

Arrêt N° 48/18 - VIII - Travail

**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du dix-neuf avril deux mille dix-huit**

Numéro 44476 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;  
Agnès ZAGO, premier conseiller;  
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;  
Alain BERNARD, greffier.

**Entre:**

**Maître Yann BADEN**, avocat à la Cour, demeurant à L-6187 Gonderange, Zone d'Activité Gehaansräich, agissant en sa qualité de curateur de **la société anonyme SOC1.**), ayant été établie et ayant eu son siège social à L-(...), déclarée en état de faillite par jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg du ... 2010,

**appelant** aux termes d'un acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 27 janvier 2017,

**comparant par Maître Yann BADEN**, avocat à la Cour, demeurant à Gonderange,

**et:**

**A.)**, demeurant à L-(...),

**intimée** aux fins du prédit acte BIEL,

**comparant par Maître Nicolas FRANCOIS**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----

## LA COUR D'APPEL:

A.) a été au service de la société anonyme SOC1.), en tant que chargée de production, du 15 juin 2006 au 15 octobre 2010, date à laquelle la société qui l'employait a été déclarée en état de faillite par le tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg.

Dans le cadre de la faillite, A.) a déposé au greffe du tribunal de commerce deux déclarations de créance. La seconde, enregistrée sous le numéro 59, porte sur le montant de 10.000.- EUR auquel A.) estime avoir droit sur base du plan social, qui avait été conclu le 10 août 2010, soit deux mois avant la survenance de la faillite, entre la société SOC1.), les délégués du personnel et l'OGB-L en vue de licenciements collectifs envisagés afin d'assurer la survie de l'entreprise.

Le curateur de la société faillie s'est opposé à l'admission au passif de la créance au motif que la salariée n'avait pas fait l'objet du licenciement collectif mis en place par la société SOC1.), mais que son contrat de travail avait été résilié par l'effet de la cessation de l'activité de son employeur suite à la survenance de la faillite. Il estime, par conséquent, que la créance de A.) devrait se limiter au montant dû en vertu de l'article L. 125-1(1) précité.

Les contestations relatives à cette déclaration de créance ont été renvoyées, par jugement du 18 décembre 2015, devant le tribunal du travail. Celui-ci a été saisi par la requête de A.) déposée au greffe le 9 mars 2016.

A.) a augmenté sa demande au cours de l'instance pendante devant le tribunal du travail à hauteur d'un montant de 23.227,94 EUR.

Le tribunal du travail a, par jugement du 19 décembre 2016, déclaré la demande de A.) fondée et a fixé la créance de la salariée au montant de 8.700.- EUR. Pour décider ainsi, les premiers juges ont retenu

- que le plan social signé le 10 août 2010 sur base des dispositions de l'article L. 166-1 et suivants du Code du travail avait pour but de fixer les conditions de licenciement du personnel dans le cadre du licenciement collectif de 24 salariés sur les 37 salariés occupés par la société,
- que les articles L. 166-2 et L. 166-3 du Code du travail ont été introduits en droit luxembourgeois en application des directives européennes 75/129, 92/56 et 98/59 destinées à assurer le rapprochement des législations des Etats-membres relatives aux licenciements collectifs,
- qu'ainsi, l'article 2 de la directive 98/59 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs impose à l'employeur qui envisage des licenciements collectifs de procéder à des consultations avec les représentants des travailleurs afin d'évaluer les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ou d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement,

- que la directive 98/59 s'applique aux licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs ainsi qu'aux licenciements collectifs suite à une cessation des activités de l'établissement qui résulte d'une décision de justice ordonnant sa dissolution et sa liquidation, alors même que dans le cas d'une telle cessation, la législation nationale prévoit la résiliation avec effet immédiat des contrats de travail des travailleurs (cf. en ce sens, l'arrêt C-235/10 du 3 mars 2011, ...),
- que selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, il appartient au juge national d'interpréter le droit national à la lumière du texte et des objectifs de la directive 98/59, afin que les obligations figurant aux articles 2 et 3 soient respectées et exécutées,
- qu'outre son cadre légal, les termes du plan social litigieux visent son application à tous les salariés licenciés pour cause économique dans l'année de sa signature, et ce même en cas de cessation complète des activités de la société,
- qu'en déduction de ces développements, le plan social avait vocation à s'appliquer également à A.), dont le contrat de travail avait pris fin par la survenance de la faillite de son employeur, deux mois après la signature du plan en question,
- que le montant de la créance que la salariée demandait à voir fixer devait être limité au montant indiqué par A.) dans sa déclaration de créance.

Le curateur de la société SOC1.) en faillite a régulièrement relevé appel du jugement du 19 décembre 2016 par exploit d'huissier de justice du 27 janvier 2017. Il demande, par réformation, le rejet de la demande de A.) pour n'être pas fondée.

Le curateur de la faillite, Maître Yann BADEN, fait valoir que le contrat de travail qui liait A.) à la société SOC1.) a pris fin par la survenance de la faillite de l'employeur et que le plan social en cause a été établi pour répondre aux exigences des articles L. 166-1 et suivants du Code du travail prescrites pour les cas de licenciements collectifs. Ainsi, un salarié dont le contrat de travail a pris fin par la survenance de la faillite de son employeur ne saurait réclamer, outre les indemnités légales dues sur base de l'article L. 125-1(1) du Code du travail, des indemnités dues en vertu du plan social. Selon Maître Yann BADEN, il y aurait lieu de distinguer, en l'espèce, entre les salariés de la société SOC1.) dont le contrat de travail a été résolu, avant la survenance de la faillite, dans le cadre d'un licenciement collectif et ceux, dont A.), dont le contrat a cessé par la mise en faillite de leur employeur. La nature des indemnités auxquelles ils auraient droit dépendrait de ce critère.

L'appelant analyse de façon détaillée, l'arrêt de la Cour de justice C-235/10 par rapport au cas d'espèce, ainsi que les travaux parlementaires relatifs à l'article 30 de la loi du 24 mai 1989, article qui correspond aux deux premiers alinéas de l'article L. 125-1(1) du Code du travail.

En ordre subsidiaire, le curateur dénie à A.) le bénéfice des points IX (indemnisation pour licenciement collectif : 7.200.- EUR) et X (dans le cas d'une renonciation de la part du salarié à une mesure sociale d'accompagnement : 1.500.- EUR) du plan social, puisque ces points ne prévoiraient pas les modalités à remplir par le salarié pour bénéficier d'une indemnisation en cas de faillite.

A.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que les premiers juges ont retenu l'applicabilité du plan social à son égard. Elle fait valoir que le propre d'un plan social serait d'accorder aux salariés concernés par un licenciement collectif des mesures de compensation financière qui vont au-delà des indemnités prévues par la loi ou par une convention collective, de sorte qu'il ne saurait lui être opposé de choix entre l'une ou l'autre de ses déclarations de créance. Tel serait le cas, en l'espèce, des articles VI à X du plan social. La salariée demande acte de ce qu'elle augmente, en instance d'appel, la créance litigieuse au montant de 21.447,48 EUR suivant un décompte qu'elle fournit en pièce numéro 7, première page.

A.) conteste l'existence d'un manque de respect de sa part de la procédure qu'elle aurait dû suivre selon l'annexe 6) du plan social, à savoir, la notification par la salariée au curateur de son acceptation ou de son renoncement au bénéfice d'une assistance dans la recherche d'un nouvel emploi. Elle souligne que la clause en question prévoirait à cet égard une possibilité de notifier son choix et non pas une obligation.

Elle critique également l'interprétation que fait le curateur du plan social en ce que celui-ci estime que si la salariée renonce aux mesures sociales d'accompagnement, elle renonce aux avantages sociaux garantis par le plan social en cas de faillite et, *« qu'en cas de renonciation, les mesures d'accompagnement se transforment en indemnité volontaire, mais l'indemnisation du salarié n'est pas envisagée par le plan social »*. A.) renvoie à l'article X, §11 du plan social, lequel garantirait le cumul des indemnités réclamées.

Le curateur de la société SOC1.) en faillite s'oppose à l'augmentation de sa déclaration de créance par A.).

#### Motifs de la décision

##### - Le cadre normatif

L'article L. 125-1(1) du Code du travail prévoit que le contrat de travail est résilié avec effet immédiat en cas de cessation des affaires par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur. Il prévoit encore que le salarié a droit au maintien des salaires se rapportant au mois de la survenance de la faillite et au mois subséquent, et à l'attribution d'une indemnité égale à cinquante pour cent des mensualités se rapportant au délai de préavis auquel le salarié aurait pu prétendre conformément aux dispositions de l'article L. 124-3 du Code du travail.

Il précise toutefois que cette solution ne vaut que « sauf continuation des affaires par le curateur ou le successeur de l'employeur ».

Cette solution législative, qui semble impliquer que la faillite produit un effet immédiat et inéluctable de cessation du contrat de travail, est cependant contraire, dans certains cas, à une règle de droit européen que le législateur luxembourgeois a transposée aux articles L. 166-1 et suivants du Code du travail, lesquels s'appliquent non point à toutes les cessations de contrats de travail consécutifs à une faillite, mais uniquement aux cessations collectives (« licenciements collectifs »), c'est-à-dire, en droit luxembourgeois, aux licenciements d'au moins 7 salariés pour une même période de 30 jours et aux licenciements d'au moins 15 salariés pour une même période de 90 jours.

Cette règle applicable aux licenciements collectifs prend son origine dans une série de directives européennes, à partir de la directive 70/129/CEE du Conseil, du 17 février 1975. Selon cette dernière directive, elle ne s'appliquait pas aux travailleurs touchés par la cessation des activités de l'établissement lorsque celle-ci résultait d'une décision de justice telle la faillite. Depuis la directive 92/56 CEE du Conseil du 24 juin 1992, cette restriction au champ d'application de la directive a été supprimée. La directive 75/129, telle que modifiée par la directive 92/56, a été abrogée et remplacée par la directive 98/59, actuellement en vigueur, qui maintient l'inclusion des licenciements collectifs suite à une faillite dans son champ d'application.

Il résulte de cette directive, ainsi que de l'article L. 166-2 du Code du travail, que lorsque la faillite est susceptible d'entraîner des licenciements qui en raison du nombre des salariés concernés sont à qualifier de licenciements collectifs, elle ne peut, par exception à l'article L. 125(1) du Code du travail, pas entraîner automatiquement la cessation des contrats de travail ; au contraire, la procédure de licenciements collectifs, telle qu'elle est prévue par la directive et par l'article L. 166-2 du Code du travail, doit être suivie au préalable, avant que le licenciement puisse être notifié au salarié par le curateur de faillite.

Cette incidence de la procédure européenne des licenciements collectifs sur les faillites luxembourgeoises a donné lieu à une série d'arrêts de la Cour de cassation du 29 avril 2010 (numéros 28/10 et suivants) saisissant la Cour de justice de l'Union européenne de la question de savoir si la directive 98/59/CEE était à interpréter en ce sens qu'elle s'appliquait à une cessation des affaires par suite d'une déclaration de faillite de l'employeur et, dans l'affirmative, si le curateur était à assimiler à un employeur ayant envisagé des licenciements collectifs et étant en mesure d'accomplir, dans cette perspective, les actes visés aux articles 2 et 3 de la directive et d'effectuer les licenciements.

Dans son arrêt préjudiciel du 3 mars 2011 (Claes et autres, affaires jointes C-235/10 à C-239/10), la CJUE répondit, dans le contexte particulier de la liquidation d'un établissement de crédit par l'affirmative à la première question de la Cour de cassation. Elle répondit comme suit à la deuxième question :

*« Jusqu'à l'extinction définitive de la personnalité juridique d'un établissement dont la dissolution et la liquidation sont ordonnées, les obligations découlant*

*des articles 2 et 3 de la directive 98/59 doivent être remplies. Les obligations qui incombent à l'employeur en vertu de ces articles doivent être exécutées par la direction de l'établissement en cause, lorsqu'elle reste en place, même avec des pouvoirs limités quant à la gestion de cet établissement, ou par le liquidateur de celui-ci, dans la mesure où la gestion de cet établissement, ou par le liquidateur de celui-ci, dans la mesure où la gestion dudit établissement est reprise entièrement par ce liquidateur ».*

Après cassation de l'arrêt déféré (Cass. 27 octobre 2011, arrêts numéros 60/11 et suivants), la composition de la Cour d'appel à laquelle l'affaire avait été renvoyée (ordonnances de la Cour d'appel du 8 décembre 2011), décida que la situation dans laquelle se trouvaient les salariés (en l'espèce, il s'agissait de salariés protégés) concernés par le jugement déclaratif de l'insolvabilité de leur employeur, un établissement bancaire, ne relevait pas de la cessation automatique des contrats de travail, mais d'un licenciement collectif qu'il convenait de déclarer irrégulier.

Les conclusions juridiques qu'il convient de tirer de ces arrêts sont claires et sont transposables, sans difficultés, au présent cas bien que celui-ci ne concerne pas un salarié protégé, mais un salarié ordinaire et qu'il a trait à une procédure de faillite et non à une procédure de liquidation d'un établissement bancaire (cf. en ce sens les arrêts de la Cour de cassation du 29 avril 2010).

Il est constant qu'en l'espèce, 13 salariés ont perdu leur emploi du fait de la faillite, ce qui est un nombre suffisant pour que l'application de la procédure pour licenciements collectifs ait été obligatoire ; avant le jugement déclaratif de la faillite, 24 autres salariés avaient, par ailleurs, fait l'objet d'un plan social moins de 90 jours avant la faillite et leur nombre peut être ajouté au nombre de salariés directement concernés par la faillite conformément à l'article L. 166-1 du Code du travail. Néanmoins, Maître Yann BADEN a appliqué, à tort, l'article L. 125-1 du Code du travail (cessation automatique des contrats de travail) au lieu de suivre la procédure de l'article L. 166-2 du Code du travail.

La question dont le tribunal du travail a été saisi n'est toutefois pas celle de la régularité du licenciement, mais celle du droit de la salariée de bénéficier des stipulations du plan social conclu avant le jugement déclaratif, et dont la clause II (alinéas 3 et 4) stipule que « *Le Plan social s'applique à compter de sa signature et jusqu'au 12<sup>ème</sup> mois suivant sa signature, et cela exclusivement aux salariés qui doivent être licenciés pour des motifs d'ordre économique.*

*Par conséquent, dans l'hypothèse où SOC1.) devait être amenée à stopper totalement ses activités dans l'année suivant la signature du Plan social et suivant les licenciements des personnes visées à l'annexe 1, les salariés restant auprès de SOC1.) bénéficieront également des avantages sociaux liés au présent Plan social, sans qu'une nouvelle procédure de licenciements collectifs soit mis en place ».*

- L'applicabilité du plan social

Le plan social a été signé le 10 août 2010 et la date de la faillite, traitée par le curateur de la société employeuse comme entraînant automatiquement la cessation des contrats de travail est le 10 octobre 2010. Il s'ensuit que la stipulation selon laquelle le plan social s'applique pendant les 12 mois suivant sa signature aux salariés qui doivent être licenciés pour des motifs d'ordre économique s'applique à A.).

- Les conséquences pécuniaires pour la salariée

Le plan social s'appliquant pour les raisons précitées à A.), il y a lieu d'analyser les moyens que le curateur de la faillite SOC1.) S.A. soulève, en ordre subsidiaire, afin de démontrer que la créance de la salariée n'est pas fondée.

La salariée revendique, aux termes de sa déclaration de créance numéro 59, les montants de 8.500.- EUR sur base de l'article IX du plan social et le montant de 1.500.- EUR sur base l'article X. L'augmentation de sa créance a été déclarée irrecevable en première instance. Elle réitère, en instance d'appel, sa demande en augmentation au montant de 21.447,48 EUR.

A la date du jugement déclaratif de faillite, A.) avait une ancienneté de service de 72 mois. Elle a, partant, droit, en vertu de l'article IX du plan social, à une indemnité volontaire de licenciement égale à 8.500.- EUR.

Concernant l'indemnité prévue à l'article X, la salariée réclame l'indemnité de 1.500.- EUR due aux salariés ayant renoncé à une mesure sociale d'accompagnement ; l'appelant s'y oppose au motif que la salariée n'aurait pas suivi les formalités imposées par l'article en question ainsi que par l'annexe 6).

L'article X prévoit, en son dernier alinéa, que « *Si le salarié renonce à ces mesures (mesures sociales d'accompagnement), il pourra demander en contrepartie le paiement du montant de 1.500.- EUR par courrier à SOC1.) dans l'année suivant la fin du préavis. Ce choix pourra être notifié à l'Employeur à l'aide de l'annexe 6. Ce montant sera alors considéré comme une indemnité volontaire au même titre que les indemnités prévues à l'article IX. Ce montant sera payé dans un délai d'un mois suivant la demande du salarié, et au plus tôt en même temps que le versement des indemnités volontaires visées à l'article IX du Plan social(...)* ».

L'annexe 6) représente un courrier d'information à l'adresse de l'employeur par lequel le salarié informe la société SOC1.) de son choix parmi les trois possibilités qui lui sont offertes (assistance dans la recherche d'emploi, bénéfice de formations pour un budget de 1.500.- EUR ou renonciation aux mesures d'accompagnement avec allocation d'une indemnité de 1.500.- EUR) ; il suffisait aux salariés intéressés de copier ou d'envoyer la page en question à SOC1.) S.A. pour informer celle-ci de son choix dans l'année suivant la fin du préavis.

Il n'est pas contesté en cause que A.), qui se prévaut de sa renonciation à toute mesure d'accompagnement, n'a pas informé la société SOC1.) S.A. de son choix par l'envoi d'un courrier ; elle fait valoir que suivant les termes de l'article

X, dernier alinéa, la notification d'une renonciation était facultative (« *ce choix pourra être notifié (...)* »).

La Cour ne partage pas cette interprétation. En effet, il y a lieu de considérer l'intégralité de la phrase pour comprendre que le verbe « pourra » laisse la faculté au salarié de notifier son choix « *à l'aide de l'annexe 6* » ou par tout autre moyen. Le fait que le choix doit être porté à la connaissance de l'employeur dans un délai délimité confirme cette interprétation : en effet, dans l'optique d'une bonne administration par les dirigeants de la société, et, ensuite, par le curateur des suites du plan social, il est nécessaire que les salariés lui soumettent leur choix dans le délai imparti. En l'espèce, A.) a déposé sa déclaration de créance relative à l'indemnité prévue à l'article X, le 3 novembre 2010 au greffe du tribunal de commerce. Par ce dépôt, elle a, à suffisance de droit, notifié son choix au curateur de la faillite dans le délai imparti.

A.) critique encore l'interprétation que fait le curateur du plan social en ce qu'il estime que si un salarié renonce aux mesures sociales d'accompagnement, il renonce aux avantages sociaux garantis par le plan social en cas de faillite et, « *qu'en cas de renonciation, les mesures d'accompagnement se transforment en indemnité volontaire, mais l'indemnisation du salarié n'est pas envisagée par le plan social* ».

L'article X, dernier alinéa du Plan social garantit le cumul des indemnités réclamées par A.) sur base des articles IX et X du Plan social. Le moyen soulevé par l'appelant n'est, par conséquent, pas fondé et la créance de la salariée, basée sur l'article X, dernier alinéa du Plan social précité est justifiée pour le montant de 1.500.- EUR.

Le curateur de la société SOC1.) en faillite s'oppose à l'augmentation de sa déclaration de créance par A.) en invoquant le contrat judiciaire qui se serait formé entre eux par la déclaration de créance numéro 59, que la salariée avait limitée au montant de 10.000.- EUR.

En vertu du principe de l'immutabilité du litige tel qu'il était entendu sous l'empire de l'ancien code de procédure civile, il était interdit au demandeur de changer, en cours d'instance, tant l'objet, à savoir ses prétentions, que la cause de sa demande, c'est-à-dire l'ensemble des faits se trouvant à la base de la demande, à moins que le défendeur n'y consente.

La portée de ce principe se trouve modifiée depuis l'entrée en vigueur du Nouveau code de procédure civile, dont l'article 53 est ainsi rédigé: « *L'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties. Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense. Toutefois l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant* ».

Cette modification législative a substitué le critère, plus souple, du lien suffisant entre la demande originaire et la demande nouvelle au critère, qui existait sous l'ancienne législation telle qu'elle était interprétée en jurisprudence, de l'identité de leurs objets et causes.

En l'espèce, le tribunal estime qu'il existe un lien suffisant entre la demande originaire de A.) résultant de sa déclaration de créance et l'augmentation de sa demande formulée devant les juridictions du travail, de sorte qu'il y a lieu d'appliquer l'article 53 du Nouveau code de procédure civile et de déclarer cette demande recevable.

Aux termes de son décompte (pièce no 7), A.) réclame les indemnités que les autres salariés de la société SOC1.), qui ont fait l'objet du licenciement collectif en août 2010, ont perçues sur base des articles VI, VII et VIII du plan social. Ces montants correspondent aux pièces versées en cause et ne sont pas contestés en tant que tels par le curateur. Il y a, partant, lieu de fixer la créance de A.) au montant de 21.447,48 EUR, conformément au décompte qu'elle verse en cause (cf. pièce n° 6).

- Les indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de déclarer la demande de l'appelante basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondée.

Il en est de même de la demande de A.), celle-ci restant en défaut de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

**PAR CES MOTIFS :**

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

reçoit l'appel principal et l'appel incident,

dit l'appel principal non fondé ;

dit l'appel incident fondé ;

fixe la créance de A.) au montant de 21.447,48 EUR ;

confirme le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 19 décembre 2016 pour le surplus ;

déclare non fondées les demandes des parties en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

met les frais et dépens de l'instance d'appel à charge de la masse de la faillite de la société anonyme SOC1.).

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Lotty PRUSSEN, président de chambre, en présence du greffier Alain BERNARD.