



Licenciement et transfert d'entreprise

Deux décisions qui ne vont pas forcément de pair

L'employeur qui envisage de transférer tout ou partie de son entreprise à un tiers peut-il procéder à des licenciements ? Le Tribunal fédéral a précisé sa jurisprudence en la matière dans un arrêt du 8 octobre 2010¹.

Quelques rappels

L'art. 333 du Code des obligations (CO) précise qu'en cas de transfert d'entreprise, 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. Dans ce cas, les rapports de travail prennent fin à l'expiration du délai de congé légal.

Cas concret

En proie à d'importantes difficultés financières, l'entreprise d'ambulances X a annoncé à son personnel qu'elle était contrainte de cesser ses activités. Elle a ainsi procédé le 28 juillet 2008 au licenciement de ses vingt-six employés pour le 30 septembre 2008. Par circulaire du 7 août 2008, l'entreprise X a informé l'ensemble de son personnel du fait qu'elle avait retrouvé un repreneur pour une grande partie des activités de l'entreprise et que vingt des vingt-six employés verraient leur contrat repris aux mêmes conditions. Les vingt collaborateurs concernés ont ainsi reçu un courrier leur signifiant que leur congé était nul et non avenue. La société Y a repris les activités de X dès le 1^{er} octobre 2008. Trois collaborateurs de X, dont les contrats n'ont pas été repris, ont ouvert action au Tribunal des Prud'hommes. Ils estimaient que les contrats de travail avaient été transférés à Y en application de l'art. 333 CO.

Validité du congé

Alors que le Tribunal des Prud'hommes de Genève a jugé que le contrat de travail, valablement résilié pour le 30 septembre 2008, n'avait pas été transféré à Y, la Cour d'appel de la juridiction des Prud'hommes a estimé quant à elle qu'il y avait eu transfert d'entreprise, car le licenciement du 28 juillet 2008, notifié dans le seul but d'éviter la protection découlant de l'art. 333 CO, était nul.

Le Tribunal fédéral a pour sa part jugé que les contrats de travail avaient pris fin le 30 septembre 2008 et que les employés n'avaient pas de prétentions salariales à faire valoir au-delà de cette date, les rapports de travail n'ayant pas été transférés.

¹ Arrêt du TF 4A-348/2010

Explications

Après avoir admis que les conditions du transfert d'entreprise étaient réalisées en l'espèce, le Tribunal fédéral a ensuite examiné la validité du licenciement signifié pour la veille du jour où l'entreprise a été transférée. Dans plusieurs arrêts, notre Haute Cour a posé que l'employeur ne peut faire « table rase » des contrats de travail en vue du transfert, à la seule fin d'éviter la protection des salariés et de se soustraire à la règle impérative de l'art. 333 al. 1 CO². Elle a en outre précisé que l'interprétation de cette disposition doit être faite au regard du droit européen, avec lequel cette norme a été harmonisée. Ainsi, le transfert d'entreprise ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement pour le cédant ou pour le cessionnaire, ce qui ne fait pas obstacle à des licenciements intervenants pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation impliquant des changements sur le plan de l'emploi. C'est dire qu'un licenciement lié au transfert ne constitue pas nécessairement une fraude à la loi³. C'en est une, en revanche, lorsque la résiliation a uniquement pour but d'empêcher le transfert des rapports de travail ou de ses conséquences. Par exemple, le cédant ne peut pas résilier les contrats de tout ou partie de ses employés, afin que ceux-ci concluent ensuite de nouveaux contrats initiaux. De même, il n'est pas admissible que le cédant licencie une ou des personnes déterminées, uniquement parce que le représentant n'en veut pas. En revanche, la résiliation des contrats d'une partie du personnel n'est pas contraire à l'art. 333 al. 1 CO si elle est justifiée par des raisons économiques, par exemple une réorganisation de l'entreprise transférée.

En l'espèce, le Tribunal fédéral a admis que le but du licenciement de tous les employés était d'empêcher le transfert des rapports de travail de plusieurs collaborateurs et de limiter le nombre de contrats repris. Il a toutefois estimé qu'il ne s'agissait pas d'une violation de l'art. 333 CO, dans la mesure où il était manifeste qu'une réduction du personnel constituait une mesure propre à améliorer la situation sur le plan financier et que la reprise, limitée à environ quatre cinquièmes des effectifs, était dictée par des motifs économiques.

Source : « Entreprise romande » – 21 janvier 2011

Juillet 2011

² Arrêt du TF 4c.333/1998 du 7 janvier 1999 ; voir aussi arrêt du TF 4P.299/2004 du 14 avril 2005

³ Voir aussi sur ce point l'arrêt de la Cour d'appel des Prud'hommes de Genève du 15 août 2001, publié in *Employeur suisse* 22 du 6 novembre 2003