

# **GE\_GERICHTE CAPH/165/2007 vom 31. Oktober 2007**

GE Cour de justice, 2007-10-31, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_165\\_2007](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_165_2007)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/165/2007 du 31 octobre 2007

IT: GE\_GERICHTE CAPH/165/2007 del 31 ottobre 2007

## **Regeste**

Résumé: Après que E2 ait repris la société E1, T, qui travaillait pour celle-ci s'est vu proposer un contrat de travail par E2, réduisant son salaire. La Cour rappelle que, dans le cadre d'un transfert d'entreprise, l'acquéreur peut recourir au congé-modification sur la base de nouvelles conditions qui entreront en vigueur à l'issue du délai de congé légal ou contractuel déterminé, en tenant compte des années passées chez l'ancien employeur. Elle retient que T a signé son nouveau contrat en connaissance de cause et qu'il a disposé du temps nécessaire pour appréhender la situation, de sorte qu'il ne peut invoquer la crainte fondée.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Déposés selon la forme et dans le délai prescrit par l'art. 59 de la Loi genevoise sur la juridiction des prud'hommes (ci-après LJP), les deux appels sont recevables.

### **E. 2**

Les premiers juges ont correctement posé les principes applicables dans l'hypothèse où l'employeur notifie un congé sous réserve de modification du contrat (congé-modification) et ils ont en substance retenu ce qui suit :

Selon les règles applicables en cas de transfert d'entreprise, la société appelante (ci-après l'employeur) a repris les rapports de travail ayant existé entre l'appelant (ci-après l'employé) et l'entreprise transférée, en application du principe posé par l'art. 333 al. 1 CO.

Une résiliation notifiée sous la réserve d'une modification du contrat n'est pas abusive en tant que telle mais qu'elle peut l'être selon les circonstances; c'est en particulier le cas lorsque la partie qui entend résilier ne veut pas que la relation de travail cesse mais recourt à la résiliation uniquement pour imposer une modification du contrat en sa faveur, et partant au détriment du cocontractant. L'abus réside alors dans le fait que le congé est prononcé sans justification matérielle et sans motif digne de protection, dès lors que ni la marche de l'entreprise ni la situation du marché n'appellent une modification des conditions de travail. Le congé donné pour imposer des conditions de travail dépourvues de toute justification économique pour l'entreprise s'avère au moins aussi abusif que le licenciement aux seules fins d'empêcher la naissance de prétentions résultant du

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/11251/2006 - 1 - 9 -

\* COUR D'APPEL \*

contrat de travail au sens de l'art. 336 al. 2 lit. c CO. (ATF 123 III 246 = JdT 1998 I 300).

Dans le cadre d'un transfert d'entreprise l'acquéreur peut recourir au congé- modification, c'est-à-dire résilier les contrats tout en proposant le conclusion de nouveaux contrats, sur la base de nouvelles conditions qui entreront en vigueur à l'issue du délai de congé légal ou contractuel, déterminé en tenant compte des années passées chez l'ancien employeur (ATF 114 II 349 ; CARRUZZO/SANDOZ/ JACCARD/MONTICELLE, Le contrat de travail – des pourparlers aux conséquences de la résiliation, chapitre IX.C8.2.2. et les références citées)

### **E. 3**

L'employé soutient qu'en l'espèce ces principes ne s'appliquent pas, car le congé-modification a été accepté par lui sous la contrainte; il est ainsi nul et partant, sa renonciation au salaire mensuel de 13'000 fr. qu'il percevait jusque-là l'est également et ne déploie aucun effet, ce non seulement pour la durée du délai de congé mais également jusqu'à la fin du contrat, intervenue selon résiliation notifiée le 30 juin 2005 pour le 31 août 2005. Cette argumentation ne sera pas suivie :

a) L'employé a signé un troisième contrat de travail (le premier avec l'employeur présentement concerné) daté du 16 janvier 2006 – annulant et remplaçant le précédent - qui prévoyait un salaire mensuel de 9'000 fr. bruts, versé 13 fois l'an.

Il dit avoir été très choqué en recevant ce nouveau contrat, qui réduisait son salaire à 9'000 fr. par mois; il avait pris le document chez lui pour en parler avec son épouse. Il a quatre enfants et la proposition de son employeur lui posait problème. Il avait toutefois apposé sa signature sur le contrat, et il a indiqué à ce sujet qu'il n'avait pas eu le choix, sauf à quitter l'entreprise. Ces circonstances, pour regrettables qu'elles soient, ne peuvent toutefois pas être assimilées à une situation de contrainte, qui entacherait la validité de l'accord. En effet, tout d'abord, le congé-modification implique toujours, pour les deux partenaires, une situation difficile, qui ne peut être assumée que moyennant des renonciations.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/11251/2006 - 1 - 10 -

\* COUR D'APPEL \*

D'autre part, en l'occurrence, l'employé avait été informé, en même temps que ses collègues, des problèmes financiers évoqués par son futur employeur, au cours d'une réunion qui s'est tenue en octobre 2003 et ensuite, personnellement, par la représentante de ce dernier, de sorte qu'il n'a pas pu être surpris en recevant la proposition comportant le nouveau contrat. L'employé admet cela, et il situe d'entretien en question en janvier 2004, selon ce qu'il a indiqué en audience de comparution personnelle en première instance. Il est à cet égard inutile d'entendre le témoin C\_\_\_\_\_, comme le requiert l'employeur, cette dernière n'ayant pas participé à ces entretiens et n'étant de toute manière pas en mesure d'apporter des précisions quant à la manière dont l'employé a pu appréhender la situation, en vue de se déterminer. Enfin, ce dernier a admis avoir pris la proposition chez lui pour en discuter avec son épouse, avant l'y apposer sa signature. Ces éléments permettent de retenir qu'il n'a pas signé en connaissance de cause et les circonstances dans lesquelles le consentement a été donné ne remplissent nullement les conditions de la crainte fondée (art. 29 CO). Partant, l'engagement pris par l'employé lorsque ce dernier a apposé sa signature sur le contrat daté du 16 janvier 2004 est valable.

b) L'art. 2 de ce contrat prévoyait que l'employé acceptait de démarrer le nouveau contrat qui lui était proposé pour le 1er janvier 2004 et renonçait à se conformer au délai de préavis usuel, selon le congé-modification. Cette clause particulière n'a certainement pas pu être comprise par l'employé comme une renonciation immédiate au salaire de 13'000 fr. par mois qu'il percevait jusque-là. Elle est en effet en contradiction avec le courrier que l'employeur avait joint à la proposition de contrat, daté du 16 janvier 2004. Ce courrier souligne que le nouveau contrat doit être signé avant le 31 mars 2004 et que, sans nouvelles de l'employé (dans ce délai ?) l'employeur considérera que la proposition est refusée et que la résiliation du contrat sera effective pour le 31 mars 2004. Dans ces conditions, la bonne foi, qui doit présider aux pourparlers précontractuels ainsi qu'au comportement des partenaires au moment de la signature d'un contrat, impose de retenir que le nouveau contrat – et partant le nouveau salaire – ne prenait effet qu'à dater du 1er

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/11251/2006 - 1 - 11 -

\* COUR D'APPEL \*

avril 2004 et que l'employé l'a compris ainsi en donnant son consentement au nouveau contrat. Les explications données à ce sujet en audience par la représentante de l'employeur - selon lesquelles « chaque employé ... avait le choix entre signer tout de suite le nouveau contrat, renonçant au délai de préavis usuel, et d'obtenir le maintien des conditions salariales durant le délai de congé prévu. Dans ce cas l'employé recevait une lettre de congé-modification, comprenant une nouvelle proposition de contrat, prenant effet immédiatement après le délai de congé, pour autant que l'employé l'accepte » - manquent pour le moins de clarté et ne sauraient être suivies dans la mesure où elles pourraient signifier une renonciation sans contrepartie au salaire convenu.

Les considérations qui précèdent sont au demeurant conformes aux principes ci-dessus rappelés, régissant le congé-modification. C'est donc à juste titre que les premiers juges n'ont alloué à l'employé un complément de salaire et de treizième salaire que pour une période échéant le 1er avril 2004, en allouant à ce titre la somme de 13'000 fr. pour les mois de janvier à mars 2004. La Cour confirmera cette décision.

#### **E. 4**

En ce qui concerne l'indemnité pour vacances non prises, l'employeur persiste à soutenir que les relevés de la pointeuse qu'elle met à disposition de son personnel ne sont pas fiables et qu'il faudrait se fonder sur les demandes de congés que l'employé avait formulées et qui avaient été visées par l'employeur.

Sur ce point également la Cour s'appel suivra l'opinion, fondée, des premiers juges, tout en rappelant que l'employeur n'a apporté en appel aucun élément d'appréciation nouveau, qui permettrait de prendre en considération, pour le calcul à opérer, exclusivement les demandes de congé. Le relevé de ces demandes ne s'avère en effet pas fiables, ainsi qu'il ressort de l'instruction. L'employeur a mis en place une pointeuse, système qui est censé permettre de vérifier les heures de présence de son personnel; comme il a, par ailleurs, la charge de démontrer le nombre de jours de vacances prises par son personnel (ATF n.p. du 15 septembre

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/11251/2006 - 1 - 12 -

\* COUR D'APPEL \*

1999, n° 4C.230/1999 consid. 4 et AUBERT, Quatre cents arrêts sur le contrat de travail, n° 133), il doit assumer les éventuelles lacunes du système mis en place à ces fins.

#### **E. 5**

Au vu de ce qui précède, le jugement sera intégralement confirmé. Les deux appels seront rejetés. L'appel de T\_\_\_\_\_, d'une valeur litigieuse de fr. 78'833.10 a donné lieu à la perception d'un émolument de mise au rôle de fr. 880.- (art. 60 al. 1 LJP et 42 du Règlement fixant le tarif des greffes en matière civile), qui doit être laissé à la charge de l'appelant (art. 78 al. 1 LJP). L'appel de E\_\_\_SA portait en revanche sur une valeur litigieuse de fr. 20'101.- et n'a pas donné lieu, à juste titre, à la perception d'un émolument (art. 60 al. 1 et 76 al. 1 LJP).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.