Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix janvier deux mille huit.

Numéro 30986 du rôle

Présents:

Eliane EICHER, premier conseiller, président,
Charles NEU, conseiller,
Jean-Paul HOFFMANN, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

Z.), demeurant à L- **(…)**

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre KREMMER de Luxembourg du 1er février 2006,

intimé sur appel incident,

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

e t :

1) la société à responsabilité limitée A.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L- **(…),** représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit KREMMER,

appelante par incident,

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

2) 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 KREMMER,

comparant par Maître Pierre BERMES, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 24 avril 2007.

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

Par requête du 24 février 2005, **Z.)** a fait convoquer **A.)** Sàrl. devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner au paiement de la somme de 3.769,49.- € étant donné que l'employeur n'a pas procédé à l'entretien préalable exigé à l'article 19 de la loi sur le contrat de travail, du montant de 42.500.- € à titre de dédommagement matériel et moral suite à son licenciement par **A.)** Sàrl. et à titre d'indemnité pour jours de congé non pris pendant les années 2004 et 2005.

Un jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 2 janvier 2006 a donné acte à **Z.)** qu'il chiffre son préjudice matériel à la somme de 7.023,30.- €, son préjudice moral à 30.000.- € et l'indemnité pour jours de congé non pris à la somme de 3.486,40.- €, a dit valable le licenciement avec préavis du 30 juillet 2004 et non fondées les demandes de **Z.)** en réparation des préjudices moral et matériel, a condamné **A.)** Sàrl. à payer à **Z.)** la somme de 10 € en réparation du vice de forme pour défaut d'entretien préalable au licenciement. Ce même jugement a dit non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG .

Par exploit du 1er février 2006, **Z.)** a relevé appel du jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 2 janvier 2006.

L'appel est à recevoir pour autant qu'il vise l'irrégularité du licenciement et l'indemnisation afférente.

À l'appui de son appel, **Z.)** fait valoir que le plan social élaboré le 22 décembre 2003 par les sociétés du groupe **C.)** dont fait partie **A.)** Sàrl. ne lui serait pas applicable. Ce plan social n'aurait eu d'applicabilité que jusqu'au 30 juin 2004, tandis que son licenciement daterait du 30 juillet 2004. Par ailleurs, les prorogations

exceptionnelles de ce plan social auraient été soumises à des dispositions spéciales et les licenciements à la suite de ces prorogations auraient dû remplir des conditions qui ne seraient pas données en ce qui concerne son licenciement du 30 juillet 2004.

L'appelant soulève encore l'illégalité de l'avenant au plan social du 29 juin 2004 ayant trait à la prorogation des dispositions du plan social en question.

Il demande la confirmation du jugement entrepris en ce que celui-ci a dit que le plan social du 22 décembre 2003 ne serait pas applicable à son licenciement.

La partie intimée soutient que ce licenciement rentre dans le cadre du plan social du 22 décembre 2003 et interjette régulièrement appel incident sur ce point. Elle fait la chronique du plan social et des difficultés financières d'**A.)** Sàrl. et demande la réformation du jugement de première instance, estimant que par application de la loi du 23 juillet 1993 sur les licenciements collectifs, le licenciement de **Z.)** tomberait sous l'application du plan social en question.

Les parties discutent la validité de l'avenant au plan social portant extension de celui-ci et application du plan social du 22 décembre 2003 au licenciement de **Z.)**.

La Cour retient que **Z.)** a été licencié par lettre recommandée du 30 juillet 2004. La *« convention plan social – groupe **C.)** »* du 22 décembre 2003 prévoit que le plan social *« restera valable jusqu'au 30 juin 2004 »* et que *« tout licenciement pendant cette période … sera couvert par le présent plan social ».* Il a également été prévu que les dispositions du plan social seront prolongées après la date du 30 juin 2004 pour les trois catégories de personnes suivantes : les salariés en congé parental, les salariés en absence pour cause de maladie et les salariés candidats aux élections pour la désignation des délégués de personnel.

Le cas de **Z.)** ne rentre dans aucune des trois catégories en question.

Le 29 juin 2004, un *« avenant 2 au plan social »* a prorogé la validité *« des dispositions du plan social **C.)** jusqu'au 31 juillet 2004 »* sous les deux conditions que le nombre des salariés licenciés sera limité à 57 personnes et que l'accord des syndicats signataires sera subordonné à un accord de principe de la part des banques et de l'inspection vétérinaire.

Dans une lettre du 30 juillet 2004, la BANQUE **X.).)** fait part à **C.)** S.A. *« que nous sommes en train d'instruire votre demande de financement et que d'ici quelques semaines nous serons en mesure de vous faire part de notre décision définitive à ce sujet. Toutefois, nous estimons d'ores et déjà qu'une deuxième banque devra intervenir pour la moitié du crédit ».* Il n'y a plus eu de suites à cette lettre et il n'y a pas eu intervention d'autres banques.

Il en résulte que la deuxième condition de l'avenant du 29 juin 2004, l'accord des banques, fait défaut. En conséquence, cet avenant n'est pas valable.

Il est dès lors oiseux d'examiner l'incidence de la loi du 23 juillet 1993 sur les licenciements collectifs sur la validité de l'avenant 2 en question du plan social.

Il suit des éléments ci-devant que le plan social du 22 décembre 2003 et son avenant du 29 juin 2004 ne sont pas applicables au licenciement de **Z.)** et le jugement entrepris est à confirmer sur ce point.

En ce qui concerne la précision ainsi que le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement, l'appelant estime que ces motifs manquent de précision dans la mesure où ils se réfèrent uniquement au plan social annexé à la lettre de licenciement. Il relève que les motifs économiques invoqués à la base de son licenciement sont formellement contestés et qu'ils n'ont pas de raison d'être propre, mais que l'employeur se contente de renvoyer au plan social litigieux.

Z.) demande de réformer le jugement entrepris, de dire le licenciement avec préavis du 30 juillet 2004 abusif et de condamner **A.)** Sàrl. à lui payer, augmentant sa demande initiale, à titre de préjudice matériel la somme de 13.354,95.- €, à titre de préjudice moral 30.000.- € et 3.486,40.- € à titre d'indemnité pour jours de congé non pris.

A.) Sàrl. soutient que les motifs du licenciement sont suffisamment précis, réels et sérieux au regard du fait que dans la lettre de licenciement il est fait référence au plan social du 22 décembre 2003 annexé à la lettre de licenciement. Il est encore renvoyé à la lettre de motivation du 16 septembre 2004.

A.) Sàrl. demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement de **Z.)** régulier ainsi que le débouté de ses demandes en dommages et intérêts.

A.) Sàrl. souligne que le licenciement avec préavis de **Z.)** est intervenu pour des motifs économiques.

La lettre de licenciement de **Z.)** du 30 juillet 2004 est de la teneur suivante :
« Nous sommes au regret de vous informer que nous avons décidé de résilier le contrat de travail qui vous lie à notre entreprise.

*Les graves difficultés rencontrées par notre société nous ont en effet contraints de procéder à la conclusion d'un plan social, négocié entre les délégations du personnel, les organisations syndicales LCGB et OGBL, et les représentants des sociétés du Groupe **C.)**.*

Compte tenu de votre ancienneté et des dispositions du plan social, votre préavis est de 6 mois. Il débutera le 1er août 2004 et expirera le 31 janvier 2005.

Après imputation des jours de congé et/ou heures supplémentaires dus, vous bénéficierez d'une dispense de travailler.

Conformément au plan social et afin de pouvoir bénéficier des avantages complémentaires de celui-ci, nous vous prions de bien vouloir nous renvoyer une version dûment datée et signée de la déclaration jointe en annexe.

Nous portons votre attention sur le fait que les avantages du plan social ne pourront cependant pas être cumulés avec ceux résultant de votre contrat de travail individuel.
… »

Après demande des motifs de la part de **Z.)**, **A.)** Sàrl. a répondu par lettre du 16 septembre 2004 :
« Suite à votre courrier daté du 19 août dernier, par lequel vous nous demandez les motifs qui sont à la base de votre licenciement, nous tenons à vous préciser ce qui suit, en complément à ce que nous vous avions déjà exposé dans notre lettre de licenciement :

*Bien que pour des raisons d'organisation purement interne, vous ayez été transféré de la société **Y.)** vers la société **A.)**, il est un fait qu'après ce transfert vous avez continué à ne vous occuper que de la comptabilité de votre précédent employeur **Y.)**, faisant, tout comme **A.)**, partie du groupe **C.)**.*

*Or, vous n'ignorez pas - et votre travail journalier vous l'illustrait à suffisance - qu'en dépit de tous les efforts de restructuration déployés par la nouvelle direction, la situation ne s'est pas améliorée, de sorte que, comme indiqué dans la lettre de licenciement, un plan social a dû être négocié entre les délégations du personnel, les organisations syndicales LCGB et OGBL et les représentants des sociétés du Groupe **C.)**. La convention en question a été signée entre parties le 22 décembre 2003 et s'est clôturée au 31 juillet 2004.*

*Les activités d'abattage ayant été arrêtées et les autres activités commerciales fortement réduites, il s'en est suivi que l'équipe comptable a logiquement et forcément également dû être réduite et c'est ainsi que votre poste de travail a malheureusement dû être supprimé. À l'heure actuelle, l'avenir de **Y.)** est plus qu'incertain, cette incertitude entraînant des conséquences négatives supplémentaires également pour **A.)**.*
… ».

La Cour retient que dans la lettre de motivation du 16 septembre 2004 ensemble la lettre de licenciement, il est fait état de graves difficultés d'ordre financier qui ont contraint la partie intimée de négocier un plan social prévoyant de nombreux licenciements.

La référence au plan social négocié entre les délégations du personnel, les organisations syndicales LCGB et OGBL et les représentants des sociétés du Groupe **C.)** et signé entre parties le 22 décembre 2003, est un motif suffisamment précis qui satisfait aux exigences légales et jurisprudentielles en la matière. La réalité de ces motifs économiques et l'ampleur des difficultés financières justifiant un licenciement pour motifs économiques résultent à suffisance de droit du fait qu'un plan social a dû être établi prévoyant un nombre important de licenciements.

Il est sans incidence sur la régularité du licenciement qu'**A.)** Sàrl. fait référence dans la lettre de licenciement du 30 juillet 2004 aux dispositions du plan social sans que ce plan social soit applicable au licenciement de l'appelant. Aucune disposition légale n'interdit par ailleurs un licenciement pour motifs économiques après la venue à terme d'un plan social.

Il résulte clairement des lettres des 30 juillet et 16 septembre 2004 que le licenciement de **Z.)** est intervenu pour des motifs économiques, même si ce licenciement n'est pas intervenu dans le cadre du plan social.

L'argumentation de la partie appelante selon laquelle le plan social du 22 décembre 2003 n'aurait plus permis des licenciements pour motifs économiques après son échéance, tombe à faux eu égard à l'ampleur des difficultés financières et au plan social qui en l'occurrence n'a pas suffi.

En conséquence des développements qui précèdent, le licenciement de **Z.)** du 30 juillet 2004 doit être déclaré régulier et **Z.)** doit être débouté de ses demandes en paiement de dommages et intérêts. Il y a lieu de confirmer le premier jugement sur ce point.

Z.) réclame de son ancien employeur la somme de 3.769,49.- € à titre d'indemnisation pour non-respect des dispositions de l'article L. 124-2. du code du travail.

En ce qui concerne cette prétendue irrégularité formelle du licenciement pour défaut d'entretien préalable invoquée par l'appelant, **A.)** Sàrl. estime qu'eu égard aux nombreuses négociations ayant conduit au plan social, cette formalité tombe à faux.

Les juges de première instance ont fait une correcte application de la loi en disant qu'à défaut de convocation à l'entretien préalable, **A.)** Sàrl. a violé l'article L. 124-2. du code du travail et une juste appréciation en fixant à 10.- € le dédommagement pour ce vice de forme.

A.) Sàrl. soulève l'irrecevabilité de l'appel en ce qui concerne les demandes de **Z.)** en paiement des jours de congé non pris et des jours fériés travaillés pour défaut de motivation de l'appel sur ces deux points.

Dans l'acte d'appel du 1er février 2006, **Z.)** réclame dans le dispositif la condamnation de **A.)** Sàrl. au paiement du montant de 3.486,40.- € à titre d'indemnité pour jours de congé non pris et pour jours fériés travaillés.

À défaut de la moindre motivation concernant ce volet de l'appel, il doit être déclaré irrecevable.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG demande la condamnation de **A.)** Sàrl. à lui payer le montant de 31.552,82.- € à titre d'indemnités de chômage allouées à **Z.)**.

A.) Sàrl. demande le débouté de la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG .

Le licenciement avec préavis de **Z.)** du 30 juillet 2004 ayant été déclaré régulier, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG doit être débouté de sa demande par confirmation du premier jugement.

Z.) et **A.)** Sàrl. réclament une indemnité de procédure de respectivement 2.000.- € et 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Ces demandes sont à déclarer non fondées, **Z.)** ayant été débouté de son action et devant assumer tous les dépens et **A.)** Sàrl. ne justifiant 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,

déclare l'appel de **Z.)** irrecevable quant à la demande en paiement au montant de 3.486,40 .- € à titre d'indemnité pour jours de congé non pris et pour jours fériés travaillés ;

pour le surplus reçoit les appels principal et incident ;

les dit non fondés et en déboute ;

dit la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG non fondée et en déboute ;

confirme le jugement entrepris du 2 janvier 2006 ;

rejette les demandes respectives de **Z.)** et de **A.)** Sàrl. basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne **Z.)** aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Louis BERNS sur son affirmation de droit.