



POUVOIR JUDICIAIRE

C/272/2014-4

CAPH/199/2015

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 7 DECEMBRE 2015**

Entre

**Madame A** \_\_\_\_\_, domiciliée \_\_\_\_\_, Genève, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 6 mars 2015 (JTPH/99/2015), comparant par M<sup>e</sup> Pierre GABUS, avocat, Gabus Avocats, boulevard des Tranchées 46, 1206 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

**B** \_\_\_\_\_, sise \_\_\_\_\_, Zurich, intimée, comparant par M<sup>e</sup> Vincent CARRON, avocat, Etude Schellenberg & Wittmer, rue des Alpes 15 bis, case postale 2088, 1211 Genève 1, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

**C** \_\_\_\_\_, sise \_\_\_\_\_, Genève, case postale 2293, 1211 Genève 2, intimée, comparant en personne,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 7 décembre 2015.

---

---

**EN FAIT**

- A. a.** Par contrat du 6 mars 2000, B\_\_\_\_\_ (ci-après : B\_\_\_\_\_ ou l'employeuse), société anonyme de droit suisse sise à Zurich dont le but est l'exploitation d'une banque, a engagé A\_\_\_\_\_ (ci-après également : l'employée), née le \_\_\_\_\_ juin 1949, en tant que *senior investigation check processing* (puis *senior process specialist* dès novembre 2005). Son dernier salaire mensuel brut était de 7'333 fr. 33 ou 6'247 fr. 65 net. Il n'est pas contesté que le lieu de travail était à Genève.

L'art. 4 du contrat de travail signé entre les parties prévoyait notamment que le délai de résiliation du contrat était de trois mois à partir de la dixième année de service, toujours pour la fin d'un mois.

Le règlement du personnel faisait partie intégrante du contrat de travail (art. 7 du contrat) et l'affiliation aux institutions de prévoyance de B\_\_\_\_\_ était obligatoire, le règlement de la Caisse de pension de B\_\_\_\_\_ étant déterminant pour la couverture d'assurance (art. 6 du contrat).

En signant le contrat, le collaborateur en acceptait les termes, confirmait avoir reçu les compléments au contrat de travail et déclarait en avoir pris connaissance (art. 10 du contrat).

- b.** A\_\_\_\_\_ a reçu le règlement du personnel alors en vigueur – dont la teneur n'a pas été produite par l'employée qui allègue ne plus en détenir d'exemplaire – lors d'une séance d'accueil plusieurs jours après son entrée en fonction.

Elle a admis qu'il a été expliqué que les collaborateurs pourraient partir à la retraite à 63 ans, mais soutient qu'il n'a pas été précisé qu'il y aurait une perte financière.

- c.** Le règlement du personnel, dans sa version en janvier 2012 – qui s'appliquait à l'ensemble des employés du groupe B\_\_\_\_\_ bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée de plus de trois mois soumis aux règles du droit suisse du contrat de travail – prévoyait, en son article 6, ce qui suit :

*"Les rapports de travail prennent fin au moment de la mise à la retraite pour raison d'âge ou de la mise en invalidité. La mise à la retraite pour raison d'âge et la mise en invalidité ont toujours lieu le premier jour du mois.*

*La mise à la retraite pour raison d'âge a lieu en principe au début du mois suivant le 63<sup>e</sup> anniversaire, conformément à l'assurance-épargne et à l'assurance de rente (mise à la retraite ordinaire).*

(...)

---

*Si les rapports de travail se poursuivent au-delà de l'âge ordinaire de la retraite, l'assurance LPP peut être prolongée jusqu'au 64<sup>e</sup> anniversaire pour les femmes (...).*

*Dans des cas exceptionnels, l'employeur et l'employé peuvent convenir de poursuivre les rapports de travail au-delà du 64<sup>e</sup> anniversaire (pour les femmes) et du 65<sup>e</sup> anniversaire (pour les hommes) (...).*

*Une mise à la retraite partielle avec réduction correspondante du taux d'occupation peut être décidée d'un commun accord."*

Selon l'art. 80 du règlement : *"Lorsque des dispositions du Règlement sont contraires aux dispositions contractuelles convenues, ces dernières s'appliquent sous réserve des dispositions impératives de la loi ou des conventions collectives de travail".*

L'employé qui n'acceptait pas une modification du Règlement devait en aviser l'employeur par écrit dans les trente jours suivant l'annonce de la modification dans l'Intranet de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur se réservait le droit de résiliation après concertation personnelle avec l'employé. A défaut d'une notification écrite de l'employé dans le délai mentionné, les modifications du règlement étaient réputées acceptées (art. 81 du règlement).

**d.** La majorité (86%) des employés de B\_\_\_\_\_ prennent une retraite anticipée avant soixante-trois ans et les autres partent à soixante-trois ans (12%), à l'exception de quelques-uns (1 à 2%) qui travaillent au-delà de soixante-trois ans (tém. D\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_).

A part A\_\_\_\_\_, aucun employé ne s'est plaint de la retraite à soixante-trois ans (tém. G\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_). Chaque employé avait son point de vue sur la retraite à soixante-trois ans, certains y voyant un avantage alors que d'autres demandaient à partir avant cet âge (tem. F\_\_\_\_\_).

A partir de cinquante-cinq ans des séminaires d'information sont organisés pour les employés du B\_\_\_\_\_ afin qu'ils soient informés des implications financières de leur mise à la retraite "*anticipée*", avant soixante-trois ans. Les invitations à ces séminaires sont envoyées par voie électronique à toutes les personnes de plus de cinquante-cinq ans (tém. G\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_).

Lorsqu'un collaborateur atteint l'âge de soixante-trois ans, son contrat se termine automatiquement par sa mise à la retraite, et il n'y a pas de résiliation du contrat. Toute la procédure de mise à la retraite est automatisée depuis 2009 et l'employé reçoit une lettre ou un courriel l'informant de la date de sa mise à la retraite (tém. G\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_). Le courrier doit être signé par le collaborateur et renvoyé aux ressources humaines (tém. E\_\_\_\_\_).

---

Certains employés ont travaillé après soixante-trois ans mais il s'agissait d'exceptions, moins de 5% des employés, par exemple lorsque le collaborateur devait terminer un projet ou former son successeur avant de prendre sa retraite. Ces exceptions étaient négociées de cas en cas entre l'employé, son supérieur hiérarchique et les ressources humaines et donnaient lieu à un accord entre les parties et à un document écrit (tém. I\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_). Il s'agissait d'un contrat de durée déterminée, généralement six mois, ou d'un contrat de travail sur appel (tém. G\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_).

Les collaborateurs sont informés de l'âge de la retraite au sein de la banque par le biais du règlement du personnel, du décompte annuel de la caisse de pension et des séminaires de préparation à la retraite (tém. G\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_).

e. Selon l'art. 7 let. c du règlement de l'assurance de rente de la caisse de pension du B\_\_\_\_\_, dans sa version en janvier 2012, l'âge ordinaire de la retraite était atteint au soixante-troisième anniversaire pour les collaborateurs qui n'étaient pas membre du directoire (retraite à soixante ans) ou du senior management (retraite à soixante-deux ans).

L'affiliation à la caisse de pension faisait partie intégrante du contrat de travail conclu avec l'employeur (art. 8 du règlement de la caisse de pension).

f. En 2011, A\_\_\_\_\_ s'est entretenue avec G\_\_\_\_\_, conseiller en prévoyance auprès de la caisse de prévoyance du B\_\_\_\_\_, des conséquences financières de sa mise à la retraite à soixante-trois ans.

En décembre 2011, elle a demandé à sa supérieure hiérarchique, E\_\_\_\_\_, de pouvoir continuer à travailler jusqu'à soixante-quatre ans à mi-temps.

E\_\_\_\_\_ en a alors référé à son supérieur, F\_\_\_\_\_, chef de secteur, qui a pris à son tour contact avec le service des ressources humaines, ce dernier étant seul compétent pour se prononcer sur une telle demande.

g. Ce service ayant considéré qu'il n'était pas possible d'accéder à la demande de A\_\_\_\_\_, pour des raisons de restructuration de la société, E\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ ont informé A\_\_\_\_\_ de cette décision le 21 ou le 22 mars 2012.

h. Par courrier daté du 26 mars 2012, dont l'objet était "*retraite normale*", les ressources humaines du B\_\_\_\_\_ ont confirmé à A\_\_\_\_\_ "*la convention*" selon laquelle elle prendrait sa retraite dans le cadre de la retraite normale avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2012. A\_\_\_\_\_ a été priée de confirmer son accord avec le contenu du courrier en renvoyant le double dûment signé.

---

i. A\_\_\_\_\_ a contresigné le courrier précité le 10 avril 2012. Elle allègue avoir manifesté oralement qu'elle prenait acte du courrier mais n'était pas d'accord avec la teneur de celui-ci.

j. Par lettre du 16 avril 2012, A\_\_\_\_\_ a informé les ressources humaines du B\_\_\_\_\_ de ce qu'à teneur du courrier du 26 mars 2012 on pouvait croire que la retraite avait été décidée d'un commun accord alors que la décision avait été prise unilatéralement par B\_\_\_\_\_. Elle n'était pas d'accord avec cette mise à la retraite qui signifiait pour elle une perte de la moitié de la rente AVS jusqu'à l'âge légal de la retraite. Elle notait que le refus de la laisser travailler jusqu'à l'âge légal de la retraite ne lui avait jamais été communiqué par écrit. Elle a demandé au B\_\_\_\_\_ de lui signaler par écrit que sa mise à la retraite avait été décidée par la banque et que pour elle, cela équivalait à un licenciement.

k. Par courrier du 10 mai 2012, A\_\_\_\_\_ a confirmé à B\_\_\_\_\_ qu'elle souhaitait poursuivre son contrat de travail jusqu'à soixante-quatre ans, relevant que la convention qui lui avait été soumise n'avait aucune valeur juridique, de sorte que le contrat de travail perdurait au-delà du 1er juillet 2012.

l. S'en est suivi un échange de courriers où chacune des parties a maintenu sa position.

Selon B\_\_\_\_\_, conformément aux règlements du personnel et de la caisse de pension de B\_\_\_\_\_ qui faisaient partie intégrante du contrat de travail, les rapports de travail prenaient fin au moment de la mise à la retraite du collaborateur, la retraite ordinaire intervenant au début du mois suivant le soixante-troisième anniversaire. A\_\_\_\_\_ atteindrait l'âge de la retraite ordinaire au mois de juin 2012, et comme l'âge de la retraite constituait la durée maximale de son contrat de travail, les rapports de travail prendraient fin *ipso iure* le 30 juin 2012, et non à la suite d'une résiliation unilatérale. Concernant une éventuelle prolongation des rapports de travail au-delà de l'âge ordinaire de la retraite, la banque ne pouvait donner une suite favorable à la requête de A\_\_\_\_\_. Le courrier du 26 mars 2012 ne remettait pas en cause la fin *ipso iure* des rapports de travail, et l'absence de validité de cet acte était contestée rappelant que A\_\_\_\_\_ avait expressément signé celui-ci le 10 avril 2012, attestant ainsi, avoir pris connaissance de ses droits et obligations en tant que retraitée de la banque.

Selon A\_\_\_\_\_, son contrat ne pouvait pas prendre fin de plein droit mais devait être résilié dans les délais utiles par l'employeur s'il entendait y mettre un terme, et le fait qu'un règlement indiquant que le contrat de travail prenait fin, en principe, et sous réserve d'exception, le mois suivant le soixante-troisième anniversaire, ne pouvait être interprété comme un contrat de durée déterminée. En outre, B\_\_\_\_\_ ne s'était jamais déterminée par écrit sur sa proposition d'être affectée à un autre poste jusqu'à l'âge légal de sa retraite. Dans ces circonstances et à défaut de résiliation, son contrat de travail perdurait au-delà du 30 juin 2012.

---

**m.** L'activité de A\_\_\_\_\_ au sein de la banque a pris fin le 30 juin 2012.

De juillet à décembre 2012, A\_\_\_\_\_ a perçu 4'698 fr. nets par mois à titre de rente vieillesse (3'538 fr.) et de rente transitoire en complément de la rente vieillesse de la caisse de pension du B\_\_\_\_\_ (1'160 fr.), 2'886 fr. 70 d'indemnités chômages d'octobre 2012 à juin 2013 et par décision du 7 juin 2013 l'Office cantonal des assurances sociales a retenu que la rente simple de A\_\_\_\_\_ s'élevait à 1'915 fr. A\_\_\_\_\_ s'est acquittée de 1'335 fr. 55 de cotisation AVS/AI/APG pour le 1<sup>er</sup> semestre 2013.

Depuis qu'elle a atteint l'âge légal de la retraite, A\_\_\_\_\_ perçoit une rente AVS simple de 1'915 fr. ainsi qu'une rente 2<sup>ème</sup> pilier brute de 3'538 fr. par mois. Si elle avait travaillé jusqu'à soixante-quatre ans, elle n'aurait pas bénéficié de cette retraite transitoire gratuite de 1'160 fr. par mois pendant une année (13'920 fr.) mais aurait eu une rente AVS supplémentaire de 106 fr. par mois qu'elle aurait financée avec son salaire (13'920 fr. = 106 fr. pendant 11 ans).

- B. a.** Par requête du 9 janvier 2014, déclarée non conciliée le 11 février 2014 et introduite devant le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal) le 18 du même mois, A\_\_\_\_\_ a conclu à ce que B\_\_\_\_\_ soit condamnée à lui verser la somme totale de 53'306 fr. 85, soit 31'623 fr. 60 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er janvier 2013 (date moyenne) à titre de perte de salaire du 1er juillet 2012 au 30 juin 2013 (soit la différence entre ce qu'elle a perçu à titre de rente transitoire et de rente-vieillesse (1'160 fr. + 3'538 fr.) et son ancien salaire brut (7'333 fr. 33)), 1'335 fr. 55 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er janvier 2013 à titre de cotisations AVS versées à tort et 20'347 fr.70 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er juillet 2013 à titre de dommages et intérêts correspondant à une perte de 3% sur ses droits à la retraite du fait qu'elle n'avait pas cotisé auprès de sa caisse de pension pendant l'année 2012/2013 (soit 106 fr. 15 par mois (3% de 3'538 fr., montant actuel de sa rente 2<sup>ème</sup> pilier) ou 1'273 fr. 80 par an, capitalisé par un coefficient de 16,44 selon la table de capitalisation n°1 de STAUFFER/SCHAETZLE 2001), avec suite de dépens.

Elle a fait valoir que dès lors que l'art. 6 du règlement du personnel prévoyait une mise en retraite "*en principe*" au début du mois suivant le 63<sup>e</sup> anniversaire, il n'était pas admissible de prétendre que la mise en retraite ordinaire intervenait *ipso jure* ou que l'âge réglementaire de la retraite constituerait la durée maximale du contrat. Par ailleurs, le document signé le 26 mars 2012 était nul. Aussi, faute de résiliation, son contrat avait pris fin au mois de juin 2013.

- b.** Le 26 février 2014, la C\_\_\_\_\_ (ci-après : C\_\_\_\_\_) a formé une demande d'intervention principale, concluant à ce que B\_\_\_\_\_ soit condamnée à lui verser 2'886 fr. 70 net avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 3 novembre 2012 à titre d'indemnités de chômage versées à A\_\_\_\_\_ pour les mois de d'octobre 2012 à

---

juin 2013, sous réserve d'amplifications. Cette demande a été enregistrée sous C/\_\_\_\_\_.

**c.** Par ordonnance préparatoire du 24 mars 2014, le Tribunal a ordonné la jonction de la cause précitée à la présente procédure et a notamment impartie à A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ un délai de dix jours dès réception de ladite ordonnance pour se déterminer sur la demande d'intervention et la jonction des causes (sic).

**d.** Par courrier 31 mars 2014, B\_\_\_\_\_ s'en est rapportée à la justice quant aux rapports entre C\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_, ainsi que sur la recevabilité de la demande d'intervention et a conclu à ce que l'intervention soit traitée selon la procédure ordinaire. Elle a estimé que les causes pouvaient être jointes et qu'il n'y avait pas lieu de suspendre le procès, s'en rapportant toutefois à la justice également sur ce point.

**e.** Par mémoire-réponse du 28 mai 2014, B\_\_\_\_\_ a conclu au déboutement de A\_\_\_\_\_ et de tout intervenant, y compris C\_\_\_\_\_, de toutes leurs conclusions, avec suite de frais et dépens.

**f.** A l'issue de l'audience du Tribunal du 17 décembre 2014, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions.

**g.** Par jugement du 6 mars 2015, reçu par les parties le 9 du même mois, le Tribunal a déclaré recevable la demande d'intervention principale formée par C\_\_\_\_\_ (ch. 2 du dispositif) et a débouté A\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_ et les parties de toutes leurs conclusions (ch. 3 à 5).

En substance, le Tribunal a retenu que le règlement du personnel dans sa version 2012 faisait partie intégrante du contrat de travail. En signant son contrat de travail, l'employée avait accepté d'être soumise au règlement du personnel et elle avait eu accès à toutes les versions modifiées de ce règlement sur Intranet depuis 2009. Elle n'avait jamais contesté une quelconque clause du règlement du personnel dans sa version de janvier 2012 de sorte qu'elle n'était pas fondée à refuser l'application dudit règlement à ses rapports de travail. Le simple fait qu'elle ait demandé la prolongation de ses rapports de travail démontrait d'ailleurs qu'elle connaissait la fin habituelle des rapports de travail à l'âge de soixante-trois ans. Le règlement prévoyait, sous réserve d'exceptions, la fin du contrat de travail en raison de la mise à la retraite pour raison d'âge, si celle-ci n'était pas intervenue auparavant, notamment par résiliation. Dès lors, le contrat de l'employée était un contrat de durée maximale, pendant laquelle les parties pouvaient résilier le contrat en observant les délais légaux et à l'expiration de laquelle le contrat prendrait de fin de lui-même lorsque les employés atteignaient l'âge de soixante-trois ans, ce qui était connu de tous. L'employée ayant atteint l'âge de soixante-trois ans le \_\_\_\_\_ juin 2012, son contrat de travail devait ainsi prendre fin le 30 juin 2012.

---

Par ailleurs, aucune prolongation des rapports de travail n'avait été convenue. Le refus de la prolongation des rapports de travail avait été transmis oralement à l'employée lors de la réunion du 21 mars 2012, ce qui était établi, et aucune prolongation de contrat ne lui avait été proposée par l'employeur.

- C.**
- a.** Par acte déposé au greffe de la Cour de justice le 21 avril 2015, A\_\_\_\_\_ a formé appel contre le jugement précité. Elle a conclu à l'annulation de celui-ci et, cela fait, a repris ses conclusions pécuniaires de première instance, réduisant toutefois sa prétention en salaire à 15'946 fr. (compte tenu de 2'886 fr. 70 perçu à titre d'allocations chômages) et réclamant des intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 juin 2013.
  - b.** Par mémoire-réponse du 24 avril 2015, C\_\_\_\_\_ a renoncé à se déterminer et s'en est remise à l'appréciation de la Cour.
  - c.** Dans sa réponse du 26 mai 2015, B\_\_\_\_\_ a conclu à la confirmation de la décision attaquée, avec suite de frais et dépens.
  - d.** Dans leurs mémoires de réplique et de duplique des 17 juin et 13 juillet 2015, A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ ont persisté dans leurs conclusions respectives.
  - e.** Par avis du 16 juillet 2015, les parties ont été informées de ce que la cause avait été gardée à juger.

### **EN DROIT**

- 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.

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

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).

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

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 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

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

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 63<sup>e</sup> 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.

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).

\* \* \* \* \*

**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.**