

GE_GERICHTE CAPH/199/2015 vom 7. Dezember 2015

GE Cour de justice, 2015-12-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_199_2015

FR: GE_GERICHTE CAPH/199/2015 du 7 décembre 2015

IT: GE_GERICHTE CAPH/199/2015 del 7 dicembre 2015

Erwägungen

E. 1

L'appel, écrit et motivé, formé dans les trente jours, est recevable contre les décisions finales de première instance, lorsque la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et 2, 311 al. 1 et 145 al. 1 let. a CPC). En l'espèce, le recours a été déposé dans le délai et les formes requis par la loi de sorte qu'il est recevable.

E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit. En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

E. 3

Il n'est pas contesté que les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des art. 319ss CO.

- 9/15 -

C/272/2014-4 L'appelante reproche au Tribunal d'avoir qualifié l'accord des parties de contrat de durée maximale, en retenant que le règlement du personnel incorporé audit contrat prévoyait une échéance à un âge donné, et non de contrat à durée indéterminée. 3.1.1 Le contrat de durée indéterminée prend fin lorsqu'une des deux parties résilie le contrat (art. 335 al. 1 CO). En revanche, le contrat de travail de durée déterminée prend fin, sans qu'il ne soit nécessaire de donner congé, à l'expiration de la période convenue (art. 334 al. 1 CO). Le contrat de durée maximale est résiliable pendant la durée prévue en respectant les termes et délais de congé et prend fin de lui-même à l'expiration de la durée maximale si les parties ne l'ont pas résilié entre-temps. Un tel accord est considéré comme un contrat de durée déterminée (ATF 114 II 349 consid. 2a). Une lettre de l'employeur mentionnant la fin des relations de travail pour la date maximale ne constitue pas une résiliation ordinaire mais un simple rappel des termes du contrat (ATF 114 II 349 consid. 2b). L'atteinte de l'âge légal (LAVS) ou réglementaire (Règlement de la caisse de pension LPP) de la retraite ne met pas une fin automatique au contrat de travail à moins que celui-ci ou le règlement du personnel ne le précise (GLOOR, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 19 ad. art. 337 CO). La durée maximale des rapports de travail peut figurer dans un règlement du personnel pour autant que le règlement constitue une base contractuelle. Dans ce cas, lorsque la limite fixée par le règlement est atteinte le contrat de travail prend automatiquement fin sans que le contrat n'ait à être résilié. Un règlement – valablement intégré au contrat de travail – peut ainsi prévoir la mise à la retraite automatique des travailleurs atteignant un certain âge (ATF

114 II 349 consid. 2a). 3.1.2 Les parties à un contrat de travail peuvent décider, d'un commun accord - le cas échéant sans observer de forme particulière (arrêts du Tribunal fédéral 4A_608/2009 du 25 février 2010 consid. 3.1; 4A_511/2008 du 3 février 2009 consid. 5.1) - de modifier, en cours de relation contractuelle, les éléments essentiels de la convention qui les lie, parmi lesquels figure la rémunération ou le système de rétribution fixés (BONARD, Commentaire du contrat de travail, 2013, n° 17 ad art. 335 CO; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3ème éd. 2014, p. 58). Lorsque la volonté du salarié est claire, le nouveau système est accepté ou refusé. Lorsque la volonté n'est pas expressément exprimée, il faut recourir au mécanisme de la présomption d'acceptation. (WITZIG, La modification du rapport de travail, 2014, p. 134).

- 10/15 -

C/272/2014-4 En principe, un employé qui ne déclare pas sa volonté à l'égard d'une offre de l'employeur de modifier les relations de travail est présumé la refuser. Il existe toutefois deux exceptions à ce principe (WITZIG, op. cit., p. 135). Tout d'abord, l'art. 6 du Code des obligations instaure une présomption d'acceptation si un refus n'est pas transmis dans un délai raisonnable lorsque l'auteur de l'offre ne devait pas, soit en raison de la nature spéciale de l'affaire, soit en raison des circonstances, s'attendre à une acceptation expresse. Selon la jurisprudence, lorsque l'offre qui est soumise à l'employé lui est entièrement favorable (p. ex. une augmentation de salaire), le silence du travailleur doit être interprété comme une acceptation de l'offre et le contrat est réputé conclu lorsque l'offre n'est pas refusée dans un délai convenable (arrêt du Tribunal fédéral 4C.242/2005 du 9 novembre 2005 consid. 4.3 ; DESSEMONTET, Commentaire romand, n. 6 ad art. 6 CO, WITZIG, op. cit., p. 135; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 58). Par ailleurs, une acceptation tacite peut être admise dans des situations où, selon les règles de la bonne foi, du droit ou de l'équité, on doit attendre une réaction du travailleur en cas de désaccord de sa part (ATF 109 II 327 consid. 2b; arrêts du Tribunal fédéral 4C.242/2005 du 9 novembre 2005 consid. 4.3; 4C.474/1996 du 18 février 1997 consid. 3). En principe le juge est tenu de faire montre de retenue avant de déduire du silence du travailleur, à la suite de propositions de modification du contrat dans un sens qui lui est défavorable (p. ex. une réduction de sa rémunération), l'acceptation de ces conditions. Celle-ci ne peut être admise si l'employeur établit des circonstances particulières qui permettent d'admettre le consentement tacite du salarié à une réduction de sa rémunération (art. 8 CC; arrêts du Tribunal fédéral 4A_216/2013, 4A_511/2008 et 4C.242/2005 précités). Tel est généralement le cas lorsqu'un travailleur a perçu, sans protester, pendant une période de plusieurs mois consécutifs, un revenu réduit (arrêts du Tribunal fédéral 4A_443/2010 du 26 novembre 2010 consid. 10.1; 4A_223/2010 du 12 juillet 2010 consid. 2; 4A_478/2009 du 16 décembre 2009 consid. 3; 4C.242/2005 précité, consid. 4.4; WITZIG, op. cit., p. 139 ss; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 59). 3.1.3 Si, après l'expiration de la période convenue, le contrat de durée déterminée est reconduit tacitement – parce que l'activité de l'employé s'est poursuivie au-delà de l'échéance – le contrat est réputé être un contrat de durée indéterminée (art. 334 al. 2 CO). Cet article n'étant pas de nature impérative, les parties peuvent y déroger, même sans forme, en convenant d'un nouveau contrat de durée déterminée, sous la seule réserve de l'interdiction des contrats en chaîne (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 498). 3.1.4 En cas de litige sur l'interprétation d'un accord de volonté, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la commune et réelle intention des parties, sans

- 11/15 -

C/272/2014-4 s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO). La recherche de la commune et réelle intention des parties s'effectue notamment sur la base d'indices (arrêt du Tribunal fédéral du 22 septembre 1999 consid. 1c = SJ 2000 I 305). Constituent de tels indices, les circonstances survenues postérieurement à la conclusion du contrat, notamment le comportement des parties (ATF 132 III 626 consid. 3.1; ATF 118 II 365 consid. 1; arrêt du Tribunal fédéral 4C.484/1994 consid. 3a = SJ 1996 p. 549). Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si leur volonté intime diverge, le juge doit interpréter les déclarations faites et les comportements selon la théorie de la confiance; il doit donc rechercher comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1). Le principe de la confiance permet d'imputer à un cocontractant le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, quand bien même il ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 130 III 417 consid. 3.2 = JdT 2004 I 268; arrêt du Tribunal fédéral 5A_340/2013 précité). 3.1.5 Quiconque participe à la procédure doit se conformer aux règles de la bonne foi (art. 52 CPC). Sont contraires aux règles de la bonne foi, notamment, une attitude contradictoire et des procédés purement dilatoires (BOHNET, Code de procédure civile commenté, 2011, n. 8 ad art. 52 CPC ; ATF 129 III 493 c. 5.1=, JdT 2004 I 49). Il faut cependant se garder de retenir trop facilement l'existence d'un comportement abusif, au risque de vider la loi de sa substance (BOHNET, op. cit., n. 25 ad art. 52 CPC). 3.2.1 En l'espèce, le contrat de travail de l'appelante ne stipule pas de fin automatique aux relations de travail. En revanche, le règlement du personnel dans sa version 2012 prévoit clairement que "les rapports de travail prennent fin au moment de la mise à la retraite pour raison d'âge" et le règlement de la caisse de pension fixe cette mise à la retraite à soixante-trois ans pour les employés ordinaires. Devant le Tribunal, l'appelante s'est limitée à effectuer une interprétation du contenu du règlement du personnel dans sa version 2012 – notamment son article

E. 6

sans jamais remettre en question le fait qu'elle y était soumise. Certes, l'appelante a sollicité la production de la version 2000 du règlement du personnel. Elle n'en a toutefois pas tiré argument. C'est donc à juste titre que le Tribunal a

- 12/15 -

C/272/2014-4 tenu pour admis le fait que le règlement du personnel dans sa version 2012 était applicable à l'appelante. Après que le Tribunal a appliqué le règlement litigieux dans un sens différent de celui qu'elle a retenu, l'appelante en conteste maintenant l'application globale, faisant valoir pour la première fois en appel qu'elle n'aurait jamais expressément accepté le règlement dans sa version 2012. L'appelante n'explique pas pourquoi elle n'a pas formulé cet argument devant le premier juge. Elle ne saurait donc de bonne foi reprocher au Tribunal d'avoir tenu pour établi que l'art. 6 du règlement du personnel lui était applicable dès lors qu'elle s'est elle-même prévalu de cette disposition. Au demeurant, la doctrine et la jurisprudence sur lesquelles s'appuie l'appelante pour soutenir que son acceptation expresse du nouveau règlement dans sa version 2012 était nécessaire pour qu'il lui soit applicable reposent sur des situations dans lesquelles les modifications étaient clairement défavorables à l'employé, comme une réduction du salaire avec un maintien des heures d'activité ou une augmentation du temps de travail sans augmentation de salaire. Or, en l'espèce, si la mise à la retraite des employés à soixante-trois ans peut avoir pour conséquence une baisse

temporaire de leurs revenus pendant une année, les employés se trouvent en contrepartie libérés de leur obligation de travailler. La presque totalité des employés apparaît d'ailleurs satisfaite de ce système, allant même jusqu'à profiter de leur droit de prendre une retraite encore plus tôt, tel que cela résulte des témoignages recueillis. Dès lors, on ne saurait retenir que le nouveau règlement était clairement défavorable à l'appelante, de sorte qu'elle aurait dû, en tout état, manifester son opposition à celui-ci si elle n'entendait pas qu'il lui soit applicable, ce qu'elle reconnaît ne pas avoir fait. On relèvera au passage que lors de la conclusion du contrat de travail de l'appelante en 2000 l'âge légal de la retraite des femmes n'était encore que de soixante-deux ans de sorte que le règlement du personnel alors en vigueur ne faisait vraisemblablement pas mention d'une retraite à soixante-trois ans. Ce n'est qu'en 2001 que l'âge légal de la retraite des femmes a été porté à soixante-trois ans, puis à soixante-quatre ans en 2005. Il est donc probable que lors de la conclusion de son contrat de travail, la mise à la retraite de l'appelante était prévue au 5 juin 2011. Au vu de ce qui précède, il n'y a pas lieu de s'écarter de la décision du premier juge qui a retenu que le règlement litigieux était applicable à l'appelante. Dès lors, les règlements, qui ont été valablement intégrés au contrat de l'appelante, prévoient une durée maximale au contrat, soit l'atteinte de l'âge de la mise à la retraite fixée à soixante-trois ans. Au demeurant, l'appelante n'en fait pas une lecture différente (même si selon elle le terme était celui de l'âge légal de la retraite, soit 64 ans) puisque, en tant que tel et en l'absence de tout règlement, ni

- 13/15 -

C/272/2014-4 l'atteinte de l'âge légal ni celle de l'âge réglementaire ne mettent une fin automatique au contrat. 3.2.2 Le règlement précité prévoit que "la mise à la retraite pour raison d'âge a lieu en principe au début du mois suivant le 63e anniversaire, conformément à l'assurance-épargne et à l'assurance de rente (mise à la retraite ordinaire)". Il est établi que l'intimée a largement diffusé la manière dont elle entendait le contenu de son règlement par des séances informant tous ses collaborateurs de ce qu'ils seraient à la retraite à soixante-trois ans, mais qu'ils pouvaient prévoir une retraite anticipée. L'intimée a d'ailleurs automatisé son système de sorte que l'appelante a été traitée comme tous les autres employés. La volonté de l'intimée de mettre systématiquement fin au contrat de tous ses collaborateurs à l'âge de soixante-trois ans est donc établie. De son côté, l'appelante avait également compris que le règlement lui était applicable et qu'il prévoyait sa mise à la retraite à soixante-trois ans, même si elle n'en était pas satisfaite. Elle ne fait au demeurant pas valoir qu'elle aurait tenté de s'opposer à son application. Elle a reconnu avoir été informée, déjà en 2011, du fait qu'elle serait mise à la retraite en 2012 et avoir effectué des démarches en vue d'obtenir une prolongation de son contrat. Elle était donc consciente que son contrat prendrait fin au 30 juin 2012 si elle n'effectuait aucune démarche auprès de son employeur. On ne saurait suivre l'appelante qui prétend, a posteriori, dès lors que règlement ne fixe pas de condition particulière pour la prolongation du contrat entre soixante-trois et soixante-quatre ans, qu'il lui suffisait de manifester sa volonté de poursuivre son activité jusqu'à soixante-quatre ans pour que le contrat de travail soit maintenu une année supplémentaire. Le terme "en principe" trouve tout d'abord sa raison d'être dans le fait que certains employés atteignaient l'âge réglementaire de la retraite plus tôt – à soixante ou soixante-deux ans – en raison de leur fonction. En outre, il est admis par les parties qu'il pouvait être dérogé à ce principe afin de prolonger le contrat de travail des employés au-delà de soixante-trois ans. Enfin, l'appelante attendait une réponse de son employeur à sa

demande de prolongation du contrat, ce qui prouve qu'elle savait qu'un accord mutuel était nécessaire pour la poursuite du contrat. Cela est d'autant plus vrai en l'espèce que l'appelante avait sollicité une réduction de son temps de travail. Au vu de ce qui précède, les deux parties avaient conscience de ce que le règlement prévoyait la fin automatique du contrat de l'appelante au 30 juin 2012 à moins que le contrat ne soit valablement prolongé par un accord mutuel. 3.2.3 Il est constant que les parties n'ont pas conclu d'accord écrit de prolongation.

- 14/15 -

C/272/2014-4 On ne saurait retenir que le contrat aurait été reconduit tacitement dès lors que l'intimée n'a pas permis à l'appelante de poursuivre son activité et que des discussions ont eu lieu entre les parties, de sorte qu'il n'y a pas place pour l'application de l'art. 334 al. 2 CO. De plus, l'appelante a souscrit au courrier du 26 mars 2012, dans des conditions dont elle n'a pas démontré qu'elles auraient été de nature à entraver sa capacité de compréhension et sa faculté de se déterminer librement. Par cet engagement, elle n'a pas renoncé à des créances échues. Elle a, au contraire, bénéficié du délai de congé qui lui aurait, en tout état, été applicable en cas de résiliation unilatérale du contrat. Enfin, l'intimée s'est clairement opposée à la demande de prolongation du contrat de travail formulée par l'appelante lors de la réunion du mois de mars 2012. Ce fait est admis par les parties et la loi ne prescrit pas que le refus de conclure un contrat doit prendre la forme écrite. Dès lors, les parties ne se sont pas entendues pour poursuivre leurs relations de travail au-delà du 30 juin 2012. Par conséquent, c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que les rapports de travail ont valablement pris fin le 30 juin 2012 et qu'il a débouté l'appelante de ses conclusions. Le jugement sera dès lors confirmé. 4. La procédure est gratuite (art. 71 RTFMC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 15/15 -

C/272/2014-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 21 avril 2015 par A_____ contre le jugement JTPH/99/2015 rendu le 6 mars 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/272/2014-4. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toute autre conclusion. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur, Monsieur Yves DELALOYE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente : Sylvie DROIN

La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.