

# **GE\_GERICHTE C/31139/2006 vom 31. März 2008**

GE Cour de justice, 2008-03-31, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_31139\\_2006](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_31139_2006)

FR: GE\_GERICHTE C/31139/2006 du 31 mars 2008

IT: GE\_GERICHTE C/31139/2006 del 31 marzo 2008

## **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; TRAVAILLEUR AGRICOLE ; RÉCOLTE(AGRICULTURE); CESSION D'UN PATRIMOINE OU D'UNE ENTREPRISE; BUT(EN GÉNÉRAL) | La Cour retient que l'exploitation des champignons exercée précédemment a subi une transformation importante, la technique de production de champignons bio étant considérablement différente d'une culture de champignons traditionnelle. Dès lors, l'identité de l'entreprise exploitée sur le terrain dont E est devenue locataire n'a pas été conservée, ce qui exclut l'application de l'art. 333 CO. Il en résulte que E n'était pas tenue, en vertu de cette disposition, par les contrats de travail existant à la date à laquelle elle est devenue locataire des lieux. Partant, la Cour confirme la décision entreprise. | CO.319; CO.333

## **Erwägungen**

### **E. 1**

L'appel a été formé dans le délai et suivant la forme prescrite par la loi. Il est dès lors recevable.

### **E. 2**

L'appelante fonde ses prétentions sur l'art. 333 CO. L'application de l'article 333 CO suppose que l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers. Contrairement à la solution prévalant sous l'ancien droit, en cas de transfert d'entreprise, les rapports de travail existant au moment du transfert passent automatiquement à l'acquéreur, même contre le gré de ce dernier (ATF 123 III 466, consid. 3b, et les réf. citées). Selon l'art. 333 CO - disposition à laquelle renvoie la loi fédérale sur les fusions, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2004, si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent au jour du transfert, à moins que le travailleur ne s'y oppose (al. 1). L'ancien employeur et l'acquéreur répondent solidairement des créances du travailleur échues dès avant le transfert jusqu'au moment où les rapports de travail pourraient normalement prendre fin ou ont pris fin par suite de l'opposition du travailleur (al. 3). Ces règles résultent de la révision du code des obligations du 17 décembre 1993, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 1994 (RO 1994 804). Pour qu'il y ait transfert au sens de l'art. 333 al. 1 CO, il suffit que l'exploitation soit effectivement poursuivie ou reprise par le nouveau chef d'entreprise, qu'il y ait ou non un lien de droit entre le premier exploitant et le second. Contrairement à la solution prévalant sous l'ancien droit (ATF 114 II 349 consid. 3), en cas de transfert d'entreprise, les rapports de travail existant au moment du transfert passent automatiquement à l'acquéreur, même contre le gré de ce dernier. L'entreprise se définit comme un ensemble organisé de biens et de droits formant une unité économique. Le transfert de l'entreprise s'entend au sens large. Il peut s'agir d'une vente, d'un échange,

d'une donation, d'un legs, d'un apport à une société, ou du transfert économique qui résulterait, par exemple, de la vente d'une majorité des actions d'une société anonyme. Le transfert peut également porter sur une partie déterminée de l'entreprise. En résumé, il y a transfert au sens de l'article 333 CO lorsque l'entreprise reste identique avant et après l'opération (ATF 123 III 466). Pour qu'il y ait transfert au sens de l'article 333 al. 1<sup>er</sup> CO, il faut et il suffit ainsi que l'exploitation ou une partie de celle-ci soit effectivement poursuivie par le nouveau chef d'entreprise. L'exploitation est considérée comme poursuivie en tout ou partie par l'acquéreur lorsqu'elle conserve pour l'essentiel ("im wesentlichen") son identité, c'est-à-dire son organisation et son but. S'inspirant de la jurisprudence européenne, le Tribunal fédéral a ainsi retenu que cette condition doit s'examiner au regard de circonstances objectives, la question déterminante étant de savoir si le nouvel exploitant a effectivement poursuivi ou repris une activité de même nature. Constituent des indices à cet égard le transfert des infrastructures et de l'outil de travail, la cession de droits d'utilisation étant à cet égard suffisants, ainsi que la reprise de la clientèle, le maintien de prestations identiques (TF in JAR 2002 p. 228) ou le fait de demeurer dans le même lieu (TF in JAR 2000 p. 179). Il n'est en revanche pas indispensable qu'il y ait reprise d'actifs, si d'autres éléments démontrent que l'identité de l'entreprise est conservée (TF in JAR 2000 p. 179). Plus spécifiquement, la Cour d'appel de céans a admis qu'une entreprise conservait son identité en cas de transfert à un nouveau club de la partie d'un club de football concernant les joueurs professionnels, les joueurs amateurs et espoirs demeurant auprès de l'ancien club (CAPH in JAR 2002 p. 232), alors qu'elle l'a nié lorsque le repreneur, exploitant précédemment un restaurant italien, avait, après rénovation, transféré son activité et son propre personnel dans les locaux repris, dans lesquels était précédemment exploitée une brasserie française (CAPH, in SAE 2003 p. 46).

### **E. 3**

En l'espèce, l'intimée s'est liée avec l'ancien exploitant du site de B\_\_\_ par un contrat de bail portant sur une partie des installations, soit sur une portion de terrain sur lequel étaient érigées des halles affectées à la culture traditionnelle de champignons ainsi que des logements. Exploitant déjà un site de production de champignons biologiques en Suisse allemande, elle avait ainsi voulu trouver un nouveau site de production en Suisse romande, pour être plus proches de ses clients dans cette partie du pays et diminuer ainsi ses frais de transport. Elle a affecté les installations louées à une culture de champignons biologiques, après les avoir entièrement vidées, nettoyées, désinfectées et brûlées à la vapeur et avoir remplacé l'ancien substrat par un substrat nouveau, adapté à la culture biologique. Des professionnels en la matière et connaisseurs de la culture biologique des champignons ont attesté que ces opérations étaient nécessaires et que la technique de production de champignons bio différait de manière considérable d'une culture de champignons traditionnelle. La direction de l'entreprise n'est pas demeurée la même, les fournisseurs de l'exploitant précédent n'ont pas été conservés et il n'y a eu aucune reprise de clientèle, l'ancien exploitant continuant son activité dans un autre lieu et conservant cette dernière. Sur ce dernier point, le fait que l'ancien exploitant ait conclu avec l'intimée un accord sur l'écoulement du surplus de production est sans pertinence. Enfin, l'intimée a transféré sur le site loué du personnel qu'elle employait déjà précédemment et l'appelante n'aurait pu continuer l'activité qu'elle fournissait sans une formation spécifique préalable, ce dont les spécialistes entendus sous serment ont également attesté. Compte tenu de ces divers éléments, il y a lieu de retenir que l'exploitation exercée précédemment dans les lieux a subi une transformation importante et que l'identité de l'entreprise exploitée sur le terrain dont

l'intimée est devenue locataire n'a partant pas été conservée, ce qui exclut in casu l'application de l'art. 333 CO. Il en résulte que l'intimée n'était pas tenue, en vertu de cette disposition, par les contrats de travail existant à la date à laquelle elle est devenue locataire des lieux, soit le 1<sup>er</sup> novembre 2006. A titre superfétatoire, la Cour relève que le contrat de travail de l'appelante a été résilié pour une date antérieure à celle à laquelle l'intimée a pris possession des lieux, soit pour le 31 octobre 2006 et que la validité de cette résiliation a été admise avec raison par les premiers juges. L'appelante a en effet admis avoir su que son licenciement était motivé par la volonté de leur employeur, précédant exploitant du site de B\_\_\_, de prendre une retraite partielle, ce qui résulte d'ailleurs clairement de la lettre de résiliation. Ce dernier a d'ailleurs confirmé sous serment qu'il aurait mis fin aux contrats de travail des appelantes, même dans l'hypothèse où aucun accord n'aurait été trouvé avec la société intimée. Ledit licenciement n'est ainsi pas intervenu dans le seul but de faire échec aux conditions posées par l'art. 333 CO. En revanche, la Cour d'appel ne partage pas l'avis des premiers juges, selon lequel les appelantes ont manifesté une opposition à l'éventuel transfert de leur contrat de travail à l'intimée, en refusant le contrat de travail que celui-ci leur proposait. En effet, les conditions de ce contrat de travail différaient de celui dont elles bénéficiaient précédemment : d'une part, le salaire de base proposé était moins élevé dès l'expiration du temps d'essai de trois mois; d'autre part l'introduction dudit temps d'essai permettait à l'intimée de les licencier pendant trois mois moyennant un préavis de 8 jours. Cette situation ne leur garantissait ainsi pas, contrairement à ce que les premiers juges ont retenu, d'avoir un salaire équivalent à celui perçu chez leur précédent employeur pendant toute la durée du délai ordinaire de congé dont elles bénéficiaient. Les prétentions de l'appelante étant infondées, celles de la CAISSE DE CHÔMAGE intervenante ont été rejetées à juste titre.

#### **E. 4**

Ce qui précède conduit à la confirmation du jugement attaqué, par substitution partielle de motifs. Compte tenu de la valeur litigieuse, la procédure reste gratuite.

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