

**CONTRAT DE TRAVAIL – Changement d'employeur – Présentation d'un nouveau contrat –  
Acceptation sans délai – Faits constituant un manquement à l'exécution de bonne foi du contrat de travail.**

COUR D'APPEL D'ANGERS (Ch. Soc.) 5 décembre 2003

**D. contre F.**

Par contrat à durée indéterminée du 1<sup>er</sup> juin 1975, Mme F. a été engagée par M. L. en qualité de vendeuse en charcuterie.

Le contrat a été transféré lors de la vente du fonds de commerce à M. D., le 1<sup>er</sup> octobre 1996. Le même jour, le nouvel employeur a soumis à la signature de Mme F. un nouveau contrat diminuant la durée du travail hebdomadaire et la rémunération.

Par lettre du 4 décembre 1996, Mme F. a fait part de sa démission à son employeur. Par lettre du 4 décembre M. D. a pris acte de la rupture du fait de la salariée, et lui a indiqué, qu'à sa demande, il la dispensait du préavis.

C'est dans ces conditions que le 5 mars 1997 Mme F. a saisi le Conseil de prud'hommes de Saint-Malo de demandes en paiement

d'une indemnité conventionnelle de licenciement, d'une indemnité de préavis et des congés payés afférents, de rappels de salaires et congés payés afférents, ainsi que de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par jugement du 3 novembre 1997 le conseil a requalifié la démission en licenciement abusif et condamné M. D. à payer à Mme F. les sommes suivantes :

- 30 440,44 F à titre d'indemnité de licenciement,
- 16 964,22 F à titre d'indemnité de préavis,
- 1 696,42 F à titre de congés payés afférents,
- 28 000 F à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive,

- 1 367,69 F à titre de rappel de salaire horaire, outre 136,77 F à titre de congés payés afférents,

- 1 500 F à titre d'indemnité de procédure.

Pour se déterminer ainsi le Conseil a retenu que Mme F. avait subi la modification de son contrat de travail sans respect des dispositions de l'article L 321-1-1 du Code du travail, que la démission était imputable au comportement de l'employeur et s'analysait en un licenciement abusif, et qu'il était dû un rappel de salaire au vu de la rémunération horaire.

Par arrêt du 16 février 1999, la Cour d'appel de Rennes a infirmé le jugement entrepris en toutes ses dispositions en retenant que Mme F. avait accepté la modification de son contrat de travail et qu'elle n'établissait pas l'existence de réprimandes injustifiées de la part de son employeur.

Par arrêt du 28 mars 2001, la Cour de cassation a cassé cet arrêt en toutes ses dispositions en retenant que la Cour avait débouté la salariée de ses demandes sans rechercher si, en présentant dès le jour de la reprise un contrat de travail modifiant la durée de travail et la rémunération sans donner à la salariée un délai de réflexion, le nouvel employeur n'avait pas manqué à l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail.

Mme F. a régulièrement saisi cette Cour désignée comme Cour de renvoi. (...)

#### MOTIFS DE LA DÉCISION :

**Considérant que la démission ne peut résulter que d'une manifestation de volonté claire et dépourvue d'ambiguïté de la part du salarié de mettre un terme aux relations contractuelles ; que si Mme F. n'a donné aucune explication dans sa lettre sur le motif de sa démission, elle fait valoir que celle-ci est la conséquence de la modification des éléments essentiels du contrat de travail que l'employeur lui a imposée sans lui laisser le temps de la réflexion, et du traitement méprisant qui lui a été réservé pendant l'exécution du contrat ;**

**Considérant que la lettre de démission ne fixant pas les termes du litige, Mme F. est recevable à invoquer ces éléments pour contester la réalité de sa démission ; qu'à cet égard il est indifférent d'une part qu'elle ait exécuté le contrat modifié, et d'autre part qu'elle ait attendu le 5 mars 1997 pour saisir le Conseil de sa contestation sur le fond ;**

**Considérant que Mme F. était employée dans l'établissement depuis plus de vingt et un ans ; que le transfert de son contrat à M. D. en application de l'article L 122.12 du Code du travail ne devait entraîner aucune modification de celui-ci sans l'accord de la salariée ;**

**Considérant que par ailleurs l'employeur doit exécuter de bonne foi ses obligations contractuelles ; que les modifications du contrat de travail soumises à l'approbation de Mme F. étaient extrêmement importantes puisqu'elles réduisaient considérablement et le montant de la rémunération, et la durée hebdomadaire de travail, Mme F. ne percevant plus qu'une rémunération brute de 4 759,56 F au lieu de 8 598,72 F pour une durée hebdomadaire de 25 heures au lieu de 39 heures, voire plus, compte tenu des heures supplémentaires qu'elle effectuait régulièrement ; qu'il appartenait en conséquence à M. D. de laisser à la salariée le temps de la réflexion ; que le nouveau contrat, soumis à Mme F. le matin même de la reprise, a été signé immédiatement ; qu'il ne résulte des pièces du dossier ni que M. D. aurait préalablement informé la salariée de ses intentions, ni qu'il lui aurait laissé le temps nécessaire pour réfléchir et prendre conseil ; que M. D. ne saurait tirer des termes de la lettre fixant les nouveaux termes du contrat, et notamment de la formule *"suite au changement de propriétaire nous vous confirmons ci-après les conditions de votre engagement"* la preuve que la salariée aurait été, préalablement au transfert du contrat de travail et à la reprise de son activité, informée de manière complète, claire et dépourvue d'ambiguïté des modifications exigées ; qu'en particulier l'employeur n'a pas adressé à Mme F. la lettre recommandée prévue par l'article L 122.12 du Code du travail ;**

**Considérant que dans ces conditions, il apparaît d'une part que la volonté de démissionner de Mme F. était motivée**

**par la modification du contrat de travail imposée par l'employeur de sorte qu'elle n'était pas réelle, et d'autre part que l'employeur n'a pas exécuté ses obligations de bonne foi ;**

**Considérant que dans ces conditions la démission de Mme F. produit les effets d'un licenciement abusif ;**

**Considérant que compte tenu des conditions dans lesquelles la modification du contrat est intervenue celle-ci ne pouvait produire d'effet ;**

**Considérant que la rupture produisant les effets d'un licenciement abusif, et M. D. n'établissant pas avoir dispensé Mme F. de l'exécution du préavis sur la demande de celle-ci, la rémunération correspondante lui est due ; que compte tenu de son ancienneté, Mme F. avait droit à un préavis de deux mois, soit, compte tenu de la moyenne de ses rémunérations qui comprennent des heures supplémentaires, la somme de 2 586,18 €, outre les congés payés afférents, l'employeur ne contestant pas le calcul ;**

**Considérant que le calcul de l'indemnité de licenciement n'est pas contesté ; qu'il sera donc fait droit à la demande, soit 4 640,62 € ;**

**Considérant que de même, Mme F. a droit à un complément de rémunération correspondant à la réduction du taux horaire ; qu'il est donc dû à Mme F., qui ne demande pas le complément au titre de la réduction de la durée hebdomadaire de travail, la somme de 179,76 €, outre les congés payés afférents ;**

**Considérant que les intérêts au taux légal sont dus à compter de la réception par M. D. de la convocation devant le Conseil, à l'exception des demandes de rappel de salaire à raison du taux horaire pour laquelle les intérêts ne sont dus qu'à compter de la demande formée devant le Conseil le 6 octobre 1997 ;**

**Considérant que la rupture abusive du contrat a nécessairement causé un préjudice à Mme F., lequel, en l'absence de précision sur la durée du chômage qui a suivi, sera réparé par la somme de 3 000 € ;**

**Considérant que Mme F. n'établit pas que la résistance de M. D. avait d'autres motifs que la légitime défense de ses intérêts ; que sa demande de dommages-intérêts pour résistance abusive sera donc rejetée ;**

**Considérant qu'il y a lieu d'allouer à Mme F. une indemnité de 300 € en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;**

#### PAR CES MOTIFS :

**Réformant le jugement du Conseil de prud'hommes de Saint-Malo du 3 novembre 1997,**

**Dit que la démission de Mme F. produit les effets d'une rupture abusive ;**

**Condamne M. D. à payer à Mme F. les sommes suivantes :**

- 179,76 € à titre de rappel de salaire,

- 17,98 € à titre de congés payés afférents,

outre les intérêts au taux légal à compter du 6 octobre 1997,

- 3000 € à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive, outre les intérêts au taux légal à compter du 3 novembre 1997 ;

**Confirme pour le surplus le jugement entrepris ;**

**Y ajoutant,**

**Condamne M. D. au paiement des intérêts au taux légal sur l'indemnité de licenciement, l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents à compter de la réception par l'employeur de la convocation devant le Conseil ;**

**Déboute Mme F. de sa demande de dommages-intérêts pour résistance abusive ;**

**Condamne M. D. à payer à Mme F. la somme de 300 € à titre d'indemnité de procédure.**

(Mme Linden, pr. prés. - M. Ménard, mandat. synd. - SCP Gontier-Langlois, av.)

**Note.**

Dans l'arrêt rapporté, la Cour d'appel d'Angers, statuant sur un renvoi consécutif à une décision de cassation du 28 mars 2001 (Dr. Ouv. novembre 2001, p. 482), après avoir examiné une exigence patronale de modification du contrat de travail portant sur la durée du travail et la rémunération, a conclu que son importance obligeait l'employeur à accorder un délai de réflexion au salarié (plus généralement : F Signoretto "La modification du contrat de travail", RPDS 2003 p. 311) ; en son absence il y a manquement à l'obligation de loyauté dans l'exécution du contrat.

Et elle en a tiré l'ensemble des conséquences pour le salarié :

- la démission, même différée dans le temps, devait entraîner les conséquences d'un licenciement abusif en matière de préavis, indemnité de licenciement, mais aussi dommages et intérêts ;
- qu'il devait y avoir réparation du préjudice pour la période pendant laquelle la salariée a travaillé aux nouvelles conditions.

Cet arrêt s'inscrit dans les décisions concernant la qualification de démissions consécutives à des manquements graves ou au manque de loyauté de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail (Ph. Waquet "Les ruptures du contrat de travail et le droit du licenciement", RJS 2004 p. 675).

Il est cohérent avec les arrêts de la Cour de cassation du 10 décembre 2003 confirmant un arrêt de la Cour d'appel de Paris qualifiant de "sans cause réelle et sérieuse" un licenciement effectué sans que le salarié ait bénéficié de la totalité de son délai de réflexion et cassant une décision de la Cour d'appel de Rennes qui avait refusé cette qualification à une autre procédure effectuée dans les mêmes conditions (Dr. Ouv. déc. 2003 couv. n° 4). Dans les deux cas sur lesquels la Cour de cassation a statué, il s'agissait de licenciements économiques. Dans l'affaire sur laquelle la Cour d'appel d'Angers a dû se prononcer, ce qualificatif ne pouvait même pas intervenir puisque dans le cas de la cession d'un fond de commerce, l'article L. 122-12 s'applique et l'événement ne peut pas constituer en soi un motif économique.

**C.M.**