Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du neuf novembre deux mille six.

Numéro 29736 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Eliane EICHER, conseiller,
Charles NEU, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A.) , demeurant à F-(…), (…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Tom NILLES, en remplacement de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette, du 23 décembre 2004,

comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société à responsabilité limitée X.) (LUXEMBOURG) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), (…), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit NILLES,

comparant par Maître Anne FERRY, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 23 mai 2006.

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

Par requête déposée le 8 septembre 2004, **A.)** a fait convoquer devant le tribunal du travail (section : ouvriers) son ancien employeur, la s.à r.l. **X.)** , pour lui réclamer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants suivants :
préjudice matériel : 50.000 €
préjudice moral : 20.000 €
soit au total : 70.000 €, ce montant avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

A l'appui de sa demande, elle exposa que :
- elle avait été engagée suivant contrat de travail du 10 septembre 1990,
- la défenderesse a projeté de licencier 195 salariés afin de les remplacer par 12 robots,
- dans le cadre de la procédure collective ayant abouti au licenciement de 179 personnes, un plan social a été négocié puis signé le 22 décembre 2003,
- ce plan ne saurait s'appliquer aux salariés ayant refusé de l'accepter ou n'ayant pas renoncé de façon expresse et irrévocable à exercer un recours contre leur licenciement, de sorte que le champ d'application du plan serait à interpréter comme prévoyant le principe du « départ volontaire » des salariés contre paiement d'une indemnité de départ supplémentaire fixée à 100 € par mois d'ancienneté,
- elle aurait refusé immédiatement de faire partie de ce plan et n'aurait jamais déclaré « expressément accepter l'ensemble des dispositions du présent plan social ».

La partie défenderesse résista à la demande en faisant plaider que le plan social avait été négocié avec plusieurs intervenants dont notamment surtout des syndicats. D'après elle, l'existence même d'un plan social prouverait à suffisance que les motifs économiques invoqués seraient réels et sérieux. Elle donna encore à considérer que la requérante aurait accepté les indemnités telles qu'elles résultent du plan social sans formuler de réserve, de sorte qu'il faudrait admettre qu'il y avait exception de transaction, et que la demande serait en conséquence à déclarer irrecevable.

Par jugement rendu contradictoirement le 19 novembre 2004, le tribunal du travail a admis l'exception de transaction et déclaré la demande en indemnisation irrecevable.

Par exploit d'huissier du 23 décembre 2004, **A.)** a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

Elle demande à la Cour de le réformer, d'écarter l'exception de transaction et de renvoyer l'affaire devant le tribunal du travail.

A l'appui de son recours, elle expose notamment que contrairement à ce qui fut convenu lors de la conclusion du plan social, aucun écrit n'a été signé entre parties portant acceptation du plan social par la salariée ;
que contrairement à l'avis du tribunal et conformément à l'article 2044 du code civil qui dispose dans son alinéa 2 : « Ce contrat doit être rédigé par écrit », l'écrit serait formellement exigé pour la validité de la transaction ;
que même à supposer que l'écrit soit seulement exigé à titre de preuve, cette preuve serait inexistante en l'espèce ;
que l'employeur s'est contenté de verser sur le compte bancaire de la salariée un montant de 20.278,32 € en exécution du plan social ;
que la preuve du virement de cette somme ne saurait constituer la preuve d'une transaction ;
que la salariée n'a eu aucun geste positif qui pourrait être interprété comme une manifestation de volonté de conclure une transaction avec son employeur (ni encaissement de chèque, ni signature d'un reçu pour solde tout compte, etc….) ;
que par ailleurs le litige individuel de travail serait né du fait du licenciement, soit postérieurement à la signature du plan social prévoyant le licenciement de certains salariés et le paiement de certaines sommes ;
que la salariée (qui n'était pas partie aux négociations collectives) ne pouvait donc – avant même son licenciement – décider de mettre fin à un litige à naître du fait du licenciement ;
qu'aucune transaction n'a pu intervenir sur le litige individuel de travail, alors qu'il n'y a eu aucune concession réciproque, l'employeur se contentant de verser les sommes prévues au plan social.

La s.à r.l. **X.)** demande la confirmation du jugement attaqué.

Elle fait plaider que le plan social est une étape précédant les licenciements, étape prévue par la loi à laquelle l'employeur doit se soumettre ; néanmoins, ces négociations ne doivent pas nécessairement aboutir et si en phase finale de la procédure devant l'Office National de Conciliation les négociations échouent, l'employeur est libre de procéder aux licenciements sans plan social. En l'espèce, un plan social a été adopté le 22 décembre 2003 conformément à la loi du 23 juillet 1993.

La société intimée affirme que **A.)** a accepté sans réserve les montants négociés par les représentants du personnel ; qu'en ce faisant, elle aurait adhéré au

plan social et négocié avec l'employeur son départ de la société, et il y aurait eu transaction entre parties.

L'existence de concessions réciproques serait également avérée en l'espèce. La concession de la partie intimée résiderait dans l'allocation de la somme versée à la salariée, en l'occurrence un montant supérieur à celui au versement duquel elle aurait eu droit en tout état de cause.

En ordre subsidiaire, et à supposer qu'il n'y ait pas transaction, la partie intimée considère le licenciement comme licenciement individuel pour lequel elle demande à la Cour, par évocation, de vérifier le caractère régulier et fondé.

Elle estime que le fait même qu'il y ait eu négociation d'un plan social établit que les motifs de restructuration sont avérés et que le licenciement est justifié.

L'appelante de son côté fait plaider que les salariés licenciés dans le cadre d'un plan social ont le droit d'attaquer la décision individuelle de licenciement qui les concerne, sans renoncer pour autant à ce qui a été obtenu dans le cadre de la négociation collective et que le litige individuel de travail n'est nullement affecté par la négociation d'un plan social dans l'entreprise ; il en résulterait que le salarié qui engage une action judiciaire individuelle ne doit pas restituer les mesures de compensations financières dont il a bénéficié, car ce serait remettre en cause l'ensemble du plan social.

I. Quant à l'existence d'une transaction entre parties

Pour retenir l'existence d'une transaction entre parties, le jugement attaqué a notamment retenu :
« S'il est vrai qu'en principe d'après l'article 2044 du code civil, le contrat de transaction doit être écrit et signé par les parties même, la jurisprudence a cependant affaibli cette obligation, en considérant que l'écrit est exigé seulement pour la preuve et non pour la validité de la transaction elle-même.
(…)
En définitive, ce qui compte c'est d'avoir accepté une somme d'argent importante par rapport à ce qui est normalement dû.
En l'espèce, le tribunal constate qu'au mois de juin la requérante a encaissé une somme importante (20.278,32 €) en plus de sa rémunération normale par rapport à ce qu'elle a perçu à titre de rémunération les trois derniers mois (2.273,26 € pour le mois de mai, 1.884,96 € pour le mois d'avril, 1.971,24 € pour le mois de mars). Par ailleurs, la requérante a confirmé l'acceptation par écrit de cette somme par elle perçue au mois de juin dans son courrier du 16 août 2003 (″ Les sommes volontairement versées (…) sont acceptées (…) ″). »

Il échet de rappeler que le plan social signé le 22 décembre 2003 par les syndicats OGBL et LCGB, la délégation des salariés et les représentants de la société **X.)** s.à r.l. limite son champ d'application comme suit :
« Le plan social ne s'applique cependant qu'aux salariés qui ont déclaré expressément accepter l'ensemble des dispositions du présent plan social et qui auront renoncé de façon expresse et irrévocable à tous les autres recours contre les licenciements prononcés (suivant déclaration de renonciation à signer séparément par les salariés). »

Or, force est de constater qu'il n'y a eu de la part de l'appelante ni acceptation expresse de l'ensemble des dispositions du plan social, ni renonciation expresse à tous recours contre le licenciement.

Le mandataire de la société intimée a d'ailleurs déclaré à l'audience du tribunal du travail du 22 octobre 2004, conformément aux énonciations de l'extrait du plumitif : « Sur les 200 personnes licenciées, seule Madame **A.)** a intenté une action en justice. Elle dit ne pas avoir accepté le plan social, mais elle en a touché l'argent. Elle n'a pas contesté l'application du plan social à son égard. J'invoque l'exception de transaction. La requérante fait état d'un licenciement hors plan social. J'admets qu'on a oublié de signer le petit billet. Dans ce cas, il s'agit d'un licenciement avec préavis pour motif économique et je demande alors reconventionnellement qu'elle nous rembourse l'argent touché de par les dispositions du plan social. »

En outre, la Cour ne peut pas analyser la lettre du 16 août 2004 émanant du mandataire de la salariée comme constituant une acceptation pure et simple des montants prévus par le plan social.

La lettre en question, après avoir souligné l'absence de toute déclaration de renonciation, contient le passage suivant :
« Les sommes volontairement versées par votre mandante sont donc considérées comme la reconnaissance par l'employeur du caractère abusif du licenciement et sont acceptées à titre d'acompte sur les dommages et intérêts définitifs à percevoir du fait de ce licenciement arbitraire. »

Contrairement à l'appréciation des juges de première instance, la Cour estime que l'acceptation pure et simple à titre de transaction des sommes proposées par l'employeur n'est pas établie.

Il s'ensuit que l'exception de transaction soulevée par la s.à r.l. **X.)** n'est pas fondée et que la demande de l'appelante est recevable.

II. Quant au fond

La société intimée demande à la Cour de vider l'affaire par évocation.

L'appelante s'y oppose et demande le renvoi devant le tribunal du travail.

Il résulte de l'article 597 du nouveau code de procédure civile que, lorsque, comme en l'occurrence, un jugement définitif est infirmé pour n'importe quelle cause, la juridiction d'appel peut vider le fond de l'affaire à condition que la matière soit disposée à recevoir une solution définitive.

La Cour estime que l'affaire est suffisamment instruite pour qu'il puisse être statué sur le fond.

Quant au bien-fondé du licenciement

Par lettre recommandée du 23 décembre 2003, la s.à r.l. **X.)** a résilié le contrat de travail qui la liait à **A.)** depuis le 10 septembre 1990, avec un préavis de six mois et en se référant au plan social signé en cause.

Par courrier du 6 février 2004, elle a fourni à la salariée les motifs de son licenciement.

Ces motifs revêtent le caractère de précision requis par la loi et la jurisprudence.

En outre, ces motifs qui sont à la base du licenciement de 179 personnes, ont été acceptés comme sérieux et fondés tant par les syndicats OGBL et LCGB que par la délégation du personnel de la société intimée, concernant les causes profondes de la restructuration jugée nécessaire par toutes les parties au plan social pour assurer la survie économique de l'entreprise.

A défaut de critique tant soit peu précise de ces motifs de la part de l'appelante, la Cour doit partant les considérer comme sérieux et établis.

Il s'ensuit que le licenciement avec préavis pour motifs économiques est justifié.

Par voie de conséquence, l'appelante est à débouter de sa demande en indemnisation pour préjudices matériel et moral.

Quant à la demande reconventionnelle

La s.à r.l. **X.)** réitère sa demande reconventionnelle et conclut à la condamnation de la partie appelante à lui restituer la somme de 17.200 €, constituant la somme versée à la salariée au-delà de ce qui lui était dû en vertu de la loi sur le contrat de travail et résultant des négociations dans le cadre du plan social.

Elle réitère également son offre de preuve destinée à établir la réalité du motif économique invoqué.

A.) affirme que la demande reconventionnelle de la s.à r.l. **X.)** est irrecevable comme constituant une demande nouvelle formulée pour la première fois en instance d'appel.

La présentation d'une demande reconventionnelle par la s.à r.l. **X.)** résulte clairement tant des énonciations du jugement attaqué que de l'extrait du plumitif susmentionné.

Elle ne constitue dès lors pas une demande nouvelle en instance d'appel. Elle est recevable.

Elle est également fondée en principe. En effet, à défaut de transaction et en présence de la déclaration du mandataire de l'appelante que les montants reçus sont acceptés à titre d'acompte sur les sommes à percevoir du fait du licenciement, il échet de déterminer les montants auxquels la salariée avait droit.

Il s'agit en l'occurrence des sommes lui revenant du chef d'indemnité compensatoire de préavis et d'indemnité de départ, soit en tout huit mois de salaire, en tenant compte de son ancienneté de treize années.

Outre ces indemnités légalement acquises, le plan social a prévu en son point 7 une indemnité de départ supplémentaire de 100 € brut par mois d'ancienneté.

Le contrat de travail de l'appelante ayant couvert la période de septembre 1990 à juin 2004, soit treize années et neuf mois, le nombre total de mois à prendre en considération est de 165 mois.

L'indemnité de départ supplémentaire et extralégale, versée à la salariée par le seul effet du plan social refusé par cette dernière se chiffre dès lors 165 x 100 = 16.500 €.

A défaut de toute indication contraire ou supplémentaire fournie par les deux parties au litige, et notamment à défaut de contestation de la salariée d'avoir reçu tous les montants résultant du plan social, la demande reconventionnelle est à admettre pour ce montant.

A.) sollicite une indemnité de procédure de 1.000 €. Cette demande est à rejeter, la partie déboutée de son action et condamnée au dépens ne pouvant bénéficier des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande de la s.à r.l. **X.)** sur la même base est à son tour à rejeter, la partie intimée n'établissant pas en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais par elle exposés non compris dans les dépens.

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 l'appel,

le déclare fondé en partie,

réformant :

dit qu'il n'y a pas eu transaction,

déclare la demande de **A.)** recevable,

déclare le licenciement justifié,

déboute **A.)** de sa demande,

déclare la demande reconventionnelle de la s.à r.l. **X.)** recevable,

la déclare fondée à concurrence du montant de 16.500 €,

condamne **A.)** à payer à la s.à r.l. **X.)** la somme de 16.500 € avec les intérêts légaux à partir du 22 octobre 2004, date de la demande reconventionnelle, jusqu'à solde,

rejette les demandes basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne **A.)** aux frais et dépens des deux instances et ordonne la distraction de ceux de l'instance d'appel au profit de Maître Anne FERRY, avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.