

filiales et d'effectuer à leur rencontre toutes réclamations de quelque nature qu'elles soient, concernant toutes sommes ou avantages quelconques relatifs à l'exécution ou à la rupture de son contrat de travail.

En cas de manquement à cet engagement que les parties considèrent comme déterminant de leur consentement, le salarié devra immédiatement rembourser l'indemnité de rupture stipulée ci-dessus à la Compagnie IBM France ou à telle filiale ou société qu'elle lui désignera.

ARTICLE 3. – Le salarié s'interdit de divulguer les termes de la présente transaction, sauf s'il s'agit de satisfaire à des exigences légales, s'engage, par ailleurs, à respecter son engagement relatif aux informations confidentielles, aux droits d'auteur et aux interventions.

Il a été informé de ce que la Compagnie IBM France considère ces engagements de confidentialité comme des éléments essentiels pour son consentement à la présente transaction.

Ils ont alors été engagés selon contrat à durée indéterminée par la "SA Montpellier Technologie" à des salaires nettement inférieurs à ceux qu'ils percevaient au sein de la Compagnie IBM France, et sont passés de l'application de la Convention collective de la métallurgie parisienne à celle de l'Hérouville, avec la perte de certains avantages.

En 1997, tel que cela résulte des procès verbaux de réunions du comité d'entreprise, la Compagnie IBM France à Montpellier a recherché des salariés pour travailler à temps partiel, le samedi et le dimanche, et il a été décidé d'allouer aux volontaires de l'entreprise pour ces tâches une prime de 90 000 F.

C'est dans ce cadre que les onze salariés (A., B., C., D., Gai., Gas., Gay., P., Ba., Co., L.) ont été engagés par la Compagnie IBM France avec une durée hebdomadaire de travail de 22 h 30 selon un horaire d'équipe jour-nuit alternés, avec un salaire réduit.

Les circonstances de l'engagement par la SA IBM France des salariés sont les suivantes : le même jour, ils signent quatre documents :

- le premier confirmant une demande de réengagement par la SA IBM France,
- le second un protocole rectificatif au protocole d'accord du 30 septembre 1993, prévoyant que chaque salarié rembourse à la SA IBM France immédiatement une partie de l'indemnité de rupture définitive perçue à l'occasion de son départ de la SA IBM France.
- le troisième une lettre d'engagement signée de "Janin directeur de l'établissement de Montpellier" prévoyant les conditions de la rémunération.
- le quatrième un "protocole de passage à temps partiel" ainsi rédigé : "Dans le cadre des difficultés graves que traverse l'industrie informatique, la Compagnie IBM France a connu une détérioration sensible de sa situation économique.

Pour redresser celle situation, elle a mis en place plusieurs "Plan d'Adaptation des Ressources Humaines". Afin de compléter ce redressement, la Compagnie maintient en 1997, après consultation du CCE, l'offre de passage à temps partiel.

Dans ce contexte, la Compagnie IBM France et le salarié ont envisagé une réduction de son horaire de travail s'accompagnant d'un passage sous statut à temps partiel.

Afin d'éviter un litige, les parties se sont alors rapprochées pour déterminer d'un commun accord les modalités de cette modification substantielle du contrat, afin que le salarié soit dédommagé(e) de manière satisfaisante de tout préjudice pouvant résulter de sa baisse d'activité.

Après avoir discuté tant sur le principe que sur le montant de ces indemnités, les parties se sont fait des concessions réciproques et ont expressément convenu ce qui suit, conformément à l'article 2044 du Code Civil :

CONTRAT DE TRAVAIL – Modifications substantielles – Perte d'avantages conventionnels – Cause illicite et immorale des engagements souscrits – Nullité – Dommages-intérêts.

COUR D'APPEL DE MONTPELLIER (Ch. Soc.)
6 novembre 2001

Sté IBM France contre A. et a.

FAITS ET PROCÉDURE

En 1993, la SA IBM France a entrepris des mesures de restructurations revêtant diverses formes. En particulier, elle a créé le 1^{er} octobre 1993 une filiale dénommée "Montpellier Technologies" avec pour objet de produire des modules logiques et mémoriser de type "SCM" et "MCM". Il était prévu que "Montpellier Technologies" était une filiale à 100% de la SA IBM France et que le personnel serait recruté sur une base de volontariat parmi le personnel de la division "Technology Production" de l'usine de Montpellier de la SA IBM France.

C'est dans ce cadre que douze salariés de la SA IBM France à Montpellier ont vu leur contrat de travail rompu selon les "protocoles de transaction" du 30 septembre 1993 ainsi rédigés :

"La Compagnie IBM France a décidé de mettre fin ou de réorganiser certaines de ses activités sur le site de Montpellier. Par l'intermédiaire des responsables de l'encadrement, elle a engagé des discussions avec le salarié sur l'évolution de carrière qui pourrait être la sienne dans cette perspective.

Après discussion, le salarié a opté pour l'offre de départ négocié prévue dans le cadre du Plan Social sur lequel le Comité d'Entreprise a été consulté le 24 juin 1993 (article L. 321-1 du Code du Travail modifié par la loi du 29 juillet 1992).

Dans ce cadre, il est mis fin au contrat de travail du salarié aux conditions ci-après :

ARTICLE 1^{er}. – Le contrat de travail du salarié prend effectivement fin le 30 septembre 1993. A la rupture du contrat, la Compagnie IBM France lui remettra son certificat de travail et lui réglera dans les meilleurs délais le solde des salaires, primes et congés non encore échus.

En outre, dans un but de règlement définitif, la Compagnie IBM France versera au salarié une somme forfaitaire (mémoire) à titre d'indemnité de rupture.

Celle indemnité est supérieure à l'indemnité de licenciement à laquelle pourrait prétendre le salarié et, pour les parties, elle constitue l'indemnisation et la contrepartie indissociable de la renonciation aux avantages du contrat de travail qui le liait à IBM France.

D'autre part, le salarié autorise la Compagnie IBM France à compenser sur ces sommes, à cette même date, toute somme lui restant éventuellement due : (avance, PSM, PSR, créances de vente au personnel, etc.).

ARTICLE 2. – Moyennant la bonne exécution du présent accord et des concessions réciproques qu'il contient, conformément aux dispositions des articles 2044 et suivants du Code Civil, le salarié s'interdit d'agir en justice contre la Compagnie IBM France et ses

ARTICLE 1^{er}. – A compter du 8 décembre 1997, le salarié accepte de passer à temps partiel selon les modalités définies par avenant à son contrat de travail.

En contrepartie de cette acceptation de passer à temps partiel, la Compagnie IBM France versera au salarié une indemnité forfaitaire brute de (mémoire), compensatrice de son préjudice de carrière et de situation ; en accord avec le salarié, cette somme sera traitée par la Compagnie IBM France, sous réserve de l'appréciation des administrations et juridictions fiscales, comme non assujettie à charges sociales mais soumises à la CSG et CRDS selon les règles en vigueur. Elle sera déclarée non imposable (IR, sous réserve de la position de l'administration fiscale et des tribunaux) à hauteur de (mémoire), et imposable pour le net au delà.

Cette somme à caractère indemnitaire ne sera prise en compte pour le calcul des divers avantages, indemnités et primes calculées sur son salaire.

ARTICLE 2. – En cas de reprise de travail à temps plein dans les conditions prévues par la loi ou de départ de la compagnie (y compris par préretraite) dans les cinq ans qui suivent ce passage à temps partiel, l'indemnité ne sera acquise qu'à hauteur de 20 % par an. Le solde devra être remboursé à la compagnie."

L'année suivante, en 1998, la SA Montpellier Technologie a été cédée à la SAGEM.

Les onze salariés A., B., C., D., Gai., Gas., Gay., P., Ba., Co., L. et le syndicat CFDT métallurgie de l'Hérault ont alors saisi le Conseil de Prud'hommes de Montpellier le 25 février 2000, les premiers pour obtenir annulation du protocole rectificatif au protocole d'accord du 30 septembre 1993 et restitution de la somme versée par chacun à la SA IBM France et des dommages intérêts pour un montant de 50 000 F, le second pour obtenir paiement de dommages intérêts.

Le Conseil de Prud'hommes par onze jugements rendus le 23 janvier 2001 a :

– pour ce qui concerne A.,

Dit que les protocoles signés en 1997 et 1998 sont nuls,

Condamné la SA IBM France prise en la personne de son représentant légal en exercice à payer à M. A. :

- 74 112 francs (soixante quatorze mille cent douze francs) à titre de remboursement de la somme versée au titre des protocoles,
- 10 000 francs (dix mille francs) à titre de dommages intérêts,
- 1 000 francs (mille francs) au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

(Suit un dispositif analogue pour les dix autres salariés).

(...)

DISCUSSION DÉCISION :

Sur la nullité des "protocoles rectificatifs" et ses conséquences

Attendu que la chronologie des faits telle qu'elle a été exposée révèle que la SA IBM France a elle même ou par le truchement d'une filiale à 100 % d'une durée de vie éphémère conduit les salariés profondément inscrits dans la vie de l'entreprise à accepter d'abord une rupture définitive d'un premier contrat de travail avec IBM France, ensuite à accepter un changement de dénomination de l'employeur avec pour conséquence une perte de salaire et d'avantages salariaux, enfin et du fait que la SA Montpellier Technologie n'était pas viable, et que la SA IBM France manquait de volontaires pour tenir des emplois à temps partiel les samedi et dimanche, à accepter un retour chez IBM France avec perte de salaire, résultant du passage à temps partiel ;

Attendu que ce cursus réducteur subi par les salariés dans l'impossibilité de retrouver un emploi similaire au leur sur le même site s'inscrit dans une contrainte économique qui ne peut pas être opposée à la seule SA IBM France au titre de la

contrainte, violence morale constituant le vice de consentement ;

Attendu que par contre une double impossibilité interdisait à la SA IBM France de faire restituer aux salariés une partie des sommes perçues en 1993 à la suite de la rupture par l'employeur de leurs contrats de travail :

– d'une part, les protocoles d'accord du 30 septembre 1993 sont des transactions terminant une contestation et ont l'autorité de la chose jugée,

– d'autre part, la signature concomitante des protocoles rectificatifs et des lettres d'engagements par les salariés établit que la SA IBM France a fait payer aux salariés des sommes d'argent importantes pour leur consentir un contrat de travail ;

Que la convention constatant ces engagements a une cause illicite et immorale ;

Que dans ces conditions les "protocoles rectificatifs" doivent être annulés, et la SA IBM France condamnée à restituer les sommes versées par les salariés, dans les conditions déterminées par les premiers juges, et avec intérêts au taux légal à compter de leur versement ;

Qu'aucune compensation ne saurait être ordonnée entre les sommes que les salariés ont été obligés de reverser à la SA IBM France et la prime de passage à temps partiel de 90 000 F ;

Qu'en effet seule la nullité des "protocoles rectificatifs" est en cause et le "passage à temps partiel" n'a pu intervenir au jour de la signature de ces protocoles, les salariés n'étant pas à ce moment là dans le cadre d'un contrat de travail à temps complet avec la SA IBM France ;

Sur les dommages-intérêts pour préjudice professionnel,

Attendu que l'examen des pièces versées au dossier par les parties fait apparaître que les salariés, d'un professionnalisme et d'une fidélité à l'entreprise exemplaires, ont été néanmoins ballottés par l'employeur selon ses besoins entre diverses entités juridiques, avec pour effet de leur faire perdre pendant les années 1993-1998 les avantages d'une convention collective particulière, et de les conduire après 1998 à travailler dans des conditions difficiles, pour un salaire moindre ; qu'il convient de leur allouer à titre de dommages intérêts de ce chef la somme de 50 000 F à chacun.

Sur l'intervention du syndicat CFDT Métallurgie de l'Hérault,

Attendu que le syndicat a pour vocation la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés ; que c'est bien dans ce cadre qu'il a du intervenir au débat ; qu'il convient de lui allouer à titre de dommage-intérêts une somme de 10 000 F ;

Sur les dommages intérêts pour appel abusif,

Attendu que le double degré de juridiction est la règle, que son usage par la SA IBM France n'apparaît pas abusif, en ce sens qu'elle a soutenu son recours ; que la demande de dommages intérêts de ce chef sera rejetée ;

Sur l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile,

Attendu qu'il est inéquitable de laisser à la charge de l'intimé les frais exposés pour sa défense et non compris dans les dépens ; dont le montant sera précisé au dispositif de la présente décision au titre des dispositions de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

PAR CES MOTIFS :

La Cour,

En la forme, ordonne la jonction des procédures et reçoit la SA IBM France en son appel, le syndicat CFDT Métallurgie de l'Hérault en son appel et les salariés en leurs appels incidents,

Au fond,

Confirme les jugements déferés dans leurs dispositions concernant la nullité des "protocoles rectificatifs" et la restitution par la SA IBM France des sommes perçues des

salariés dans ce cadre, et dit que ces sommes portent intérêts au taux légal à compter de leur versement à la SA IBM France,

Reforme les jugements déferés dans leurs dispositions relatives aux dommages intérêts et à l'intervention du syndicat CFDT Métallurgie de l'Hérault,

Les réformant de ces chefs

Condamne la SA IBM France

- à verser à chaque salarié la somme de 50 000 F (soit 7 622,45 Euros) à titre de dommages intérêts, outre la somme de 6 000 F soit 914,69 Euros au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile,

- à verser au syndicat CFDT Métallurgie de l'Hérault la somme de 10 000 F (soit 1 524,49 Euros) à titre de dommages intérêts outre la somme de 6 000 F (soit 914,69 Euros) au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile,

Dit n'y avoir lieu à dommages intérêts pour appel abusif,

Condamne la SA IBM France aux dépens.

(M. Gerbet, Prés. - Mes Grange et Ottan, Av.)

NOTE. – Cet arrêt illustre d'une manière saisissante certaines méthodes patronales pour réduire les effectifs ; il convient d'ailleurs de souligner la constance d'esprit de la société IBM, probablement adepte de la doctrine civiliste classique, qui a précédemment vu sa politique de restructuration annulée pour vice du consentement (CA Montpellier 2 avril 1999 Dr. Ouv. 99 p. 500, n. E. Gayat). Le présent arrêt a préféré se placer sur le terrain de la cause illicite et immorale plutôt que sur celui de la contrainte, ce qui peut paraître contestable (voir les obs. sous Soc. 28 mars 2001 Dr. Ouv. 2001, p. 482). On notera avec intérêt que le syndicat est intervenu à l'instance prud'homale. Beaucoup trop de syndicats ignorent qu'ils peuvent le faire (cf. M. Cohen « L'intervention des syndicats en qualité de partie civile devant les Conseils de Prud'hommes et les autres juridictions civiles », RPDS 1995.22).