le fait que la suppression des missions sur lesquelles il travaillait et la réduction afférente du personnel travaillant pour **E.)** constitueraient une cause légitime de licenciement, **S.)** contestant uniquement la réalité des motifs invoqués.

Les pièces qu'il invoque pour en démontrer la fausseté, à savoir un rapport de réunion d'**E.)** du 1er mars 2005 (pièce 15-20 du classeur II versé par Maître Laurence Leleu) duquel ressortirait qu'**E.)** continuait à travailler sur ces missions supposées abandonnées ou encore la pièce 16-11 du même classeur (projet Roumanie) ou encore le fait d'avoir été sollicité en février 2005 par un responsable du projet Provera France (pièce 17-10 du même classeur) de l'assister pour la continuation de la mission ne sont pas de nature à établir d'ores et déjà le caractère fallacieux des motifs gisant à la base du licenciement.

La réalité de l'abandon desdites missions et l'impossibilité pour l'employeur de réintégrer son salarié au sein de la société **C.)**constitueraient, si elles étaient établies, une cause réelle et sérieuse de licenciement, de sorte qu'il convient d'admettre l'employeur à l'offre de preuve par témoins libellée en ordre subsidiaire, telle que reprise au dispositif de l'arrêt, quitte à l'élaguer de tous les volets qui sont soit constants en cause, ressortent des pièces et ne sont pas contestés, soit ne sont pas relevants pour la solution du litige.

VI. La demande de **S.)** en allocation de dommages- intérêts, le recours de l'Etat et les demandes accessoires.

Sont à réserver tant l'appel incident de **S.)** qui demande, par réformation du jugement, à se voir allouer des dommages- intérêts du chef de la réparation des préjudices matériel et moral, que l'appel principal de l'Etat, agissant ès qualités, qui conclut principalement à voir condamner l'appelante et subsidiairement le salarié à lui rembourser la somme de 23.400,93 €, en attendant le sort réservé à la demande du salarié tendant à voir déclarer abusif le licenciement avec préavis.

Il en est de même des demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure.

La demande de la société **C.)**en réformation du jugement en ce que le tribunal du travail a ordonné l'exécution provisoire du jugement est devenue sans objet, dès lors que par arrêt du 1er juin 2006, la Cour a fait défense à **S.)** de poursuivre l'exécution du jugement.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels principal de la société anonyme **C.)**S.A et de l'Etat du Grand- Duché de Luxembourg et l'appel incident de **S.)**,

rejette le moyen de l'Etat du Grand- Duché de Luxembourg en annulation du jugement,

rejette le moyen d'incompétence ratione materiae des juridictions du travail,

dit irrecevable l'appel de la société anonyme **C.)**S.A. relatif au volet du jugement du tribunal du travail ayant réservé la demande de **S.)** en allocation d'une gratification pour l'année 2004,

dit d'ores et déjà partiellement fondés les appels principal de la société anonyme **C.)**S.A. et de l'Etat du Grand - Duché de Luxembourg,

réformant:

dit non fondées les demandes de **S.)** en allocation d'une indemnité compensatoire pour préavis non respecté, pour jours de congé non pris, pour non- jouissance de la voiture de fonction, pour perte de l'assurance - groupe ainsi qu'en paiement d'une indemnité supplémentaire de départ de trois mois,

décharge la société anonyme **C.)**S.A. des condamnations prononcées de ces chefs par le tribunal du travail,

admet, avant tout autre progrès en cause, la société anonyme **C.)**S.A. à prouver par témoins les faits suivants :

« *Les motifs du licenciement de M. **C.)** sont d'ordre économique et peuvent être détaillés comme suit:*

Concernant l'année 2005 le nombre de projets a sérieusement diminué fin d'année 2004 par rapport à ce qui avait été envisagé en septembre 2004 lors de l'élaboration des plans d'actions prévisionnels 2005 de la coordination des Dsis.

Ainsi:

*-en 2005 la mission d'assistance à la réalisation de projets informatiques pour Profi Roumaine (cf supra) n'a pas été validée par la Direction Générale pour le nombre de jours proposé (110 sur 2005); le nombre de jours prévus n'est plus que de 40 sur 2005 comme convenu dans la convention signée entre le Groupe **L.)** et Profi Roumanie ;*

*-la mission d'aide au groupe de travail sur le logiciel import pour l'ensemble des Centrales d'achat du Groupe (36 jours prévu dans un premier temps) est supprimée suite à la décision de Provera France au mois de janvier 2005 d'étudier et de réaliser un projet import uniquement sur le périmètre France. 1l en résulte que le projet n'est plus multientités et que **E.)** n'a plus à intervenir au niveau du groupe de travail ;*

*-la mission envisagée sur l'animation du groupe de travail concernant les outils et normes de développement n'était toujours pas validée au moment du licenciement de M. **C.)** compte tenu de l'absence d'accord afférent des Dsis du Groupe; sa charge sera donc inférieure à ce qui avait été prévu en septembre 2004 lors de l'élaboration des plans d'actions 2005 de l'équipe coordination des Dsis ;*

*-la mission sur le schéma cible Système d'Information Groupe était prévue courant 2005 mais pas avant le second semestre. En effet une grande partie de l'équipe coordination des Dsis fut affectée en priorité sur les projets Antilles durant le 1 er semestre 2005. Par ailleurs, suite aux réunions de présentation de l'avancement du schéma cible dans les différents pays en fin d'année 2004, la charge de travail pour l'équipe **E.)** sera nettement moindre que ce qui fut prévu en septembre 2004.*

*Cette diminution du nombre de projets prévus pour l'année 2005 a entraîné, à la demande des dirigeants du Groupe **L.)**, une réduction du nombre de personnes de l'équipe **E.)**. Ainsi cette équipe, qui était composée en 2004 de 7 personnes - dont M. **C.)** - réparties sur 4 sites à savoir Paris, Metz, Luxembourg et La Madeleine, ne comportera plus, en 2005, que 4,5 personnes situées sur un site principal (Paris) et un site secondaire (La Madeleine). Ainsi 2,5 postes de travail - dont celui de M. **C.)** - au sein de cette équipe **E.)** ont purement et simplement et sans remplacement été supprimés par décision du Groupe et ce pour les motifs évoqués ci-dessus. La conséquence en fut que les fonctions de M. **C.)** au sein de cette équipe **E.)** n'existent plus. D'un autre côté de par ses fonctions exercées au cours des dernières années au niveau du Groupe, les fonctions de directeur local du service informatique au sein de **C.)**S.A. ont été organisées de telle sorte que, actuellement, il n'existe aucune place vacante au sein de **C.)**S.A. correspondant à l'expérience et aux qualifications de M. **C.)**.*

*Suite à la suppression pure et simple du poste que M. **C.)** occupait depuis quelques 3 années en tant que détaché par **C.)**au sein de **E.)** et faute de pouvoir lui attribuer un autre poste au sein de **C.)**au Luxembourg, il ne restait malheureusement d'autre alternative à **C.)**que de procéder au licenciement de M. **C.)** pour raisons économiques moyennant le délai de préavis tel que prévu par la loi »*

par l'audition des témoins suivants :

1) M. **H.)**, employé privé, demeurant à F – (…)

2) M. **F.)**, employé privé, demeurant à F – (…)

3) M. **A.)**, employé privé, demeurant à B – (…)

4) Mme **K.),** employée privée, demeurant à L – (…)

fixe **l'enquête**

au **mardi, 27 mai 2008 à 09.00 heures**, pour entendre le témoin sub 1)

et au **mardi, 3 juin 2008, à 09.00 heures**, pour entendre les témoins sub 2) à 4),

fixe **la contre-enquête** au **mardi, 1er juillet 2008 à 09.00 heures**,

chaque fois en la chambre du conseil de la salle d'audience numéro 2, « am Dierfgen », en les locaux de la Cour supérieure de justice à Luxembourg, 12, côte d'Eich ;

dit que **S.)** doit déposer au greffe de la Cour **au plus tard le 11 juin 2008 la liste des témoins** qu'il désire faire entendre lors de la contre-enquête ;

commet de ces devoirs d'instruction Monsieur le conseiller Roger LINDEN,

réserve l'appel incident de **S.)** en ce qu'il demande à se voir allouer des dommages- intérêts du chef de licenciement abusif et l'appel principal de l'Etat, agissant ès qualités, qui conclut principalement à voir condamner l'employeur et subsidiairement le salarié à lui payer la somme de 23.400,93 €,

renvoie l'affaire devant le magistrat de la mise en état,

réserve les demandes des parties en indemnité de procédure et les frais.