

## Contrat de Travail

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

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)  
28 mars 2001

**F. contre D.uc**

Sur le moyen unique :

Vu l’article 1134 du Code Civil ;

Attendu que Mme F. a été engagée le 1er juin 1975 par M. L. en qualité de vendeuse en charcuterie ; que l’exécution du contrat de travail s’est poursuivie à compter du 1er octobre 1996 avec M. D. cessionnaire du fonds de commerce ; que dès le 1er octobre 1996 le nouvel employeur a présenté à la salariée, qui l’a signé sur le champ, un contrat de travail portant réduction de la durée du travail et de la rémunération antérieure, que le 4 décembre 1996, la salariée a remis à l’employeur une lettre de démission non motivée ; que le 5 mars 1997 elle a saisi la juridiction prud’homale d’une demande tendant au paiement d’indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d’un rappel de salaire ;

Attendu que pour refuser la demande et infirmer le jugement du Conseil de Prud’hommes, la Cour d’Appel a

énoncé que la salariée ne démontrait pas que la signature par elle du contrat de travail du 1er octobre 1996 ait été obtenue par contrainte ou surprise ;

Qu’en statuant ainsi, sans rechercher si le nouvel employeur n’avait pas manqué à l’obligation d’exécuter de bonne foi le contrat de travail en demandant à la salariée de signer un contrat modifiant la durée de travail et la rémunération, sans lui donner un délai de réflexion qui lui permette d’évaluer la portée de la modification proposée et de décider en connaissance de cause, la Cour d’Appel n’a pas donné de base légale à sa décision ;

**PAR CES MOTIFS :**

Casse et annule, dans toutes ses dispositions.

(M. Le Roux-Cocheril, f.f. Prés. - Mme Lemoine Jeanjean, Cons. rapp. - M. Lyon-Caen, Av. gén. - SCP Tiffreau, Av.)

NOTE. – L’arrêt ci-dessus recourt à l’obligation d’exécuter de bonne foi ses obligations contractuelles pour sanctionner un employeur qui avait “pressé” le consentement d’un salarié à une modification de son contrat de travail (F. Vasseur-Lambry “La bonne foi dans les relations individuelles de travail” Les Petites Affiches 17/03/2000). Elle censure l’arrêt de la Cour d’Appel qui n’avait pas trouvé dans les faits matière à caractériser une contrainte exercée par un contractant sur l’autre. On peut pourtant relever que tant les faits que l’état du droit se

prêtaient mieux à cette analyse, basée sur le vice du consentement, qui présente d'intéressantes perspectives pour la défense des droits des salariés; la Cour de Cassation a eu l'occasion, en matière d'assurance-incendie, d'affirmer que *"la transaction peut être attaquée dans tous les cas où il y a violence et la contrainte économique se rattache à la violence"* (Cass. 1<sup>re</sup> Civ. 30/05/2000 Bull. Civ. I n° 169 et LPA 11/04/2201 n. Belmonte). La Cour d'Appel de Paris a ainsi annulé, par un arrêt particulièrement pertinent, un contrat de cession de droits d'auteurs singulièrement inéquitable conclu par une salariée avec son employeur; l'entreprise était, au moment des faits, soumise à un plan social. Les juges ont considéré que la salariée *"s'est donc trouvée soumise à une contrainte morale de nature à faire impression sur elle et à lui inspirer la crainte de lui faire perdre son emploi (...); que cette crainte qui a eu une influence sur la détermination de son consentement ne lui a pas permis de discuter les termes du contrat de cession de ses droits d'auteur comme elle aurait pu le faire si elle n'avait pas été liée par un lien de subordination à son cocontractant"* (CA Paris 4<sup>e</sup> ch. 12 janvier 2000, D. 2001 Jur. 2067, n. P Faudeuilhe; également B. Edelman "De la liberté et de la violence économique" D. 2001 chron. 2315). La protection du salarié contre toute forme de vice du consentement est donc d'actualité (cf. les obs. d'E. Gayat sous CA Montpellier 02/04/99 Dr. Ouv. 99 p. 501).

On notera que du choix de l'un ou l'autre fondement dépend en principe des sanctions différentes : dommages et intérêts dans un cas, nullité de l'acte dans l'autre.