

Arrêt N° 84/17 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-neuf juin deux mille dix-sept.

Numéro 42824 du rôle

Composition:

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

Entre :

A, demeurant à D-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Patrick MULLER de Luxembourg du 28 août 2015,

comparant par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

la société anonyme S1 S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit MULLER,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 16 mai 2017.

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

Par requête du 12 septembre 2013, A conclut à la nullité de sa rétrogradation lui notifiée le 27 avril 2012 par son employeur et à la condamnation de ce dernier à lui payer les indemnités plus amplement reprises dans la prédite requête.

Il fit exposer avoir été au service de la société anonyme S1 (la société S1) depuis le 14 juin 1999 en qualité de pilote plus précisément de « captain » depuis le 13 mars 2007 et s'être vu notifier sa rétrogradation avec effet immédiat aux fonctions de « senior First Officer » le 27 avril 2012 pour avoir raté son vol surveillé, son atterrissage sur l'aéroport de Tbilissi en Géorgie lors du Line Check du 12 avril 2012, non pour avoir voulu dévier en raison du vent l'avion vers un autre aéroport et de puiser ainsi dans la réserve de kérosène, mais en raison des circonstances qui ont entouré ces décisions, à savoir :

- la panique de A confronté à ses conditions météo difficiles (wind sheers),
- son absence de réactivité et son manque de discernement générés par son stress et,
- ses décisions précipitées consécutives, sans même procéder à des vérifications de base avant d'agir, telle que vérifier le niveau de kérosène de l'avion, circonstances qui ont contraint l'examineur, B à intervenir et à prendre en main l'atterrissage et guider A.

A contesta la régularité de cette rétrogradation, plus particulièrement en ce qu'elle n'aurait pas été précédée de la possibilité par l'employeur, selon le manuel des opérations de S1, partie D chapitre 10.2.3 de lui faire effectuer un deuxième vol avant de le rétrograder.

Il demanda l'institution d'une expertise et la communication du rapport d'enquête interne par le Flight Safety Department.

L'employeur soutint avoir respecté les formes et délais de l'article L.121-7 du code du travail lors de la rétrogradation, de sorte que le salarié, qui n'a pas accepté ladite mesure pour emporter une modification essentielle de son contrat de travail, aurait dû démissionner avec effet immédiat et agir, le cas échéant, en justice pour voir constater la résiliation du contrat de travail du fait de l'employeur découlant de son refus d'accepter la modification lui notifiée ; que cependant A aurait continué à

travailler en ses nouvelles fonctions jusqu'au 7 décembre 2013, date de la prise d'effet de sa démission.

L'employeur réclama quant à lui par une requête du 24 avril 2014 et suite à la démission du salarié qu'il qualifia d'abusive, les montants plus amplement y repris.

Par un jugement contradictoire du 10 juillet 2015, le tribunal a :
joint les deux requêtes, rejeté les offres de preuve respectives,
dit qu'il n'y a pas lieu à annulation de la mesure de rétrogradation notifiée le 27 avril 2012 à A dans les formes et délais de l'article L.121-7 du Code du travail;
déclaré non fondée la demande de A tendant à l'indemnisation des pertes de salaire consécutives à la mesure de rétrogradation, des pertes de participation à la pension complémentaire de retraite ainsi que du dommage moral ;
déclaré fondée la demande de la société anonyme S1 en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour un montant de 18.207,28 €;
déclaré non fondée la demande de la société anonyme S1 en paiement de dommages-intérêts du fait d'une résiliation abusive du contrat de travail;
condamné A à payer à la société anonyme S1 la somme de 18.207,28 € ;
déclaré non fondée la demande de A en paiement d'une indemnité de procédure ;
déclaré non fondée la demande de la société anonyme S1 en paiement d'une indemnité de procédure ;
condamné A à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a constaté que l'employeur avait respecté les conditions de formes et de délai de l'article L.121-7 du code du travail, de sorte que la nullité de la mesure ne se justifiait pas, que l'employeur avait encore avec précision décrit les fautes commises par A justifiant la rétrogradation.

Il a encore relevé que A qui n'a pas démissionné suite à son refus d'accepter la modification de son contrat de travail ne pouvait pas agir pour établir le caractère abusif de cette mesure, de sorte qu'il était censé avoir maintenu son contrat de travail aux nouvelles conditions.

Le tribunal a ensuite constaté que A a démissionné tardivement, soit 18 mois après sa rétrogradation, qu'il aurait dû, eu égard à son ancienneté de service respecter un délai de préavis de 3 mois, de sorte qu'il a alloué la somme de 18.207,28 euros à ce titre à la société S1.

A a régulièrement relevé appel du prédit jugement par exploit d'huissier du 28 août 2015.

L'appelant demande, par réformation, de déclarer nulle et de nul effet, sinon irrégulière, la décision de rétrogradation de la société S1 lui notifiée le 27 avril 2012, de lui donner acte qu'il offre de prouver par toutes voies de droit et notamment par expert que son comportement lors du vol surveillé du 12 avril 2012

ne peut pas être qualifié de faute ou de négligence grave justifiant sa rétrogradation avec effet immédiat, de condamner la société S1 à lui payer le montant de 110.742,18 € au titre des pertes de salaire ainsi qu'à un montant mensuel de 500 € au titre des pertes de participation à la pension complémentaire de retraite depuis la notification de la décision de rétrogradation du 27 avril 2012 jusqu'à la fin du contrat de travail, de condamner la société S1 à lui payer le montant évalué ex aequo et bono à 50.000 € à titre de préjudice moral, ou toute autre somme même supérieure à arbitrer par le tribunal ou à dire d'expert.

Pour le salarié, l'article L.121-7 du code du travail prévoit deux moyens pour agir contre une décision de rétrogradation avec effet immédiat pour faute grave :

- Le salarié conteste la validité formelle de la procédure de rétrogradation ayant mené à la décision de rétrogradation en se prévalant d'une violation des conditions de forme et de délais prévues aux articles L.124-2 et L.124-10 du code du travail. Dans cette hypothèse, pour être admis à contester la validité formelle de la procédure de rétrogradation, le salarié n'a pas l'obligation d'avoir au préalable procédé à sa démission et à la résiliation de son contrat de travail.
- Le salarié qui veut contester la validité au fond de la décision de rétrogradation en se prévalant du caractère imprécis des motifs et/ou de l'absence d'un motif grave à la base de la décision de rétrogradation doit démissionner de son poste et résilier son contrat de travail dans un délai raisonnable à partir de la notification de la décision par l'employeur.

Il reproche à la juridiction du premier degré de ne pas avoir analysé son moyen tiré de la non-observation par l'employeur de sa propre procédure interne en cas d'un échec de vol surveillé et notamment de ne pas avoir organisé une deuxième session de vol surveillé ni ne l'avoir soumis au préalable à un entraînement additionnel.

Il est d'avis que l'employeur était lié par cette procédure interne alors que le manuel d'opérations faisait partie des relations de travail, du contrat de travail et que ce manuel est plus favorable au salarié (article L.121-3), de sorte que la mesure de rétrogradation devrait être annulée sur cette base.

Il reproche encore au tribunal du travail d'avoir déclaré régulière quant au fond la décision de rétrogradation et d'avoir retenu que faute par le salarié de ne pas avoir démissionné, il serait forclos à contester le caractère abusif de la mesure.

Cette manière de voir serait contraire au droit du travail qui prône la protection du salarié et discriminatoire par rapport à un salarié licencié, car elle oblige le salarié rétrogradé à prendre l'initiative de la rupture.

Il conteste au fond avoir commis une faute justifiant la mesure prise qui, par ailleurs, serait démesurée et conclut de même à l'institution d'une expertise. Il réitère sa demande en production du rapport d'enquête interne sur son vol surveillé.

Il conteste, concernant sa démission, l'indemnité de préavis qu'il a été condamné à payer à son employeur, dans la mesure où les parties étaient d'accord pour aménager un délai de préavis plus court d'un mois.

La société S1 conclut à la confirmation du jugement entrepris.

Elle relève et, ce contrairement à ce que soutient à tort la partie appelante, qu'en cas de modification unilatérale d'une clause essentielle du contrat de travail d'un salarié, l'article L.121-7 du code du travail ne prévoit aucunement deux contrôles par les juridictions, qui seraient cumulatifs, à savoir :

- un « *contrôle de régularité en la pure forme du respect de la procédure de rétrogradation* », puis, en cas de régularité de la procédure,
- un « *contrôle au fond de la rétrogradation – contrôle du caractère réel et sérieux de la motivation invoquée par l'employeur pour justifier la rétrogradation avec effet immédiat* ».

selon l'intimée, au contraire, l'article L.121-7 du code du travail ouvre au salarié deux voies de recours distinctes, en cas de modification immédiate en défaveur du salarié, à savoir un recours en nullité ou un recours en licenciement abusif, qui diffèrent selon le respect ou non, par l'employeur, de la procédure y décrite, et de l'acceptation ou non, par le salarié, de ladite modification. Ces deux recours distincts appellent, bien évidemment, deux contrôles différents de régularité par les juges.

L'employeur rappelle et insiste pour autant que de besoin sur le fait, qu'aux termes de sa requête, déposée devant le tribunal du travail de Luxembourg, en date du 12 septembre 2013, la partie appelante a expressément indiqué, dans un paragraphe précisément intitulé « *II. Portée de la présente requête* », que sa « *demande (était) limitée à la constatation de la nullité de la décision de rétrogradation et aux conséquences à tirer de ce constat, à savoir le retrait de cette décision et la réintégration de M. A à ses fonctions de « Captain* » ».

Il conviendrait d'ailleurs de constater qu'au jour de l'introduction de son action en nullité, la partie appelante était toujours liée par un contrat de travail avec la partie intimée et n'avait aucunement démissionné de ses fonctions, ce qu'elle n'a fait que deux mois plus tard, par courrier recommandé du 6 novembre 2013.

Pour l'intimée, le salarié a dès lors expressément et délibérément choisi d'introduire une action en nullité de la décision de rétrogradation, en vue de sa réintégration, au poste de commandant de bord, au sein de la partie intimée et non une action du chef de licenciement abusif.

L'intimée conteste encore que le salarié ait été dans l'impossibilité de démissionner comme il l'affirme, dans la mesure où S1 lui donnait des espoirs qu'il puisse un jour retrouver son poste de capitaine, ce qu'elle conteste formellement.

L'intimée prétend de surcroît avoir, en rétrogradant A, pris une mesure plus favorable pour ce dernier par rapport à un licenciement, afin de lui conserver un poste de travail et une rémunération qui restait conséquente (7.682 euros bruts par mois en moyenne).

Elle en conclut qu'il n'y a pas lieu d'analyser au fond la décision de rétrogradation, à savoir le bien-fondé ou non de cette décision.

Elle constate, en outre, que le salarié, qui a basé sa demande initiale uniquement sur la nullité de la rétrogradation, formulerait une demande nouvelle sur base de l'article 592 du NCPC qui prohibe de telles demandes en instance d'appel, s'il était admis à contester le bien-fondé de la rétrogradation.

En tout état de cause, l'intimée soutient que la mesure de rétrogradation était tout à fait justifiée par le comportement fautif de A lors du vol surveillé, comportement dangereux qui résulte des pièces du dossier, notamment des mails des 14 et 15 avril 2012 de l'examineur B et du co-pilote monsieur C qui confirment que A a perdu ses moyens lors du vol surveillé du 12 avril 2012 et n'a pas été en mesure d'apprécier la situation avec sang-froid, ni de contrôler son atterrissage.

L'intimée conteste partant la pertinence de l'institution d'une mesure d'expertise ainsi que de la communication du rapport confidentiel du « flight Safety Department ».

I) Portée de l'action basée sur l'article L.121-7 du code du travail.

Il résulte des pièces dont la Cour a eu égard, que suite au vol surveillé (Line Check) du 12 avril 2012, la société S1 a convoqué A par lettre recommandée du 24 avril 2012 à l'entretien préalable pour le 26 avril 2012 et lui a notifié par lettre recommandée du 27 avril 2012 sa rétrogradation avec effet immédiat aux fonctions de « Senior First Officer ».

Les parties s'accordent pour dire que la société S1, en rétrogradant en date du 27 avril 2012 A de ses fonctions de capitaine à celles de « Senior First Officer », suite au « line Check » du 12 avril 2012, a procédé à une modification d'une condition essentielle du contrat de travail de A en sa défaveur en application de l'article L.121-7 du code du travail.

En revanche, les parties sont contraires quant à la portée de l'article L.121-7 du code du travail.

Tandis que le salarié considère qu'il est autorisé à attaquer la décision litigieuse tant sur la forme que sur le fond, l'employeur, au contraire, soutient que ces deux actions sont soumises à des conditions d'exercice distinctes, non cumulatives.

Aux termes de l'article L.121-7 du code du travail :

« Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L. 124-2 et L. 124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L. 124-5.

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L. 124-2 et L. 124-10.

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L. 124-11.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas en cas de reclassement interne au sens du livre V, titre V, relatif à l'emploi des salariés incapables d'exercer leur dernier poste de travail. »

Le prédit article confère partant au salarié deux possibilités de réagir à une modification d'une clause essentielle en sa défaveur.

Si la modification est notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut refuser cette modification. Son refus vaut résiliation du contrat de travail et la résiliation est considérée comme licenciement, donc comme rupture imputable à l'employeur. Dans ce cas, le salarié peut agir en justice du chef de licenciement abusif.

Au cas où la modification n'est pas notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut agir en nullité de la modification.

L'action qui tend à l'annulation de la modification n'est pas soumise à la condition d'une démission du salarié.

Au contraire, le recours qui lui est conféré tend à la continuation des relations de travail aux mêmes conditions.

En l'espèce, A a, dans sa requête introductive d'instance du 12 septembre 2013 circonscrit de façon précise l'objet de sa demande en indiquant à titre liminaire *« que la présente demande est limitée à la constatation de la nullité de la décision de rétrogradation et aux conséquences à tirer de ce constat, à savoir le retrait de cette décision et la réintégration de Monsieur A à ses fonctions de*

« *captain* », pour conclure dans le dispositif de la requête introductive d'instance à la nullité de la rétrogradation notifiée suivant courrier du 21 avril 2012.

Son action tendant à l'annulation de la rétrogradation lui notifiée est encore corroborée ou confirmée par la situation de A au moment où il a introduit son action, dans la mesure où il était toujours au service de la société S1, de sorte qu'il ne pouvait logiquement pas quereller la modification intervenue comme constituant un licenciement abusif. Le salarié n'a en effet démissionné qu'en date du 7 décembre 2013, soit 18 mois après la modification.

Il en découle que l'action tendant actuellement à voir déclarer abusive la rétrogradation intervenue en date du 27 avril 2012 constitue une demande nouvelle prohibée en instance d'appel en vertu de l'article 592 du NCPC.

La Cour relève ensuite concernant l'action en nullité de la rétrogradation dont elle est exclusivement saisie et à l'instar de la juridiction du travail, que cette dernière est intervenue régulièrement en conformité avec les exigences de formes et de délai prévues par la loi.

En effet, la société S1 a convoqué le 24 avril 2012 le salarié à un entretien préalable qui s'est tenu le 26 avril 2012, pour ensuite lui notifier par courrier recommandé du 27 avril 2012, motivé sur deux pages, sa rétrogradation avec effet immédiat pour faute grave.

C'est partant à bon droit que le tribunal du travail a retenu, qu'en égard au fait que l'employeur a respecté les conditions de forme et de délai de l'article L.121-7, A ne prouve pas une cause de nullité de ladite modification.

Néanmoins, A fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir analysé son deuxième moyen basé sur une condition supplémentaire de la validité de la procédure de rétrogradation, à savoir la violation par l'employeur de ses propres procédures internes, parmi lesquelles figure notamment la procédure prévue par le manuel d'opérations (company operations manual) de la société S1 en cas d'échec d'un vol surveillé (Line Check Flight) et plus précisément de l'article 10.2.3 de la partie D de ce manuel.

La société S1 SA soutient, quant à la prétendue violation des règles de procédure, soit du manuel d'opérations, que ce manuel n'a aucune force contraignante pour elle et ne peut donc, en cas d'inobservation, conduire à la nullité de la mesure de rétrogradation ; qu'il ne s'agirait que d'un guide à l'usage de l'employeur.

Elle précise encore que l'organisation d'un second vol suite à l'échec du premier ne serait pas systématique et ne constituerait dès lors pas une coutume au sein de la société S1.

L'employeur ajoute qu'il a été discuté au sein de la société S1 de la possibilité de faire faire à A un deuxième vol en date des 23 et 24 avril 2012, que cependant au regard des antécédents de l'appelant, de son attitude suite au vol du 12 avril 2012, ce second vol a été considéré comme n'étant pas justifié, mais qu'une décision de rétrogradation s'imposait.

Elle conteste encore les affirmations de A selon lesquelles elle lui aurait fait subir un traitement discriminatoire direct ou indirect et différent des autres salariés de S1, cette discrimination laissant d'être prouvée.

La Cour relève, que non seulement le contrat de travail signé entre parties le 16 décembre 1998 indique au point 2. sous « Duties of the crew member » : « *the crew member shall undertake and perform his services in accordance with the Compagny's working conditions, operating procédures, service schedules and according to the operations Manual* », mais encore celui signé le 13 mars 2007 précise au même point 2 sous la même rubrique « *the crew member shall adhere to all employer's rules and regulations as laid down in the Operations Manual and as governed by the laws of the Grand Duchy of Luxembourg and the Collective Work Agreement (CWA). The crewmember hereby confirms that he has received a copy of the CWA and the Company Operations Manual* ».

Il s'ensuit et contrairement aux allégations de l'employeur, que le manuel d'opérations fait partie intégrante du contrat de travail et lie en tant que telle les parties qui y sont tenues.

D'après la partie D) du manuel d'opérations relatif au « Line check » sous son point 10.2.3 « unsatisfactory proficiency » :

“ Additional flight checks may be given at the discretion of the Chief Pilot or Postholder Crew Training. The Check Airman giving the checks will certify as to the proficiency demonstrated by the crewmember. If performance is unsatisfactory for any phase of a Line Check, the flight crewmember shall not be assigned to line duty until he has demonstrated proficiency. A description of any unsatisfactory check is to be noted on the check form and signed by both the check airman and the trainee.

Procedure in case of Failure of a Line Check:

- a) A crew member who has once been qualified and later receives an unsatisfactory grade on a Line Check, indicating a failure to qualify for his position, shall be removed from line duty and shall have his case handled as follows:*
- b) He may be rescheduled for a second check without additional training if the Check Airman so recommends.*
- c) If the Check Airman recommends additional training before a second check, the crewmember will receive such training as recommended by a panel*

consisting of the Check Pilot, the Postholder Crew Training and the Check Airman involved.

If a pilot receives an unsatisfactory grade on his second line check, a panel consisting of (the least) the Postholder Flight Operations, the Chief Pilot, Postholder Crew Training and the Check Airman involved will decide on appropriate action in consultation with the pilot concerned."

Il en résulte, contrairement aux allégations de A, que l'employeur avait non pas l'obligation, mais la faculté de lui faire faire un second vol, respectivement de lui imposer un training suivi d'un nouveau vol, de sorte que A n'avait aucun droit à faire valoir à cet égard.

En choisissant de ne pas le soumettre à un training supplémentaire suivi d'un second vol surveillé, l'employeur n'a fait qu'user de son pouvoir discrétionnaire de lui accorder ou non cette faveur, de sorte qu'en ne choisissant pas cette option, l'employeur n'a pas discriminé son salarié et n'a pas commis de violation du manuel d'opérations rendant nulle et de nul effet la rétrogradation de A.

Finalement, la situation d'un salarié soumis à l'article L.121-7 du code du travail n'est pas discriminatoire par rapport à un salarié licencié, dans la mesure où le premier a le choix entre, d'une part, accepter la modification et garder son emploi, certes à des conditions de travail différentes, et, d'autre part, résilier le contrat de travail et attaquer cette résiliation devenue par une fiction de la loi un licenciement, comme n'étant pas justifiée, alors que le salarié licencié perd son emploi et n'a qu'une possibilité, celle de contester ce licenciement en la forme et/ou au fond.

II) Demande reconventionnelle de la société S1 relative à l'indemnité de préavis suite à la démission de A.

A reproche finalement au tribunal du travail de l'avoir condamné à payer à la société S1 suite à sa démission, une indemnité compensatoire de préavis de deux mois.

Il se prévaut de deux courriels établissant que son ancien employeur avait été d'accord avec le respect d'un préavis de quatre semaines.

L'employeur conteste l'affirmation du salarié selon laquelle il aurait donné son accord pour un délai de préavis abrégé à un mois.

Il précise que s'il avait été d'accord avec un préavis raccourci, cela aurait été à la condition que A démissionne au moment où il a demandé cette faveur, soit en juillet 2013 et non comme il l'a réellement fait, à savoir quatre mois plus tard en haute saison des vols.

La société S1 verse une attestation testimoniale rédigée par D à l'appui de ses contestations.

Il résulte de la lettre de démission de A du 6 novembre 2013, qu'il a démissionné avec effet au 7 décembre 2013, partant en respectant un délai de préavis de seulement quatre semaines alors qu'au regard de son ancienneté de service de plus de 10 ans il aurait dû respecter un délai de préavis de trois mois conformément à l'article L.124-4 alinéa 2 du code du travail.

Il appert d'un courrier électronique du 27 juillet 2013 que A a adressé à D, Chef du service Ressources Humaines de S1, le message suivant :

*“ Dear D,
As mentioned before, I have problems with article 3.
If I would choose to cancel my employment contract with S1, would you insist on the full 3 months notice period?
Would 4 weeks + be acceptable as well?
Brgds
A”.*

Cette dernière lui a répondu le 29 juillet 2013 de la manière suivante :

*“ Dear A,
As already mentioned to you, we will not be able to amend the agreement further than proposed.
In case you would choose to cancel your employment contract, we would also accept 4 weeks' notice.
Brgd
D”.*

Actuellement, l'employeur verse une attestation du témoin D qui déclare que l'accord de l'employeur pour un préavis raccourci à quatre semaines était soumis à la condition que A démissionne tout de suite, soit en juillet 2013, période au cours de laquelle l'activité des vols n'était pas aussi importante et non, comme il l'a fait seulement en novembre 2013, soit trois mois plus tard, dans une période intensive de vols.

Cette attestation est cependant contredite par le courrier électronique de D du 29 juillet 2013, lequel ne soumet l'accord de la société S1 à aucune condition de temps, de sorte que le salarié pouvait en toute bonne foi croire qu'il pouvait démissionner en novembre 2013 avec un délai de préavis de quatre semaines.

La Cour relève finalement, qu'après réception de la lettre démission de A en novembre 2013, la société S1 n'a à aucun moment contesté le délai de préavis

abrégé, mais a attendu l'action en justice du salarié, soit 18 mois avant de le faire, de sorte qu'il y a lieu d'en déduire et à supposer que cette condition de temps ait été discutée entre parties, qu'elle n'était pas dirimante pour la société S1.

Il suit des considérations qui précèdent, que c'est à tort que le tribunal du travail a condamné A au paiement d'une indemnité de préavis de deux mois, de sorte que le jugement est à réformer sur ce point.

A réclame une indemnité de procédure de 5.000 euros pour l'instance d'appel.

La société S1 réclame une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance et de 5.000 euros pour l'instance d'appel.

Le jugement est à confirmer par adoption de ses motifs en ce qu'il a débouté la société S1 de sa demande afférente.

Les parties n'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais non compris dans les dépens, leurs demandes respectives pour l'instance d'appel sont à rejeter.

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,

déclare l'appel recevable,

le dit partiellement fondé,

dit la demande reconventionnelle de la société anonyme S1 en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois non fondée.

partant, décharge A de la condamnation prononcée à son encontre en première instance,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

rejette les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC,

impose les frais et dépens de l'instance pour moitié à chacune des parties et en ordonne la distraction au profit de Maître Pierre REUTER et de Maître Guy CASTEGNARO, avocats constitués qui la demandent, 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.