

*Jugement***Refus du chômage partiel**

Le collaborateur qui refuse sa mise au chômage partiel peut être congédié pour motifs économiques si l'entreprise n'est plus en mesure de lui verser l'intégralité de son salaire. Toutefois, l'employeur restera tenu de lui payer l'indemnité prévue contractuellement en cas de licenciement lié à la situation conjoncturelle.

Faits

Le contrat de travail qui a été conclu entre X. SA et A. le 1^{er} novembre 2007, prévoyait que A. était engagé en qualité d'ingénieur par X. et que sa rémunération était fixée à 12 000 francs brut par mois. Il était précisé que A. était considéré contractuellement comme ayant 16 années d'ancienneté. En cas de licenciement pour raisons économiques intervenant avant le 31 décembre 2010, il était convenu que A. bénéficierait du plan social défini par C. SA le 15 décembre 2006. Le renvoi à ce plan social permettait de comprendre, pour un salarié considéré comme ayant 16 années d'ancienneté, qu'il aurait droit, dans ces conditions, à trois mois de salaire.

Au cours de l'année 2008, X. a connu de graves difficultés financières résultant notamment de la chute des commandes de machines. Elle a dû procéder à des licenciements économiques. Pour diminuer les coûts de production et sauvegarder des emplois, elle a proposé, en accord avec la commission d'entreprise, de réduire le temps de travail. La diminution de salaire devait être atténuée par un effort de l'entreprise et par les prestations de l'assurance-chômage. Cette proposition a été acceptée par la majorité des travailleurs lors d'une assemblée générale tenue le 3 février 2009.

Par lettre du 28 avril 2009, A. a informé X. qu'il refusait les mesures de chômage partiel. Alors que le chômage partiel devait commencer pour lui en août 2009, il a fait savoir, par courriel du 1^{er} juillet 2009, qu'il n'avait pas changé d'avis depuis sa lettre du 28 avril 2009 et qu'il refusait catégoriquement de chômer. Sous menace de licenciement, A. a été sommé de se soumettre au chômage partiel par la direction tout d'abord, puis

par le responsable de la commission d'entreprise. Il a persisté dans son refus.

Par courrier du 9 juillet 2009, X. a résilié le contrat de travail conclu avec A. pour le 31 octobre 2009.

Par demande du 28 avril 2010, A. a conclu au paiement par X. de la somme de 99 000 francs: 39 000 francs à titre d'indemnité pour licenciement abusif et 60 000 francs à titre d'indemnité prévue par le plan social de la société C. Il a soutenu qu'il avait été victime d'un congé-modification abusif et qu'il avait droit par ailleurs à l'indemnité contractuelle pour le motif qu'il était licencié avant le 31 décembre 2010 pour des raisons économiques.

X. a soutenu que la résiliation litigieuse était un congé ordinaire motivé par l'opposition de A. aux mesures de chômage partiel acceptées par les autres travailleurs.

Le tribunal a considéré que le congé n'était pas abusif parce qu'il était motivé par des difficultés financières sérieuses. En revanche, A. pouvait prétendre à trois mois de salaire en vertu de la clause contenue dans le contrat, puisqu'il avait été licencié avant le 31 décembre 2010 pour des raisons économiques.

Extraits des considérants

2.2 Dans sa motivation du grief X. s'en prend au raisonnement de la cour cantonale concernant la notion de congé-modification.

La cour cantonale est parvenue à la conclusion qu'elle ne se trouvait pas en présence d'un congé-modification qui puisse être qualifié d'abusif. Il en résulte que X. n'a pas été condamnée – comme le demandait A. – à payer, en sus de l'indemnité contractuelle, une indemnité pour licenciement abusif qui aurait pu



atteindre jusqu'à six mois de salaire (art. 336a al. 2 CO). X. n'a pas d'intérêt à se plaindre d'un raisonnement qui aboutit à une conclusion qui lui est favorable. Or, un intérêt est requis pour l'exercice de toute voie de droit. Les développements présentés par X. sont donc irrecevables.

Au demeurant, on ne voit pas en quoi le raisonnement de la cour cantonale violerait le droit fédéral. Il a été constaté en fait – de manière à lier le Tribunal fédéral (art. 105 al. 1 LTF) – que la demande de modification du contrat et le congé n'ont pas été adressés simultanément, de sorte que l'on ne se trouve pas, à strictement parler, en présence d'un congé-modification. Il a cependant été constaté que le congé avait été donné parce que A. n'avait pas accepté la modification, ce qui peut être considéré comme un congé-modification au sens large. Selon la jurisprudence, un congé donné pour le motif que A. n'accepte pas une modification du contrat doit être considéré comme abusif si la résiliation est utilisée comme un moyen de pression sans que la modification demandée ne soit sérieusement justifiée, notamment par un changement dans la situation du marché ou dans la gestion de l'entreprise. En l'espèce, la cour cantonale a estimé que l'insistance de X. à obtenir la réduction du temps de travail et le licenciement intervenu à la suite du refus de l'A. étaient justifiés par des motifs sérieux, à



Illustration: Christine Ruff

savoir l'impossibilité pour l'entreprise de continuer à payer les salaires convenus en raison de sa situation financière difficile causée par un recul des commandes. A considérer l'état de fait retenu par la cour cantonale le raisonnement adopté est conforme à la jurisprudence et ne viole pas le droit fédéral.

2.3 Se prévalant d'une transgression de l'art. 18 CO, X. se plaint de la manière dont a été interprétée la clause contractuelle prévoyant une indemnité en cas de licenciement de A.

Il a été constaté que les parties sont convenues que X. verserait à A. une indemnité si ce dernier était licencié pour des raisons économiques avant le 31 décembre 2010. Pour déterminer le montant de l'indemnité, la clause contractuelle se réfère à un plan social, conclu antérieurement et noué avec d'autres personnes. Il doit être précisé que le plan social n'est pas directement appliqué ici, puisqu'il lie en réalité d'autres personnes. Les parties l'ont incorporé dans leur clause contractuelle en vue de déterminer le montant de l'indemnité. Le plan social prévoit le versement de trois mois de salaire pour les collaborateurs ayant entre 15 et 17 ans d'ancienneté. Dans le contrat de travail d'espèce conclu le 1^{er} novembre 2007, il a été précisé que A. était censé avoir 16 ans d'ancienneté. Il en résulte donc bien qu'il avait droit, en cas de licenciement pour motif économique avant le 31 dé-

cembre 2010, à une indemnité correspondant à trois mois de salaire (36 000 francs).

Il reste à examiner si les conditions convenues donnant droit à l'indemnité sont réunies. Il a été constaté que X. avait licencié A. par lettre du 9 juillet 2009 avec effet au 31 octobre 2009. Il n'est en conséquence pas douteux que A. a été licencié avant le 31 décembre 2010, de sorte que la première condition fixée se trouve réalisée.

La seule question qui reste à résoudre est de savoir s'il a été licencié «pour raisons économiques».

2.3.3 En l'espèce, la cour cantonale n'a pas retenu d'indices qui permettraient de donner un sens particulier à la notion de «raisons économiques». Il faut donc interpréter ces termes selon la théorie de la confiance, c'est-à-dire en tenant compte du sens ordinaire des mots et de l'ensemble des circonstances propres au cas d'espèce.

Il a été constaté que X. avait licencié A. parce que celui-ci n'avait pas accepté la réduction du temps de travail. Partant, le congé n'est pas lié à une mauvaise qualité du travail ou à un comportement blâmable dans l'entreprise. En vertu de la liberté contractuelle, A. n'est en principe pas obligé d'accepter une péjoration des conditions de travail que X. voudrait lui imposer. In casu, le chômage partiel s'accompagnait d'une diminution de salaire, même si celle-ci était atténuée par un effort de l'entreprise et par les prestations de l'assurance-chômage. L'intérêt au contrat de A. réside précisément dans le salaire et A. a le droit de refuser une réduction de salaire, X. pouvant, en cas de nécessité économique, donner le congé en respectant les dispositions contractuelles. En refusant la modification du contrat de travail, A. n'a fait qu'exercer sa liberté contractuelle et son attitude ne saurait justifier, prise isolément, le congé qui lui a été donné.

X. tente de soutenir que l'attitude de A. serait contraire aux impératifs de la convention collective de travail et au principe du partenariat social. Elle n'invoque cependant aucune disposition légale, aucun article d'une convention collective et aucune clause contractuel-

le qui aurait obligé juridiquement A. à accepter la réduction de son temps de travail et de son salaire. L'argument, tel qu'il est présenté, ne répond pas aux exigences de motivation puisque l'on ne parvient pas à discerner en quoi consisterait la violation du droit fédéral. Cette partie de l'argumentation est irrecevable.

Il faut alors s'interroger sur les motifs qui ont conduit X. à licencier A. alors que celui-ci exerçait son droit de ne pas accepter une baisse de salaire. Les motifs résultent clairement des faits retenus par la cour cantonale. L'entreprise se trouvait dans une situation financière difficile, en raison d'un recul des commandes, et elle ne pouvait plus assumer le paiement des salaires convenus. A. a donc reçu le congé parce que X. ne pouvait plus assumer la charge financière du salaire contractuel. Considérer en pareilles circonstances que le congé a été donné pour des «raisons économiques» est conforme au sens des mots et à ce que A. pouvait comprendre de bonne foi à la lecture de la clause litigieuse.

X. soutient qu'un licenciement économique supposerait un licenciement collectif ou une restructuration. Si elle entendait restreindre ainsi la portée de la clause contractuelle, elle devait le dire clairement. Une telle restriction ne ressort pas du sens des termes employés.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,
23 février 2012 (4A_555/2011)*