

BGer 4A_335/2016 vom 30. November 2016

Bundesgericht, 2016-11-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_335_2016

FR: TF 4A_335/2016 du 30 novembre 2016

IT: TF 4A_335/2016 del 30 novembre 2016

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté par le demandeur qui a succombé dans ses conclusions en paiement et qui a ainsi la qualité pour recourir (art. 76 al. 1 LTF), dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par un tribunal supérieur statuant sur recours (art. 75 LTF) dans une affaire pécuniaire de droit du travail dont la valeur litigieuse dépasse le seuil de 15'000 fr. de l' art. 74 al. 1 let. a LTF , le recours est par principe recevable, puisqu'il a été déposé dans le délai (art. 100 al. 1 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi.

E. 1.2

Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Relèvent de ces faits tant les constatations relatives aux circonstances touchant l'objet du litige que celles concernant le déroulement de la procédure conduite devant l'instance précédente et en première instance, c'est-à-dire les constatations ayant trait aux faits procéduraux (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 et les références). Le Tribunal fédéral ne peut rectifier les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes, c'est-à-dire arbitraires (ATF 140 III 115 consid. 2 p. 117; 135 III 397 consid. 1.5). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l' art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266 et les références). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18 et les références). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de fait, elle doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes, en conformité avec les règles de la procédure, les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats (ATF 140 III 86 consid. 2 p. 90). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18).

E. 1.3

Saisi d'un recours en matière civile, le Tribunal fédéral applique en principe d'office le droit (art. 106 al. 1 LTF) à l'état de fait constaté dans l'arrêt cantonal (ou à l'état de fait qu'il aura rectifié). Cela ne signifie pas que le Tribunal fédéral examine, comme le ferait un juge de première instance, toutes les questions juridiques qui pourraient se poser. Compte tenu de l'obligation de motiver imposée par l' art. 42 al. 2 LTF , il ne traite que les questions qui sont soulevées devant lui par les parties, à moins que la violation du droit ne soit manifeste (ATF 140 III 86 consid. 2; 133 III 545 consid. 2.2; arrêt 4A_399/2008 du 12 novembre 2011

consid. 2.1 non publié in ATF 135 III 112). Il n'est en revanche pas lié par l'argumentation juridique développée par les parties ou par l'autorité précédente; il peut admettre le recours, comme il peut le rejeter en procédant à une substitution de motifs (ATF 135 III 397 consid. 1.4).

E. 2

Il sied d'emblée de prendre acte que le recourant ne remet pas en cause dans la présente instance le rejet de ses prétentions déduites d'un congé abusif et en paiement des heures supplémentaires qu'il aurait effectuées.

E. 3

Il faut observer que la décision attaquée, en ce qui concerne les prétentions du demandeur fondées sur le plan social 2012, les rejette avec une double motivation, qui a été résumée supra. Se conformant à l'exigence de recevabilité posée par la jurisprudence (ATF 138 III 728 consid. 3.4 p. 735; 133 IV 119 consid. 6.3 p. 120 s.), le recourant a attaqué chacune de ces deux motivations alternatives.

Le recourant se prévaut d'une fausse application du plan social 2012 prétendument incorporé dans son contrat de travail, voire d'une transgression des règles sur l'interprétation des contrats (art. 18 CO). Concernant le champ d'application personnel du plan social, qui ne viserait pas que les restructurations, le recourant soutient qu'il remplit toutes les conditions figurant à l'art. 5.2.1 de ce plan pour obtenir le versement d'une indemnité de départ. A son sens, l'art. 1.1 ne contient que des principes généraux sur le but et les objectifs du plan social, mais pas des règles directement applicables aux collaborateurs de la banque, lesquelles se trouvent à l'art. 5. Il fait valoir que l'exigence de " changement substantiel des profils de rôle " ne figure que dans " les conditions d'admission au processus COACH ", et non dans les règles afférentes aux collaborateurs qui ne suivent pas ce processus de formation continue au sein de la banque. Cette exigence ne serait donc pas applicable au collaborateur congédié, qui n'est pas admis audit processus. A supposer même que l'exigence du " changement substantiel des profils de rôle " lui soit applicable, il relève que cette condition est de toute façon remplie, car son poste de travail a été " splitté " sur trois autres employés, dont un junior. A titre tout à fait subsidiaire, le recourant invoque l' art. 4 Tit. fin. CC .

E. 3.1

Un plan social a pour fin d'atténuer les effets pour les travailleurs concernés de licenciements pour motifs économiques. Au sens large, il fait partie des mesures destinées à protéger le travailleur en cas de licenciements collectifs (ATF 133 III 213 consid. 4.3 p. 215 et les arrêts cités).

Selon la jurisprudence, si l'employeur, comme c'est le cas en l'espèce, conclut un plan social avec une organisation de travailleurs à la suite de négociations, il s'agit d'une forme particulière de convention collective au sens de l' art. 356 CO . Les travailleurs peuvent s'en prévaloir directement, de sorte que le plan social revêt dans cette mesure un caractère normatif (ATF 133 III 213 consid. 4.3.1 p. 215; 132 III 32 consid. 6.1 p. 44).

Si un plan social doit être traité comme une convention collective, les dispositions normatives qu'il contient doivent être interprétées comme une loi (ATF 133 III 213 consid. 5.2 et les références).

Quand il s'agit d'appliquer les dispositions normatives d'une convention collective, il ne faut pas surestimer l'importance de la distinction à opérer entre l'interprétation d'après les principes valant pour les contrats ou les lois. Les dispositions normatives d'une convention collective trouvant leur fondement dans un contrat, la volonté des parties à la convention collective constitue un des éléments d'interprétation. Afin de protéger la confiance de parties individuelles qui n'ont pas pris part à l'élaboration de la norme, il faut toujours se demander, lorsque l'on interprète ces dispositions normatives, si la volonté contractuelle déterminée selon les principes régissant l'interprétation des contrats résiste devant une interprétation objective fondée sur le texte de la norme et la raison d'être de celle-ci (ATF 133 III 213 consid. 5.2 p. 218).

E. 3.2

En l'espèce, l'art. 1.1 du plan social 2012, dont l'intitulé est " But et objectifs ", régit en particulier " les processus de séparation dans le cadre de restructurations accompagnées de suppressions d'emplois et en cas de perte d'emploi sans faute de l'employé due au changement substantiel des profils de rôle de collaborateurs ".

Les " processus de séparation ", selon le sens ordinaire des mots, recouvrent les licenciements ordinaires, comme celui que l'intimée a notifié au recourant par pli du 25 août 2011.

Le congé signifié au recourant n'est pas intervenu dans le cadre d'une restructuration, soit d'une modification de la structure organisationnelle de la banque. En effet, il n'est pas établi qu'un plan de licenciements a été mis sur pied par l'intimée à l'été 2011 dans le secteur en charge des PME.

Reste donc uniquement à examiner si la perte d'emploi du recourant, à supposer qu'elle ne soit pas due à sa faute - point qu'il n'y a pas lieu de trancher en l'état - résulte du " changement substantiel des profils de rôle " qu'accomplissait l'intéressé. Cette expression fait l'objet d'une définition précise à l'art. 3.1 let. a du plan social. Il est sans importance que cette disposition figure dans les conditions d'admission à un processus de reclassement dit " COACH "; ce processus fait partie intégrante du plan social 2012, de sorte que la signification des termes qui y sont utilisés doit valoir également pour l'ensemble de l'accord.

Selon l'art. 3.1 let. a du plan social, il faut entendre par l'expression litigieuse " toute modification fondamentale du rôle correspondant à l'emploi pourvu par le collaborateur en raison de nouvelles exigences, le profil de rôle correspondant ayant donc été adapté ". L'interprétation selon la théorie de la confiance et l'interprétation littérale conduisent au même résultat. Pour que le plan social soit applicable, il faut que les tâches spécifiques liées à la fonction exercée jusque-là soient complètement transformées, en ce sens que la personne qui occupera le poste doit avoir des connaissances nouvelles que ne possédait pas l'ancien titulaire.

Or il n'y a rien eu de tel dans le cas présent. C'est au contraire un employé junior, donc ayant moins d'expérience, qui a remplacé le recourant. Le poste qu'il occupait est resté celui d'un conseiller de PME. La circonstance que le portefeuille de clients dont il avait la charge a été réparti entre un conseiller senior et un chef de rayon n'y change rien. Dès l'instant où son successeur était un conseiller junior, ce dernier ne pouvait pas avoir la responsabilité de la gestion dudit portefeuille, qui a été distribué entre deux collaborateurs plus qualifiés que le conseiller junior, mais dont il n'est pas établi qu'ils fussent dotés de capacités spécifiques que n'aurait pas possédées le recourant.

Il suit de là que le plan social 2012 ne pouvait pas s'appliquer au recourant, puisque son licenciement n'est pas intervenu dans le cadre d'une restructuration et qu'il n'a pas trait à un " changement substantiel des profils de rôle ".

E. 3.3

Le moyen tiré d'une violation de l' art. 4 Tit. fin. CC n'est pas suffisamment motivé, de sorte qu'il est irrecevable (art. 42 al. 2 LTF). De toute manière, les principes du droit intertemporel en droit privé suisse n'ont rien à voir avec le présent litige.

E. 3.4

Vu la solution adoptée, on peut se dispenser d'examiner le grief du recourant qui a trait au champ d'application temporel du plan social 2012.

E. 4

Le recours doit être rejeté en tant qu'il est recevable. Le recourant, qui succombe, paiera les frais judiciaires et versera à sa partie adverse une indemnité à titre de dépens (art. 66 al. 1, 68 al. 1 et 2 LTF).

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