«AZA 0»
4C.7/1999

Ie C O U R C I V I L E
****

13 juin 2000

Composition de la Cour: M. Walter, président, M. Leu, M. Corboz, Mme Klett, juges, et M. Aubert, juge suppléant. Greffier: M. Carruzzo.

_____

Dans la cause civile pendante
entre

X._____ S.A., défenderesse et recourante, représentée par Me Christian Schmidt, avocat à Genève,

et

L._____, demandeur et intimé, représenté par Me Jean-Bernard Waeber, avocat à Genève;

(contrat de travail; résiliation abusive)

Vu les pièces du dossier d'où ressortent
les f a i t s suivants:

A.- Le 26 mai 1986, L._____ (ci-après: le demandeur) a été engagé par X._____ S.A. (ci-après: la défenderesse) comme mécanicien; son dernier salaire mensuel était de 4860 fr. brut.
Le 28 avril 1988, la défenderesse a adhéré, à titre individuel, à la convention collective de travail conclue par l'Union professionnelle suisse de l'automobile (UPSA) et la Fédération suisse travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie (FTMH). La déclaration de soumission a la teneur suivante:

"L'entreprise soussignée, après avoir pris connaissance de la convention collective de travail de l'industrie des garages du 1er mars 1985, déclare y adhérer au sens de l'article 356b CO et prie les parties cocontractantes de lui donner acte de sa participation à ladite convention.

Elle s'engage:

- à en respecter les dispositions actuelles;
- à en respecter les dispositions futures, mais sous réserve, si elle n'est pas membre d'une association cocontractante, de refus par lettre recommandée adressée dans les 30 jours dès leur communication aux parties cocontractantes."

Le 1er janvier 1995 est entrée en vigueur une nouvelle convention collective de travail pour les travailleurs de l'industrie des garages du canton de Genève. Valable jusqu'au 31 décembre 1998, cette convention prévoit, notamment, une durée hebdomadaire de travail de 40 heures au maximum, un treizième salaire et une cinquième semaine de vacances. La défenderesse était membre de l'organisation patronale con-

tractante lors de la signature de cette convention collective.
Par lettre du 24 septembre 1996, la défenderesse a résilié le contrat de travail la liant au demandeur pour le 31 décembre 1996. Par une autre lettre du même jour, elle a proposé à son employé de nouvelles conditions de travail qui devaient prendre effet le 1er janvier 1997 (remplacement du treizième mois par une gratification de fin d'année; durée hebdomadaire du travail de 42 heures; quatre semaines de vacances). Dans une lettre du 22 octobre 1996, la défenderesse a expliqué au demandeur qu'en raison des conditions économiques et de la conjoncture difficile, il avait été nécessaire de procéder à une restructuration du personnel afin, notamment, de réduire le prix de revient et de maintenir le plein emploi en évitant des licenciements.
Le 31 octobre 1996, le demandeur a fait opposition à son licenciement, en exigeant le respect de ses conditions de travail. La défenderesse a démissionné de l'UPSA avec effet au 31 décembre 1996.
Les rapports de travail entre le demandeur et la défenderesse ont pris fin le 31 décembre 1996 ensuite du refus, par le salarié, des nouvelles conditions de travail.
B.- Le 3 janvier 1997, le demandeur a assigné la défenderesse en paiement de 29 160 fr., plus intérêts, à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Par jugement du 30 mars 1998, le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève a rejeté la demande.

Saisie par le demandeur, la Chambre d'appel de la juridiction des prud'hommes a, par arrêt du 16 novembre 1998, annulé ce jugement et condamné la défenderesse à payer au demandeur la somme de 14 580 fr., plus intérêts, à titre d'indemnité pour licenciement abusif.
C.- Parallèlement à un recours de droit public qui a été rejeté, dans la mesure où il était recevable, par arrêt séparé de ce jour, la défenderesse interjette un recours en réforme. Elle y reprend ses conclusions libératoires.
Le demandeur propose le rejet du recours et la confirmation de l'arrêt attaqué.

C o n s i d é r a n t e n d r o i t :

1.- Selon la cour cantonale, le congé notifié au demandeur est abusif pour deux motifs: d'une part, il s'agit d'un congé-modification injustifié du point de vue économique; d'autre part, le travailleur, en s'opposant à son licenciement, a fait valoir les droits découlant du contrat de travail, parce qu'il demandait le respect de la convention collective qui lui était applicable.
Il suffit que l'un de ces motifs soit réalisé pour que la cour cantonale ait pu, sans violer le droit fédéral, considérer que le licenciement du demandeur était abusif.
2.- Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Il a été jugé que le congé est abusif, entre autres hypothèses, lorsqu'il pénalise le salarié du fait qu'il a refusé une modification de son contrat

devant prendre effet avant l'échéance du délai de congé (ATF 123 III 246 consid. 4a p. 251 en bas).
Tel n'est pas le cas en l'espèce. La défenderesse n'a pas fait au demandeur une proposition de modification de son contrat de travail qui dût prendre effet avant l'échéance dudit contrat. Au contraire, il ressort clairement de la lettre de la défenderesse au demandeur, du 24 septembre 1996, que les nouvelles conditions de travail devaient prendre effet après l'expiration du délai de congé, soit le 1er janvier 1997. L'employeur n'a donc nullement cherché à pénaliser le salarié du fait qu'il défendait des droits découlant du contrat de travail en vigueur jusqu'au 31 décembre 1996.
3.- Doit aussi être qualifié de congé-représailles le licenciement notifié au salarié parce que celui-ci refuse de conclure un nouveau contrat qui viole la loi ou une convention collective applicable. En effet, dans un tel cas, l'employeur prive le travailleur de son emploi parce que ce dernier fait valoir son droit au respect des dispositions impératives édictées pour le protéger (art. 336 al. 1 let. d CO).
En l'occurrence, la Chambre d'appel a considéré (ce qui n'est pas contesté) que les conditions de travail contenues dans le contrat proposé au salarié étaient inférieures à celles prévues dans la convention collective des garages. Si cette convention collective était applicable à la défenderesse et si cette dernière avait licencié le salarié parce que l'intéressé en demandait le respect, le licenciement contesté serait abusif.
Il faut donc examiner si la Chambre d'appel a eu raison de retenir que la convention collective des garages restait applicable à l'employeur à compter du 1er janvier 1997.

4.- Selon l'art. 357 al. 1 CO, les clauses normatives de la convention collective de travail n'ont en principe d'effet qu'envers les employeurs et travailleurs qu'elles lient, c'est-à-dire les employeurs qui sont personnellement parties à la convention, les employeurs et les travailleurs qui sont membres d'une association contractante (art. 356 al. 1 CO) ou encore les employeurs et les travailleurs qui ont déclaré se soumettre individuellement à la convention (art. 356b al. 1 CO). La convention peut toutefois être étendue aux tiers en vertu de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (RS 221.215.311; ATF 123 III 129 consid. 3a p. 131). La question de savoir si un employeur ou un travailleur membre d'une organisation contractante peut se libérer des obligations découlant d'une convention collective en démissionnant de cette organisation a été de tout temps l'objet de controverses.
a) Dans un ancien arrêt, rendu en 1938, le Tribunal fédéral a déclaré que l'employeur qui quitte l'association patronale partie à la convention collective cesse d'être lié par cette dernière (ATF 64 I 16 consid. 8 p. 32).
Dans son message à l'appui d'un projet de loi sur la convention collective de travail et l'extension de son champ d'application, du 29 janvier 1954, le Conseil fédéral s'est exprimé comme suit: "La convention collective ne doit pas obliger un membre d'une association contractante au-delà du terme jusqu'auquel il est lié, en raison de sa qualité de sociétaire (...). Ce serait empiéter injustement sur la liberté individuelle que d'empêcher un sociétaire de quitter son association pour se soustraire à la convention" (FF 1954 I p. 161).

Selon Schweingruber/Bigler, la convention collective cesse automatiquement de lier l'employeur qui quitte l'organisation patronale partie à cette convention (Kommentar zum Gesamtarbeitsvertrag, 3e éd., n. 6 ad art. 357 CO, p. 67). Cette opinion a aussi été exprimée par Vischer (Commentaire zurichois, n. 2 ad art. 356b CO) et par Schoop (Der Gesamtarbeitsvertrag, Flawil 1969, p. 28). Elle était considérée à l'époque comme dominante (Wild, Die Entwicklung des Gesamtarbeitsvertragsrechts, thèse Berne 1984, p. 100). Plusieurs auteurs partagent cette opinion tout en estimant que, selon les circonstances, le sociétaire qui quitte son association pour se soustraire aux obligations découlant d'une convention collective commet un abus de droit, de sorte que la convention collective lui reste applicable (Oser/Schönenberger, Commentaire zurichois, 1936, n. 26 ad art. 323 CO; Lang, Kommentar zum Dienstvertrag, Aarau 1930, n. 8 ad art. 323 CO, p. 21; Bois, Le champ d'application des conventions collectives de travail, in Etudes de droit social, Zurich 1991, p. 13).
Une partie non négligeable de la doctrine a soutenu l'avis contraire, selon lequel les membres d'une organisation contractante qui démissionnent de cette dernière restent liés par la convention collective (Becker, Commentaire bernois, 1934, n. 27 ad art. 322/323 CO; Gysin, Arbeitsrecht, Zurich 1943, p. 76; Boos, Der Gesamtarbeitsvertrag, thèse Zurich 1914, p. 260; Neumann, Der Gesamtarbeitsvertrag, Zurich 1940, p. 51 ss; Richard, Le contrat de travail en droit suisse, Genève 1914, p. 204 ss). Cet avis a été repris dans la doctrine récente par Vischer, qui est revenu sur son opinion antérieure (Wirkungen des Verbandsaustritts des Arbeitgebers auf die Geltung des Gesamtarbeitsvertrags, in Zivilprozessrecht, Arbeitsrecht, Kolloquium zu Ehren von Professor Adrian Staehelin, Zurich 1997, p. 95 ss), et par Stöckli (Commentaire bernois, n. 31 ad art. 356b CO).

Ainsi, selon Vischer, l'effet normatif de la convention collective continue de s'appliquer à l'employeur qui quitte son organisation patronale; si la convention collective est de durée déterminée, cet effet s'éteint à l'expiration de cette durée; si la convention collective est de durée indéterminée, l'employeur peut se délier par une déclaration de résiliation, comme les employeurs soumis au sens de l'art. 356b CO.
A l'appui de cette thèse, Vischer fait valoir les arguments suivants:
- Premièrement, la loi elle-même est muette sur la question, puisqu'elle ne définit pas la notion de personne liée par la convention collective de travail.
- Deuxièmement, les travaux préparatoires ne fournissent pas de lumière décisive. Certes, le Conseil fédéral, en 1954, a déclaré que les dispositions normatives de la convention collective ne déploient pas d'effet prolongé lorsque l'employeur quitte l'organisation patronale partie à la convention. Toutefois, en 1993, le législateur a institué un effet prolongé des dispositions normatives de la convention collective, puisque, en cas de transfert d'entreprise, le nouvel employeur est tenu de respecter ces dispositions pendant une année au minimum, à moins que la convention collective n'ait pris fin du fait de l'expiration de sa durée ou de sa résiliation (art. 333 al. 1bis CO).
- Troisièmement, du point de vue systématique, il serait illogique d'admettre que l'employeur qui quitte son organisation patronale, aux décisions de laquelle il a participé, puisse plus facilement se soustraire aux effets

normatifs de la convention collective que l'employeur qui, n'ayant jamais été membre de l'organisation patronale, acquiert une entreprise dont l'ancien propriétaire était lié par la con-

vention. En d'autres termes, ce serait tomber dans une contradiction choquante que d'admettre l'effet prolongé de la convention collective en cas de transfert d'entreprise (à la charge d'un employeur totalement étranger à l'édifice conventionnel) et de le refuser lorsque l'employeur démissionnaire d'une organisation patronale veut se dégager d'obligations auxquelles il s'est volontairement soumis.
- Quatrièmement, du point de vue téléologique, la convention collective vise à protéger les salariés, qui sont la partie la plus faible dans la négociation des conditions de travail. Une telle protection serait trop facilement privée d'effet si les employeurs liés par la convention pouvaient s'en délier par décision unilatérale, le plus souvent sans même que les salariés en soient informés.
Stöckli, pour sa part, admet l'effet prolongé des dispositions normatives de la convention collective, dans la même perspective que Vischer, mais de façon plus limitée, puisque, selon lui, en cas de démission de son organisation patronale, le sociétaire reste lié par la convention collective pendant une année au maximum (ibid.).
b) La loi ne définit pas la notion de personne liée au sens de l'art. 357 al. 1 CO. Comme le remarquent Vischer et Stöckli, même si, en 1954, le Conseil fédéral a nié l'effet prolongé des dispositions normatives de la convention collective, il faut prendre en considération le fait que, en 1993, le législateur a admis un tel effet en cas de transfert d'entreprise. Or, il n'y a aucune raison d'avantager, par rapport à l'acquéreur d'une entreprise, l'employeur qui quitte son organisation patronale pour se soustraire aux effets de la convention collective. Au contraire, la convention collective de travail a notamment pour but, à des fins de protection sociale, de stabiliser les conditions de travail minimum pendant sa durée de validité. Cet objectif ne pourrait

pas être atteint s'il était loisible aux employeurs ou aux travailleurs de s'y soustraire par décision unilatérale. Il faut donc admettre, avec Vischer, que les effets normatifs d'une convention collective de durée déterminée s'appliquent, jusqu'à son expiration, à tous les employeurs et à tous les travailleurs liés par elle lors de sa conclusion, même s'ils quittent leur organisation entre-temps.
Cette solution correspond à l'avis de la doctrine majoritaire, que celle-ci se fonde sur l'art. 2 al. 2 CC ou, plus correctement, sur l'art. 357 al. 1 CO interprété à la lumière de son contexte et de son but.
c) Au vu de ce qui précède, la défenderesse est restée liée par la convention collective de travail pour les travailleurs de l'industrie des garages du canton de Genève jusqu'au 31 décembre 1998. En refusant les nouvelles conditions de travail proposées par son employeur, le demandeur a fait valoir ses droits au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO. Comme il a été licencié pour ce motif, la cour cantonale a eu raison de juger que le congé était abusif et de condamner la défenderesse au paiement d'une indemnité en application de l'art. 336a CO.
5.- Selon la Chambre d'appel, la défenderesse était liée par la convention collective en vertu de la déclaration de soumission reproduite ci-dessus.
Cet argument n'a aucune incidence sur l'issue du litige, puisque, de toute façon, la défenderesse restait liée par la convention collective jusqu'à son expiration, le 31 décembre 1998, en raison de son appartenance à l'organisation patronale lors de sa signature.
Au demeurant, le raisonnement de la cour cantonale peut difficilement être suivi. En effet, comme il ressort de

son texte, la déclaration de soumission s'applique à la convention collective de travail de l'industrie des garages du 1er mars 1985 et à ses dispositions futures, par quoi il faut entendre, très probablement, les modifications apportées à cette convention pendant sa durée de validité (par exemple l'adaptation annuelle des salaires). Il est fort douteux, en revanche, que ce texte oblige l'employeur à respecter une nouvelle convention collective, conclue avec effet au 1er janvier 1995.
6.- Le congé notifié au demandeur est abusif pour le motif indiqué au considérant 4. Dans ces circonstances, il n'est pas nécessaire d'examiner si la cour cantonale a eu raison de considérer qu'il s'agit d'un congé-modification abusif parce qu'injustifié du point de vue économique.
7.- S'agissant de la gratuité de la procédure en matière de litiges relevant du contrat de travail, prévue à l'art. 343 al. 3 CO, la valeur litigieuse déterminante est celle de la prétention du demandeur lors de l'ouverture de l'action (ATF 115 II 30 consid. 5b p. 41 et l'arrêt cité). Elle se montait en l'occurrence à 29 160 fr. et excédait donc la limite de 20 000 fr. fixée à l'art. 343 al. 2 CO. Aussi la défenderesse, qui succombe, devra-t-elle payer les frais de la procédure fédérale, conformément à l'art. 156 al. 1 OJ. Quant au demandeur, il a droit à des

dépens en application de l'art. 159 al. 1 OJ.

Par ces motifs,

l e T r i b u n a l f é d é r a l :

1. Rejette le recours et confirme l'arrêt attaqué;

2. Met un émolument judiciaire de 2000 fr. à la charge de la recourante;
3. Dit que la recourante versera à l'intimé une indemnité de 3000 fr. à titre de dépens;
4. Communique le présent arrêt en copie aux mandataires des parties et à la Chambre d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève (Cause no C/23/97-3).

_____

Lausanne, le 13 juin 2000
Odi/Ech

Au nom de la Ie Cour civile
du TRIBUNAL FEDERAL SUISSE:
Le Président,

Le Greffier,