

# VD\_FINDINFO HC / 2011 / 363 vom 23. Juni 2011

VD Tribunal cantonal, 2011-06-23, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2011\\_\\_\\_363](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2011___363)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2011 / 363 du 23 juin 2011

IT: VD\_FINDINFO HC / 2011 / 363 del 23 giugno 2011

## Regeste

RÉSILIATION ABUSIVE, CONTRAT DE TRAVAIL | 336 CO, 312 al. 1 CPC (CH)

## Erwägungen

### E. 1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse dépasse 10'000 francs (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, est introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). Formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions patrimoniales qui sont supérieures à 10'000 francs, l'appel d'K.\_\_\_\_\_ est recevable.

### E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 134). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, ibid. p. 135). Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC; Tappy, op. cit., JT 2010 III 136-137). Il appartient à l'appelant de démontrer si ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (Tappy, op. cit., JT 2010 III 136-137; JT 2011 III 43 c. 2).

### E. 3

L'appelante conteste uniquement l'appréciation des premiers juges s'agissant de l'existence d'un licenciement économique au sens du plan social. Selon elle, il est erroné de prétendre que le congé est nécessairement économique parce que les modifications contractuelles planifiées étaient justifiées pour des raisons économiques. Elle fait valoir que si les mesures de réduction de l'horaire de travail étaient bien justifiées par des raisons économiques, cela ne signifie pas encore que les parties aient voulu considérer que dans un tel cas, le licenciement devait être considéré comme "un licenciement pour raisons économiques" au sens du contrat de travail.

### **E. 3.1**

Le Tribunal fédéral a distingué le congé-modification au sens étroit – une partie résilie le contrat de travail, mais accompagne cette déclaration de l'offre de conclure un nouveau contrat à des conditions modifiées (cf. Vischer, *Der Arbeitsvertrag*, in *Schweizerisches Privatrecht*, vol. VII/I, III, p. 163); le congé-modification ne tend alors pas en première ligne à la cessation des rapports de travail mais à leur maintien moyennant des droits et des devoirs modifiés – du congé-modification au sens large – les deux actes juridiques ne sont pas immédiatement couplés, une partie recevant son congé parce qu'elle n'a pas accepté une modification consensuelle des rapports de travail. Après avoir résumé la jurisprudence, partagée sur la question de savoir si ce dernier procédé est abusif au sens de l'art. 336 CO, et la doctrine, qui considère qu'un congé-modification est en principe licite, le Tribunal fédéral a considéré que l'adaptation d'un contrat de travail aux besoins économiques modifiés de l'entreprise doit être possible et admissible, de sorte qu'il n'y a pas lieu de qualifier d'abusif par principe le congé-modification. Il a toutefois ajouté que le congé-modification peut s'avérer abusif lorsque la partie qui prononce la résiliation ne veut pas la cessation des rapports de travail et ne recourt à la résiliation que pour imposer une modification du contrat en sa faveur, partant, au détriment de son cocontractant. Le fait de coupler ces deux déclarations – offre d'une modification contractuelle d'une part et (éventuelle) résiliation d'autre part – est abusif lorsque la résiliation sert de moyen de pression pour imposer au partenaire contractuel une modification défavorable du contrat, dépourvue de toute justification matérielle. Lorsque la résiliation est prononcée sans nécessité économique à l'égard d'un travailleur pour le cas où celui-ci refuserait d'accepter une détérioration injuste des conditions de travail, il y a autant utilisation abusive de la liberté de résilier que dans le cas explicitement mentionnés dans la loi (art. 336 CO). L'abus réside dans le fait que le congé est prononcé sans justification matérielle, pour un motif qui n'est pas digne d'être protégé, dès lors que ni la marche de l'entreprise, ni encore le marché tout court n'appellent à une modification des conditions de travail (ATF 123 III 246 traduit au JT 1998 I 300). Dans le cas d'espèce, les premiers juges ont considéré qu'il s'agissait d'un congé-modification au sens large car le licenciement résultait de l'absence d'accord entre les parties quant à une modification ultérieure des rapports de travail et qu'il avait été signifié au demandeur postérieurement à son refus des mesures de réduction de l'horaire de travail (RHT). L'autorité de première instance a admis que les mesures RHT obéissaient à des impératifs économiques liés à l'exploitation de l'entreprise si bien que le congé signifié au demandeur après qu'il eût refusé ces mesures n'avaient rien d'abusif. Cette analyse ne prête pas flanc à la critique. Elle n'est au demeurant pas contestée par l'appelante.

### **E. 3.2**

Le droit suisse n'oblige pas l'employeur à fournir des prestations supplémentaires en cas de licenciement collectif ou pour des motifs économiques. Les parties peuvent néanmoins élaborer un plan social, soit un dispositif permettant, par le biais de différentes mesures, de limiter l'impact du licenciement sur les employés. La jurisprudence a précisé que le plan social pouvait revêtir des formes différentes : soit une déclaration d'intention unilatérale et dépourvue de caractère obligatoire, soit un accord. Dans la seconde hypothèse, il faut encore distinguer s'il s'agit d'une convention passée entre l'employeur et chaque travailleur concerné, auquel cas le plan social est incorporé au contrat individuel de travail, ou si la convention a été conclue avec un syndicat ou une commission du personnel, auquel cas elle constituera une forme de convention collective (ATF 132 III 32 c.6.1, JT 2006 I 257). En

tous les cas, le plan social donne naissance à de véritables prétentions juridiques (Wylér, Droit du travail, 2008, p. 483 et références citées). S'agissant de la notion de licenciement pour motif économique, elle doit être largement admise et ne suppose pas que la survie de l'entreprise soit liée à la modification des conditions de travail; il suffit qu'il existe des motifs économiques liés à l'exploitation de l'entreprise ou aux conditions du marché (Wylér, op. cit., p. 538). Si l'on s'inspire de la définition légale du licenciement collectif (art. 335d CO), on peut aussi admettre que le licenciement économique est celui qui est donné pour des motifs non inhérents à la personne, comme c'est le cas en droit français par exemple (art. L 1233-3 Code du travail français). Entrent en ligne de compte, non seulement les licenciements liés à la fermeture totale ou partielle de l'entreprise mais aussi les mesures de restructuration ou de rationalisation (Wylér, op. cit. p. 74). En l'espèce, l'intimé a signé avec l'appelante un contrat de travail le 1<sup>er</sup> novembre 2007. En préambule, celle-ci a indiqué qu'"en cas de licenciement pour raisons économiques avant le 31 décembre 2010 [l'intimé] ne bénéficier[ait] pas du plan social en vigueur chez [elle] mais de celui défini (sic) par la société [...] en date du 15 décembre 2006". Ce document a été mis en place pour une période de janvier à mars 2007. Il concerne sept personnes et prévoit le versement de deux mois de salaire pour les plus jeunes, trois mois de salaire pour les collaborateurs ayant entre quinze et dix-sept ans d'ancienneté et quatre mois de salaire pour les collaborateurs ayant plus de trente ans d'ancienneté, le tout soumis aux retenues sociales AVS, AC, SUVA. L'intimé ne fait pas partie des personnes directement concernées par le plan social puisqu'il n'a pas été licencié par [...] en 2007. En faisant référence à ce document dans le contrat de travail du 1<sup>er</sup> novembre 2007, il ne fait aucun doute que l'appelante entendait offrir à son employé les mêmes prestations que celles prévues par [...] en cas de licenciement économique. Seul reste à déterminer si le licenciement intervenu le 9 juillet 2009 peut être qualifié de licenciement pour des motifs économiques. A cet égard, l'appelante développe plusieurs moyens, qu'il convient d'examiner successivement.

### **E. 3.2.1**

En premier lieu, l'appelante soutient que l'intimé a été averti qu'il ne percevrait pas les indemnités pour licenciement économique et qu'il était licencié pour avoir refusé les mesures de réduction de l'horaire de travail. . Cet argument tombe manifestement à faux. Il ne suffit pas que l'employeur avertisse son employé qu'il ne s'agit pas d'un cas d'application du plan social pour pouvoir se soustraire à ses obligations contractuelles ou conventionnelles.

### **E. 3.2.2**

En deuxième lieu, l'appelante indique que l'intimé n'a pas été licencié pour des motifs économiques mais en raison de son comportement. A cet égard, elle a exposé en première instance (allégués 125 à 127 de sa réponse du 16 avril 23010) qu'elle avait été contrainte de licencier le demandeur car il était inacceptable qu'un seul collaborateur se soustraie à une mesure collective décidée par le management pour la survie de l'entreprise, ne serait-ce que pour des questions d'égalité de traitement. L'appelante oublie ainsi qu'en vertu de la liberté contractuelle, le travailleur est en droit de refuser de poursuivre le contrat de travail à des conditions modifiées. L'intimé, qui n'a pas adhéré aux mesures de chômage partiel proposées à l'assemblée générale du 3 février 2009, est dès lors en droit de refuser les mesures RHT proposées. La conséquence d'un tel refus est la fin des rapports de travail et non le maintien du contrat initial, si bien qu'on ne voit pas quelle inégalité de traitement le comportement de l'intimé aurait engendrée. Au demeurant, il n'y a aucun élément au dossier

qui laisse entendre que l'intimé aurait été licencié pour des motifs inhérents à sa personne. Bien au contraire, lors de l'entretien du 3 juillet 2009, la direction a averti l'intimé que s'il continuait à s'opposer aux mesures RHT, il serait licencié. Ceci lui a été confirmé le 9 juillet 2009 par le responsable de la commission. Enfin, le courrier par lequel la fin des rapports de travail a été signifiée à l'intimé date du même jour et fait expressément référence au refus d'effectuer du chômage partiel. C'est donc bien pour des motifs économiques que l'intimé a été licencié. 3.3.3 En dernier lieu, l'appelante soutient que si les mesures RHT étaient bien justifiées par des raisons économiques, cela ne signifie pas encore que le licenciement qui fait suite au refus par l'intimé de ces mesures doit être considéré comme un licenciement pour des raisons économiques. Il faut alors déterminer si les termes "licenciement pour raisons économiques" concernent seulement les licenciements résultant d'une suppression d'emploi ou aussi ceux résultant d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutive à des difficultés économiques. Si, comme le soutient l'appelante, on exclut la seconde hypothèse du champ d'application du plan social, alors il suffirait à l'employeur de proposer des modifications contractuelles pour se soustraire à ses obligations conventionnelles. Une telle interprétation n'est pas envisageable et on doit admettre, comme les premiers juges, que les termes "licenciement pour raisons économiques" comprennent aussi les cas où l'employé, ayant refusé des modifications contractuelles proposées pour raison économique, se voit signifier la fin des rapports de travail.

#### **E. 4**

En définitive, l'appel doit être rejeté, en application de l'art. 312 al. 1 CPC, et le jugement attaqué confirmé.

#### **E. 5**

S'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse est de 90'000, les frais judiciaires sont arrêtés à 780 fr. (art. 114 let. c a contrario CPC, 22 ch. 9 et 62 al. 1 er TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010; RSV 270.11.5]). Il n'est pas alloué de dépens, la partie adverse n'ayant pas été invitée à se déterminer (art. 312 al. 1 CPC).

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