

*Jugement*

## Résiliation d'un contrat pour modification des conditions de travail

Au cours d'une restructuration d'une entreprise il est possible qu'une modification du contrat de travail soit nécessaire.

En principe, le congé donné parce que l'employé refuse une modification de contrat n'est pas abusif. Le congé ne serait abusif que s'il poursuivait un but contraire au droit.

### Faits

Par contrat du 26 octobre 2007, Y. SA, qui a son siège à ... (Vaud) et qui exploite des pharmacies, a engagé A., alors domicilié au Locle (Neuchâtel), en qualité d'avocat/juriste/contrôleur/directeur administratif pour un salaire mensuel brut de 11 750 francs, auquel s'ajoute une gratification de fin d'année correspondant au dernier salaire mensuel perçu. Par la suite, le salaire mensuel brut de A. a été augmenté à 13 750 francs dès le 1<sup>er</sup> janvier 2009, puis à 14 300 francs dès le 1<sup>er</sup> juillet 2009, un treizième salaire remplaçant dès lors la gratification. Par ailleurs, il recevait des frais mensuels de représentation de 700 francs et disposait d'une voiture de fonction qu'il pouvait utiliser pour son usage privé.

Y. SA a été rachetée par Z. AG le 1<sup>er</sup> juillet 2009. Cette dernière gère plusieurs chaînes de pharmacies, soit E., B., C. et D.

A cette époque, A. s'occupait pour Y. SA à la fois du service juridique, des baux commerciaux et des ressources humaines. Le rachat par un groupe aussi important que Z. impliquait que la répartition des tâches soit repensée. Il a été retenu qu'une nouvelle structure a été peu à peu mise en place. Des négociations se sont ouvertes avec A. en vue de redéfinir son poste.

Le 30 août 2010, il a été informé que les ressources humaines seraient regroupées sous la direction de V. qui effectuait déjà ce travail pour Z. depuis 2001. Quant aux baux commerciaux, ils devaient être intégrés dans l'unité «développement». Il a été proposé à A. de travailler à Berne comme avocat/juriste sous les ordres de W., qui exerçait cette activité pour Z. depuis 2001. A. a exprimé sa déception, en relevant qu'il avait

obtenu l'accord de son employeur pour une formation universitaire en ressources humaines à Genève de septembre 2010 à mai 2011. Il a soumis par la suite son propre projet de contrat de travail, qui n'a pas été accepté. Finalement, une réunion a eu lieu le 13 septembre 2010. Il a été proposé à A. un projet de contrat de travail en qualité de «Spécialiste Service juridique du groupe Z. SA, membre de la direction» avec un salaire annuel de base s'élevant à 13 x 13 300 francs, auquel s'ajoute un bonus (entièrement variable, de 18 200 francs, garanti dans sa totalité pour 2011). A. a décliné cette offre.

Par lettre envoyée le même jour, Y. SA a résilié le contrat de travail de A. pour le 31 décembre 2010. Il était précisé qu'il devait transmettre tous ses dossiers au plus tard le 30 septembre 2010 et qu'il était ensuite libéré de l'obligation de travailler, avec la précision qu'il devait prendre pendant cette période un éventuel solde de vacances.

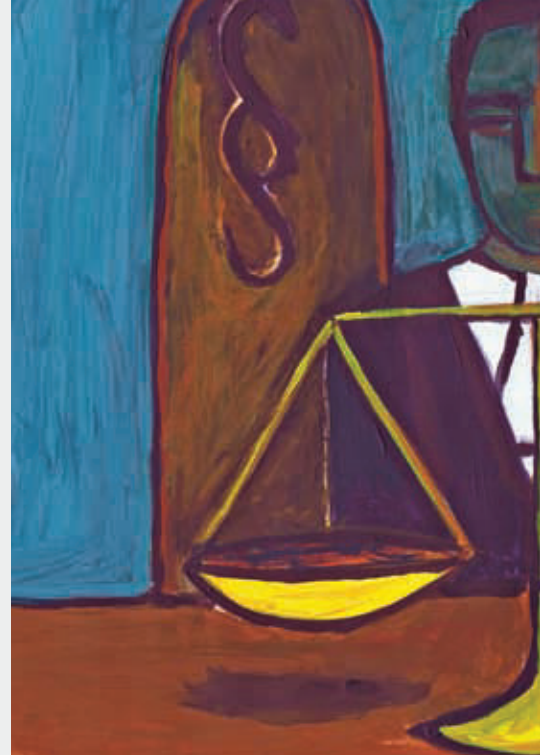
A. a fait parvenir à son employeur un certificat médical attestant de son incapacité totale de travailler du 15 au 23 septembre 2010.

Le 6 décembre 2010, A. a écrit à Z. SA qu'il acceptait la proposition de contrat de travail faite le 13 septembre 2010. Il lui a été répondu que ce projet avait été refusé par lui et que son revirement était considéré comme une nouvelle offre, laquelle était déclinée.

Il a soutenu que la résiliation de son contrat de travail revêtait un caractère abusif.

### Extraits des considérants

**2.2** A. soutient que la résiliation de son contrat de travail par l'employeur revêtait un caractère abusif et que la cour



cantonale, en le déniait, a violé l'art. 336 al. 1 CO.

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier.

En l'espèce, la cour cantonale a retenu, sur la base de plusieurs déclarations, que la mise en place de la nouvelle structure s'est faite progressivement après le rachat de Y. A. ne parvient pas à démontrer que cette constatation serait arbitraire. On ne peut donc pas constater – comme le suggère A. – que Y. avait d'emblée l'intention de se séparer de lui et qu'elle a joué à son égard un double jeu. Il apparaît bien que les fonctions exercées par A. étaient hétéroclites (le service juridique, les baux commerciaux et les ressources humaines). Il était logique, dans un groupe plus vaste, que l'on tende vers une certaine spécialisation. Y. semble avoir recherché de bonne foi une solution pour conserver A. à son service, tenant compte de sa formation d'avocat. On ne voit pas, dans cette démarche, en quoi consisterait la mauvaise foi. Quant au fait que A. a été autorisé à suivre des cours de ressources humaines, il semble que ce soit à sa demande et que cette autorisation lui soit entièrement favorable, puisqu'il pouvait fréquenter ces cours sur ses



Illustration: Christine Barf

heures de travail et aux frais de l'entreprise, tout en améliorant son curriculum vitæ pour la suite de sa carrière, que ce soit à l'intérieur de la même entreprise ou d'une autre. Certes, A. pouvait espérer, à la suite de cette décision, qu'il resterait dans le domaine des ressources humaines. Aucune garantie ne lui a cependant été donnée dans ce sens et la décision qui a été prise en définitive, à savoir de confier ce service à une personne qui s'en occupait depuis plus longtemps que lui, paraît logique. Que l'employeur n'ait pas d'emblée pris une position claire ou qu'il ait même changé d'avis ne suffit cependant pas, au vu de la jurisprudence rappelée ci-dessus, à fonder la mauvaise foi. Pour établir le double jeu, le recourant se fonde sur un état de fait qui n'est pas celui retenu par la cour cantonale et qui lie le Tribunal fédéral dès lors que l'arbitraire n'a pas été démontré.

**2.3** Pour tenter d'établir le caractère abusif du congé (art. 336 al. 1 CO), A. soutient qu'il a été victime d'un «congé-modification».

En principe, le congé donné parce que le travailleur refuse une modification du contrat de travail n'est pas abusif, sauf si l'employé est licencié parce qu'il n'a pas accepté des modifications qui devaient être immédiatement applicables, lorsque la décision sert de moyen de pression pour imposer une modification du contrat défavorable au travailleur ou encore lorsqu'elle est signifiée à l'employé parce que celui-ci refuse de conclure un nouveau contrat qui viole la loi, une convention collective ou un contrat-type applicable.

En l'espèce, le rachat de l'employeur par un ensemble plus vaste a rendu nécessaire une restructuration de l'entreprise. L'employeur a donc proposé à A. un nouveau contrat de travail qui déterminait, de façon nouvelle, l'objet de son activité, le salaire et le lieu de travail. A. était évidemment libre d'accepter ou de refuser le nouveau contrat qui lui était proposé. En cas de refus, il devait s'attendre à ce que son contrat de travail soit résilié en respectant le délai de congé et le terme d'échéance. Le congé ne serait abusif, que s'il poursuivait un but contraire au droit. Tel n'est pas le cas en l'espèce. L'employeur n'a pas utilisé l'arme de la résiliation par exemple pour imposer au travailleur une diminution de salaire avant l'échéance; il n'a pas davantage donné congé parce que le travailleur refusait un nouveau contrat qui violait la loi, une convention collective ou un contrat-type applicable. L'arme de la résiliation n'a pas non plus été utilisée pour faire pression sur le

travailleur afin qu'il accepte un contrat plus défavorable. En effet, travailler pour un service juridique plus important pouvait compenser la perte d'autres secteurs d'activité (les ressources humaines et les baux commerciaux); que A. n'ait pas pu être le directeur de ce service plus important ne saurait être considéré comme une rétrogradation, puisqu'il ne pouvait prétendre passer devant un employé qui était à ce poste depuis plus longtemps que lui. La rémunération proposée était largement équivalente. Pour une personne domiciliée au Locle, se rendre à St-Sulpice ou à Berne apparaît plus ou moins équivalent. On ne voit donc pas que l'on ait voulu lui jouer un mauvais tour. Ainsi, les conditions d'un congé de modification à caractère abusif ne sont pas réunies.

Dans ce contexte, on ne voit pas où A. veut en venir lorsqu'il parle d'un délai de réflexion insuffisant. Il ne ressort pas de l'état de fait cantonal qu'il aurait demandé un délai pour réfléchir et que ce délai lui aurait été refusé. A. ne le prétend d'ailleurs même pas. On ne voit pas non plus ce que A. voudrait tirer de la dualité juridique entre Y. d'une part et le groupe qui l'a rachetée d'autre part. Dès lors que le poste occupé par A. chez Y. disparaissait à la suite de la restructuration, il était logique de lui proposer un nouveau contrat à conclure avec le groupe qui avait racheté Y. On ne saurait en déduire que Y. avait une obligation juridique de conserver indéfiniment à son service A., alors que son poste n'avait plus d'utilité pour l'entreprise.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse, 3 juin 2013 (4A\_748/2012)*



## Droit du travail – Précis de droit Stämpfli

**Rémy Wyler, Boris Heinzer, 2014, 3<sup>e</sup> édition, 156 francs, 1144 pages, relié, Stämpfli Editions SA, ISBN 978-3-7272-2390-7.**

Ce précis aborde les différents aspects du droit privé du travail par une approche thématique et transversale. Cette troisième édition, entièrement revue, développe de nouveaux thèmes. Elle tient compte de la jurisprudence récente du Tribunal fédéral et des évolutions législatives. Il se présente comme un outil nécessaire et concret destiné à tous les praticiens du droit du travail: avocats, magistrats, responsables des ressources humaines, délégués syndicaux, étudiants.