

► les décisions ressortissant exclusivement à ladite société, relatives aux distributions d'options. Au regard du principe de la confiance qui régit l'interprétation des manifestations de volonté entre cocontractants, il n'apparaît pas que Z. se soit obligée par cette clause à fournir elle-même des options sur actions de sa société-mère, ni à garantir une prestation de ce genre selon l'art. 111 CO. Il apparaît plutôt qu'en souscrivant les documents topiques du plan d'intéressement, A. a accepté d'entrer à ce sujet dans une relation juridique directe avec la société-mère.

A. fait encore valoir que même s'il parvient à obtenir d'un tribunal suisse un jugement condamnant U. Inc., il lui sera difficile d'obtenir l'exécution de ce jugement aux Etats-Unis. Ce moyen ne convainc pas car de toute évidence, en dépit des risques et incertitudes qui peuvent en résulter pour le travailleur, le droit suisse admet qu'une personne s'oblige à travailler en Suisse au service d'un employeur à l'étranger; à plus forte raison, ce droit admet aussi qu'un travailleur en Suisse se fasse promettre une partie de sa rémunération par une société en Suisse et une autre partie par une société à l'étranger.

Arrêt du Tribunal fédéral suisse, 8 juillet 2014 (4A_175/2014)

Jugement

Licenciement immédiat malgré la nullité de la résiliation

La nullité de la résiliation notifiée durant la période de protection ne dispense pas les parties de leurs obligations contractuelles réciproques: le travailleur doit continuer à travailler et l'employeur doit payer le salaire. La déclaration par laquelle l'employeur libère l'employé de l'obligation de fournir la prestation ne constitue ni une demeure dans l'acceptation de ladite prestation, ni un licenciement immédiat; il s'agit d'un acte juridique unilatéral dérivant du droit de l'employeur de donner des instructions et des directives. Cet acte empêche la demeure du travailleur.

Faits

A. était employé auprès de la société X. SA en qualité de responsable administratif. Le 30 mars 2006, il a signé «pour acquit» un accord prévoyant la résolution consensuelle du contrat de travail au 31 mai 2006. Par courrier du 11 avril 2006, X. SA a rappelé à A. l'existence de cet accord, en lui notifiant une nouvelle résiliation du contrat au 30 juin 2006, dans l'éventualité où l'accord résolutoire ne serait pas valable. A. est devenu totalement incapable de travailler pour cause de maladie à partir du 11 avril 2006. Le 24 novembre 2006, X. SA lui a communiqué que, compte tenu de la suspension des délais pendant 180 jours, il convenait de considérer que le rapport de travail se terminerait le 30 novembre 2006.

Extraits des considérants

2. En première instance, le litige portait principalement sur la date effective de la fin du rapport de travail. Le juge a établi que la résiliation du 24 novembre 2006 était déterminante et que ses effets devaient être reportés au 31 janvier 2007. Il avait, par conséquent, rejeté les prétentions salariales allant au-delà de cette date, ajoutant toutefois «à titre accessoire» que la demande devait également être rejetée parce qu'A., ayant reçu la décision de l'AI du 4 octobre 2007, n'avait pas proposé sa capacité de travail résiduelle à X. SA, ce qui excluait pour lui la possibilité de demander le paiement du salaire.

Le Tribunal cantonal a quant à lui estimé que ce dernier aspect était déterminant et il ne s'est pas prononcé sur la

question de la fin du rapport contractuel. Rejetant les arguments d'A., lequel affirmait que X. SA l'avait libéré de son obligation de travailler pour toute la durée résiduelle du contrat, il a établi qu'aucune manifestation de volonté en ce sens ne pouvait être inférée de la lettre de résiliation du 11 avril 2006: d'une part, parce que la nullité de ce courrier avait déjà été confirmée par jugement et qu'A. ne pouvait en opposer la validité «dans la limite des effets (partiels) qui l'arrangent»; d'autre part, parce qu'A. est «resté totalement inactif» alors que les circonstances concrètes devaient l'inciter, en bonne foi, à «imaginer que son employeur, voyant ses obligations se prolonger bien au-delà de ce qui était prévu initialement, aurait besoin ou souhaiterait disposer à nouveaux des prestations du travailleur, lequel ne pouvait donc négliger de faire diligence et de manifester clairement sa disponibilité dès lors qu'il avait recouvré un capacité de travail partielle».

3. A. allègue la violation de l'art. 324, al. 1, CO, en soutenant que X. SA l'a «explicitement» libéré de son obligation de travailler, d'abord par l'accord résolutoire du 30 mars 2006, puis par le courrier du 11 avril 2006, dont la validité resterait pleine et entière, en dépit de la nullité de la résiliation, pour toutes les autres communications qu'il contient. A. expose que la Cour d'appel n'a pas tenu compte du fait que, dans ce courrier, X. SA lui imputait «des circonstances de nature pénale qui, dans les faits, auraient conduit à son licenciement» et que, face à de telles accusations, il était



Illustration: Christine Harf

«absurde» de penser qu'il aurait dû imaginer que l'entreprise aurait encore souhaité se prévaloir de ses services. Ce d'autant que X. SA n'avait pas contesté ses conclusions eu égard à la libération de l'obligation de travailler.

3.1 La nullité de la résiliation notifiée durant la période de protection (art. 336c, al. 2 CO) ne dispense pas les parties de leurs obligations contractuelles réciproques: le travailleur doit continuer à travailler et l'employeur doit payer le salaire (art. 319 CO). Si le travailleur ne fournit pas la prestation due sans en être empêché par un motif valable, il est en demeure (art. 102 ss. CO), et l'employeur peut alors refuser de lui payer le salaire, pour cause d'inexécution (art. 82 CO). Le salaire reste cependant dû si l'employeur empêche l'exécution du travail de manière fautive ou s'il se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs (art. 324, al. 1, CO).

La déclaration par laquelle l'employeur libère l'employé de l'obligation de fournir la prestation ne constitue ni une demeure dans l'acceptation de ladite prestation, ni un licenciement immédiat; il

s'agit d'un acte juridique unilatéral dérivant du droit de l'employeur de donner des instructions et des directives (art. 321d, al. 1, CO). Cet acte empêche la demeure du travailleur.

3.2 A. se prévaut donc à tort de l'art. 324, al. 1, CO, qui régit la demeure de l'employeur. Cette circonstance ne lui nuit cependant pas, puisque le Tribunal fédéral examine d'office l'application du droit fédéral, en tenant certes compte de l'obligation de présenter des conclusions et des motifs, qui incombe à la partie recourante.

En fin de compte, le sort de la cause dépend de l'existence, ou non, de la dispense de l'obligation de travailler. Le jugement attaqué n'a pas tenu compte, dans cette perspective, de l'accord du 30 mars 2006 alors que A. s'en était prévalu dans son appel. Il ne fait que mentionner cet acte dans le résumé des faits, en rappelant que le jugement du 1^{er} décembre 2008 avait établi que celui-ci ne constituait pas une résiliation du contrat. Un fait allégué qui n'a pas été examiné par l'autorité cantonale est un fait nouveau au sens de l'art. 99, al. 1,

LTF et, partant, l'argumentation juridique qui se fonde sur lui est irrecevable; tout au plus serait-il possible de condamner – formellement – l'absence d'examen dudit fait.

Les conclusions qu'A. tire de la gravité des accusations qui lui sont adressées par X. SA pour justifier son licenciement subissent le même sort, puisque ces faits n'ont pas été allégués en appel et sont donc eux aussi nouveaux.

Enfin, l'absence de contestation des faits par X. SA, telle que l'allègue A., est également irrecevable, puisque, en l'espèce, A. ne s'appuie pas sur les motivations du jugement attaqué.

3.3 Reste le courrier que X. SA a adressé à A. le 11 avril 2006 et qui s'achevait sur la déclaration suivante: «Vous êtes dispensé de vous présenter à votre lieu de travail dès maintenant. Jusqu'à l'échéance du contrat, vous demeurez toutefois formellement obligé de vous tenir à disposition de la Société en cas de nécessité éventuelle.» Cet avertissement suivait directement la phrase dans laquelle X. SA résiliait le contrat avec effet au 30 juin 2006. Étant admis que la nullité de la résiliation constatée par le jugement n'est pas contestée, il est tout à fait correct d'en déduire que la dispense de travailler est liée à ladite résiliation et qu'elle en subit donc le même sort légale de la manifestation de la volonté.

Il s'ensuit, en application des règles énoncées au considérant 3.1, que A. n'a pas droit au paiement du salaire, puisqu'il ne peut se prévaloir de la libération de l'obligation de travailler pour se défendre de l'exception d'inexécution avancée par X. SA (art. 82 CO). Par conséquent, le jugement cantonal respecte le droit fédéral.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,
22 mai 2013 (4A_739/2012)
(Traduit de l'allemand)*

www.employeur.ch