

BGer 4A 561/2016 vom 8. Februar 2017

Bundesgericht, 2017-02-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_561_2016

FR: TF 4A 561/2016 du 8 février 2017

IT: TF 4A 561/2016 del 8 febbraio 2017

Regeste

contrat de travail | Droit des contrats

Erwägungen

E. 1

Dès 1990, X. _____ a travaillé en qualité d'assistante administrative au service d'une entreprise plus tard transférée à Z. _____ SA. En 2007, l'employeuse l'a nommée à la fonction de « manager de communication ». Dès juin 2010, à la suite d'une réorganisation de son département, elle a travaillé sous la supervision d'une personne qui, à ses dires, n'appréciait ni sa personnalité ni sa manière de travailler, et cela l'a conduite à perdre confiance en elle. D'octobre 2010 à mars 2011, X. _____ s'est trouvée en incapacité totale de travail pour cause de maladie. Elle a ensuite repris progressivement son activité. Une nouvelle incapacité totale de travail a débuté le 24 janvier 2012. Le 17 août 2012, lors d'un déjeuner avec l'une de ses supérieures, elle a fait part de son souhait de ne pas réintégrer son poste et de bénéficier des prestations d'un plan social que l'employeuse appliquait lors de licenciements. Elle s'est également entretenue de son départ avec une collaboratrice du département des ressources humaines, à qui elle a adressé le 5 novembre 2012 un courriel qui se lisait comme suit: Suite à notre conversation du 2 octobre ainsi que la discussion que j'ai eue avec A. _____ le 17 août, je confirme que basé sur notre accord mutuel, je ne réintégrerai pas le poste que j'occupais avant mon congé maladie. Je continuerai donc mes activités professionnelles en dehors de Z. _____ SA. Le 8 novembre 2012, lors d'un nouvel entretien consacré au même sujet, X. _____ a contresigné un document ainsi rédigé: Conformément à notre conversation du 2 octobre 2012 et à ta confirmation du 5 novembre 2012, nous comprenons que malgré le fait que tu puisses travailler à 50% à partir du 1er novembre 2012 puis à 100% à partir du 1er janvier 2013, tu ne veux pas être réintégrée au sein de Z. _____ SA. Afin de respecter ta demande, nous convenons de mettre fin à notre relation de travail, et ce d'un commun accord. Nous pouvons également confirmer que ta présence n'est plus requise au bureau. Nous te remercions d'accuser réception de cette lettre et de la convention d'accord sur le licenciement proposée en signant et retournant une copie aux soussignés. Dans un document distinct, la convention prévoyait un « délai de congé » du 1er décembre 2012 au 28 février 2013, suivi d'une « période d'indemnisation » du 1er mars au 31 août 2013. L'employeuse verserait le salaire mensuel de 13'730 fr. pendant le délai de congé, puis un salaire augmenté à 15'652 fr. par mois pendant la période d'indemnisation. X. _____ a refusé de signer la convention. Elle a plus tard, par lettre du 15 novembre 2012, protesté auprès de l'employeuse en affirmant que le document contresigné par elle n'était pas conforme aux discussions antérieures. Elle se disait disposée à accepter un licenciement aux conditions prévues par le plan social. Si nécessaire, elle était prête à réintégrer son poste au

taux de 50% jusqu'à complète récupération de sa capacité de travail. Si nécessaire également, elle révoquait « toute démission » de sa part et s'opposait à « tout congé » signifié par l'employeuse. Par lettre du 30 novembre 2012, celle-ci a déclaré « maintenir la fin des rapports de travail par accord mutuel ».

E. 2

Le 4 juillet 2013, X. _____ a ouvert action contre Z. _____ SA devant le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève. Après réduction des conclusions présentées, la défenderesse devait être condamnée à payer 291'792 fr.40 avec intérêts au taux de 5% par an dès le 1er mars 2013. La défenderesse a conclu au rejet de l'action. Le tribunal a entendu les parties et recueilli plusieurs témoignages. Il a rejeté l'action par jugement du 17 mars 2015. La demanderesse a appelé du jugement; elle réclamait alors 125'216 fr. à titre de salaire brut et 32'700 fr. à titre d'indemnités nettes, avec suite d'intérêts. La Chambre des prud'hommes de la Cour de justice a statué le 25 août 2016; elle a confirmé le jugement.

E. 3

Agissant par la voie du recours en matière civile, la demanderesse requiert le Tribunal fédéral de condamner l'adverse partie à payer 125'216 fr. avec intérêts au taux de 5% par an dès le 1er mars 2013. Une demande d'assistance judiciaire est jointe au recours. La défenderesse n'a pas été invitée à procéder.

E. 4

Les conditions de recevabilité du recours en matière civile sont satisfaites, notamment à raison de la valeur litigieuse.

E. 5

Selon l'exposé qu'elle soumet au Tribunal fédéral, la demanderesse admet que les rapports de travail ont pris fin le 28 février 2013 et elle reconnaît avoir été rémunérée jusque-là. Elle reconnaît également avoir reçu une indemnité équivalant à six mois de salaire au taux de 15'652 fr. par mois, ce qui correspondait au projet de convention qui lui a été proposé le 8 novembre 2012. Elle conteste avoir accepté ce projet de convention et elle conteste que les rapports de travail se soient terminés par l'effet d'un accord venu à chef entre elle et son adverse partie; en tant qu'un pareil accord a été conclu, elle fait valoir qu'elle l'a révoqué. Elle soutient que son adverse partie a résilié le contrat de travail et qu'elle-même a par conséquent droit aux prestations prévues par le plan social de l'entreprise, c'est-à-dire, affirme-t-elle, à une indemnité correspondant à quatorze mois de salaire. Après déduction de l'indemnité de six mois effectivement reçue, elle persiste à réclamer le montant de 125'216 fr. correspondant à huit mois au même taux.

E. 6

Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié unilatéralement par chacune des parties sur la base de l' art. 335 al. 1 CO ; la partie qui résilie doit alors respecter le délai et le terme de congé légaux ou convenus. En outre, les parties peuvent à tout moment convenir de mettre fin au contrat de travail; cet accord n'est cependant valable qui s'il ne contrevient à aucune disposition impérative de la loi (ATF 119 II 449 consid. 2a p. 450). En particulier, l'accord ne peut pas supprimer ni réduire une créance à laquelle le travailleur, selon l' art. 341 al. 1 CO , ne peut pas valablement renoncer pendant la durée du contrat de travail. La convention de cessation des rapports de travail est elle-même un contrat qui peut être conclu de manière expresse ou tacite conformément à l' art. 1er CO ; il

est seulement nécessaire que les parties se mettent d'accord sur tous les points objectivement ou subjectivement essentiels de cette convention, conformément à l' art. 2 al. 1 CO . En l'espèce, dès le 17 août 2012, les parties sont entrées en pourparlers en vue de conclure une convention de cessation des rapports de travail. La demanderesse voulait obtenir par cette convention des prestations en argent censément prévues par un plan social en cas de licenciement par l'employeuse; la défenderesse n'était pas disposée à les lui accorder et elle lui en a offert d'autres, moins importantes, consignées dans le projet écrit que la demanderesse n'a pas accepté. De bonne foi, chacune des parties pouvait et devait reconnaître que les prestations en discussion étaient un point essentiel de la convention à conclure (cf. ATF 110 II 287 consid. 2b p. 291). La demanderesse n'a pas accepté l'offre de la défenderesse. Les tractations ont pris fin le 30 novembre 2012 avec une lettre où la défenderesse déclarait « maintenir la fin des rapports de travail par accord mutuel ». Or, parce que les parties n'avaient pas échangé de manifestations de volonté réciproques et concordantes sur tous les points essentiels de la convention discutée entre elles, celle-ci n'était pas conclue.

E. 7

De fait, les parties ont néanmoins mis fin à l'activité salariée de la demanderesse. Celle-ci n'a pas insisté pour retourner à son poste de travail et l'autre partie ne l'a pas non plus sommée de le faire. La demanderesse admet que les rapports de travail ont pris fin le 28 février 2013; elle ne prétend pas que la défenderesse se trouve ou se soit trouvée en demeure d'accepter le travail convenu. Parmi les faits constatés par la Cour de justice, auxquels le Tribunal fédéral est lié selon l' art. 105 al. 1 LTF , on ne trouve aucune manifestation de volonté de la défenderesse qui soit assimilable à une résiliation unilatérale du contrat de travail selon l' art. 335 al. 1 CO . La demanderesse soutient donc à tort que l'autre partie l'ait licenciée; elle n'est par conséquent pas fondée à réclamer les prestations éventuellement prévues par un plan social en cas de licenciement par l'employeuse. De fait également, la défenderesse a versé des montants correspondant en substance à neuf mois de salaire après la rupture des pourparlers; il n'apparaît pas, et la demanderesse ne tente pas de démontrer que des prétentions à elle conférées par le contrat de travail soient demeurées non couvertes par ces sommes. La défenderesse s'est ainsi acquittée de ses obligations envers elle, de sorte que le recours en matière civile se révèle privé de fondement et doit être rejeté.

E. 8

Selon l' art. 64 al. 1 LTF , le Tribunal fédéral peut accorder l'assistance judiciaire à une partie à condition que celle-ci ne dispose pas de ressources suffisantes et que ses conclusions ne paraissent pas d'emblée vouées à l'échec. En l'occurrence, la procédure entreprise devant le Tribunal fédéral n'offrait manifestement aucune chance de succès, ce qui entraîne le rejet de la demande d'assistance judiciaire. A titre de partie qui succombe, la demanderesse doit acquitter l'émolument à percevoir par le Tribunal fédéral. L'adverse partie n'a pas été invitée à répondre et il ne lui sera donc pas alloué de dépens.