

*Jugement***Interprétation  
d'un «secondment contract»**

Le «secondment contract» se caractérise comme un contrat de modification ou d'amendement, qui a pour seul objet d'adapter le rapport de travail pendant la durée de l'affectation temporaire, le contrat initial subsistant à l'état latent pendant cette période. Le «secondment contract» ne constitue pas un nouveau contrat de travail, le contrat initial étant destiné à reprendre effet après l'affectation temporaire.

**Faits**

Par contrat de travail du 30 juillet 1998, A., domicilié à Paris, a été engagé, dès le 1<sup>er</sup> octobre 1998, en qualité d'ingénieur au sein de la direction du marketing et de la planification par la succursale en France de la Société Internationale Y., une société coopérative belge ayant son siège à Bruxelles. Le contrat précisait que l'entreprise pouvait être amenée, en fonction des nécessités de son exploitation, à muter A. dans un autre pays où elle exerçait ses activités. Un refus de ce dernier constituait une rupture du contrat.

Le 12 mai 2000, A. a signé avec la société Y., sur papier mentionnant l'adresse de sa succursale à Genève, un contrat en anglais intitulé «secondment contract», prévoyant le transfert de A. à Genève (Le terme de «secondment» vise un transfert temporaire à un autre poste dans une même organisation, une affectation provisoire, un détachement.). Ce contrat, destiné à amender le précédent, devait prendre effet le 1<sup>er</sup> juillet 2000. Le détachement était prévu pour une durée de trois ans, renouvelable par accord mutuel pour une période supplémentaire de deux ans. Il était prévu que le contrat initial reprendrait effet à l'issue de la période de transfert. Ce «secondment contract» était expressément soumis au droit suisse; il réglait notamment les conditions salariales de A. en Suisse, ainsi que la prise en charge par Y. de frais de déménagement; il était indiqué que ce contrat était résiliable en tout temps par chacune des parties moyennant un préavis écrit de trois mois avant la résiliation; en cas de résiliation, A. serait rapatrié en France et le contrat d'origine reprendrait effet.

Par courriers des 8 et 22 septembre 2003, la société Y. a informé A. de la fin de son contrat de détachement. En raison d'une restructuration, son poste était devenu redondant. Par une lettre du 28 novembre 2003, Y. a formellement mis fin au contrat de détachement pour le 29 février 2004, confirmant à A. qu'il était réaffecté en France, dans la région parisienne, dès le 1<sup>er</sup> mars 2004.

A. a contesté la fin de son contrat de détachement, qu'il a qualifié de résiliation non valable et abusive.

Par lettres des 5 et 15 mars 2004, la société Y., à l'adresse de sa succursale en France, a convoqué A. pour un entretien préalable, le 15 mars, reporté ensuite au 26 mars 2004. Ces courriers évoquaient une mesure de licenciement pour faute grave si A. ne se présentait pas à son lieu de travail à Paris.

Par lettre signature du 29 mars 2004, la société Y. a signifié à A. son licenciement pour faute grave pour n'avoir pas repris ses fonctions à Paris à compter du 1<sup>er</sup> mars 2004.

**Extraits des considérants**

**2.** Les parties ont soumis expressément le «secondment contract» au droit suisse. L'élection de droit est valable puisque Y. a un établissement dans ce pays et le droit suisse est donc applicable.

**2.3.1** A. soutient que le «secondment contract» constituerait un contrat individuel de travail en lui-même, distinct du contrat signé précédemment en France, pour le motif que Y. ne serait pas le même: dans le premier cas, il s'agissait de Y. France et dans le second cas de Y. Suisse.

Selon le site officiel du registre du commerce la société intimée est une



société ayant son siège à Bruxelles (Belgique), qui a fait inscrire deux succursales en Suisse.

En droit suisse, une succursale est une partie d'une entreprise principale qui dispose durablement de ses propres installations où elle exerce une activité analogue à celle de l'entreprise principale et qui jouit d'une certaine indépendance financière et commerciale.

Quant à la succursale française, il faut relever qu'une succursale en France d'une société étrangère ne dispose d'aucune personnalité juridique autonome.

La succursale n'étant pas dotée de la personnalité juridique ni en droit suisse ni en droit français, A. a conclu les deux contrats invoqués avec la même personne juridique, à savoir la société intimée, représentée tantôt par sa succursale française, tantôt par sa succursale suisse.

Le premier argument soulevé ne résiste donc pas à l'examen.

**2.3.2** Le second contrat conclu, rédigé en anglais, porte le titre de «secondment contract».

Le terme de «secondment» vise un transfert temporaire à un autre poste dans une même organisation, une affectation provisoire, un détachement. Le contenu du contrat confirme cette signification précise et montre que ce terme n'a pas été employé indûment. Etant rappelé que le contrat d'origine



Illustration: Christine Ruff

prévoyait déjà la possibilité d'une mutation dans un autre pays, le second contrat prévoit un détachement à Genève pour une durée de trois ans, éventuellement renouvelable par accord mutuel pour une période supplémentaire de deux ans. Il était prévu qu'à la fin du détachement, A. serait rapatrié en France et que le contrat initial reprenait ses effets.

Ainsi, il en ressort clairement que le contrat initial ne s'est pas éteint avec l'adoption du «secondment contract» mais qu'il devait au contraire reprendre ses effets après la période d'affectation à Genève. Le «secondment contract» avait pour seul objet d'adapter les dispositions du contrat de travail pendant la durée, limitée dans le temps, de l'affectation en Suisse.

Dès lors qu'aucune intention réelle concordante n'avait été établie, la cour cantonale n'a pas violé les règles du droit fédéral sur l'interprétation des manifestations de volonté en donnant cette signification au «secondment contract» sur la base du texte des dispositions contractuelles adoptées par les deux parties (interprétation objective).

**2.3.3** Lorsque Y. a mis fin à l'affectation temporaire en Suisse, A. devait, selon les termes du «secondment contract» être rapatrié en France et le contrat initial reprenait ses effets. Y. a d'ailleurs bien demandé à A. de reprendre son travail à Paris.

Que l'affectation provisoire prenne fin n'entraînait donc pas l'extinction de la relation de travail, laquelle se poursuivait avec le même employeur (comme on l'a vu), mais dans un autre lieu (comme le «secondment contract» le prévoyait expressément).

Ainsi, la fin de l'affectation provisoire n'a pas entraîné la rupture de la relation de travail, qui se poursuivait conformément à l'accord des parties. Il ne s'agit dès lors pas d'un congé et c'est à juste titre que la cour cantonale n'a pas appliqué l'art. 336 CO.

**2.3.4** A. soutient que Y. ne pouvait pas mettre fin à l'affectation provisoire avant une durée de trois ans.

Selon les constatations cantonales, il était prévu que l'affectation provisoire aurait une durée de trois ans, reconductible pour deux ans en cas de nouvel accord. Cependant, une clause spéciale prévoyait que chacune des parties pouvait «en tout temps» mettre fin à l'affectation provisoire moyennant un préavis écrit de trois mois.

L'expression «en tout temps» montre que chacune des parties pouvait, à n'importe quel moment, mettre fin à l'affectation provisoire moyennant un préavis de trois mois. Cette clause, selon son texte clair, n'était pas dépourvue de sens et de but. Elle permettait en effet à l'entreprise intimée de déplacer son personnel selon ses besoins, objectif qu'elle avait déjà manifesté dans le contrat initial. Du point de vue du travailleur également, cette clause présentait un avantage, puisqu'elle donnait à A. la possibilité d'exiger de retourner à Paris s'il ne se plaisait pas dans son emploi à Genève.

Imaginer, comme le fait A., que la clause spéciale sur la résiliation – avec son préavis de trois mois – ne s'applique qu'à l'expiration du délai de trois ans puis de deux ans supplémentaires aurait pour effet d'enlever tout sens à l'expression «en tout temps».

En interprétant la clause de résiliation selon son sens clair, la cour cantonale n'a pas violé les règles du droit fédéral sur l'interprétation des manifestations de volonté (art. 18 CO). Dès lors, Y. a valablement mis fin à l'affectation provisoire.

**2.3.5** A. réclame des prestations découlant d'un plan d'intéressement conclu avec son employeur.

La cour cantonale, examinant les dispositions contractuelles, est parvenue à la conclusion que A. ne pouvait faire valoir les droits en question que s'il était encore au service de l'entreprise six ans après la date de référence, soit le 30 avril 2008. A. ne conteste pas le contenu de ces dispositions, dont la constatation relève du fait.

Comme le contrat a pris fin en mars 2004 (A. n'ayant pas repris son poste à Paris), la durée de travail prévue n'a pas été atteinte, de sorte que A. ne peut déduire aucun droit de ce plan d'intéressement.

A. s'oppose à l'argumentation cantonale en faisant seulement valoir qu'il avait le droit de travailler à Genève pendant une période de trois ans, suivie d'une période de deux ans. Or, comme on l'a vu, le «secondment contract» ne prévoyait aucun droit de rester à Genève, mais permettait au contraire à chacune des parties de mettre fin à cette affectation moyennant un préavis de trois mois. Dès lors, l'extinction du rapport de travail, survenue à Paris en 2004, ne saurait être reportée.

On pourrait certes se demander si Y. n'a pas empêché de mauvaise foi l'avènement de la condition prévue dans le plan d'intéressement (cf. art. 156 CO). Il ressort toutefois de l'arrêt cantonal que la relation de travail a pris fin à Paris pour le motif que A. n'a pas accepté d'y reprendre son poste et a contesté la fin de son affectation temporaire. L'état de fait cantonal ne contient ainsi aucun élément qui puisse conduire à retenir une mauvaise foi de la part de Y.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,  
3 janvier 2012 (4A\_422/2011)*