

# **GE\_GERICHTE CAPH/10/2020 vom 17. Januar 2020**

GE Cour de justice, 2020-01-17, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_10\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_10_2020)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/10/2020 du 17 janvier 2020

IT: GE\_GERICHTE CAPH/10/2020 del 17 gennaio 2020

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de trente jours et suivant la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1, 145 al. 1 let. a, 146 al. 1 et 311 CPC), à l'encontre d'une décision finale de première instance rendue dans une affaire de nature pécuniaire, qui statue sur des conclusions dont la valeur litigieuse, compte tenu de l'ensemble des prétentions demeurées litigieuses en première instance, est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 première phrase et 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il en va de même de la réponse ainsi que des déterminations subséquentes des parties, déposées ou expédiées dans les formes et délais prévus par la loi (art. 312 al. 2 CPC), respectivement impartis à cet effet.

### **E. 1.2**

L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'instance d'appel dispose ainsi d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuées par le juge de première instance et vérifie si celui-ci

- 8/12 -

C/23625/2017-5 pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC en lien avec l'art. 310 let. b CPC; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4D\_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 2).

### **E. 1.3**

La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire est applicable (art. 219 ss CPC) et la cause est soumise aux maximes des débats (art. 55 al. 1 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

## **E. 2**

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir considéré qu'il a démissionné pour prendre une retraite anticipée. Il soutient avoir été visé par un congé-modification donné ensuite de son refus de poursuivre son activité à plein temps à F\_\_\_\_\_ (France), de sorte que, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, il était éligible au plan social et donc en droit de percevoir une indemnité de départ, au même titre que ses autres collègues licenciés.

2.1.1 Le plan social – que l'art. 335h al. 1 CO définit comme une convention par laquelle l'employeur et les travailleurs fixent les moyens d'éviter les licenciements, d'en limiter le nombre ou d'en atténuer les conséquences – fait partie des mesures destinées à protéger le travailleur en cas de licenciements collectifs (ATF 133 III 213 consid. 4.3 et les arrêts cités). S'agissant des prestations offertes ou convenues dans le cadre d'un plan social, à l'instar de la jurisprudence rendue en matière de gratifications, l'égalité de traitement doit

être respectée, en ce sens que les critères d'allocation de prestations supplémentaires doivent être définis de manière objective, en traitant de manière égale les travailleurs qui se trouvent dans une situation comparable. Toutefois, la liberté contractuelle prévaut sur l'égalité de traitement lorsque les distinctions ne sont ni arbitraires ni illicites. Les critères, qui peuvent être pris en considération pour déterminer les catégories de travailleurs ayant droit au plan social ou à certaines de ses prestations, peuvent être notamment la fonction du travailleur, son niveau hiérarchique, son salaire, son ancienneté, le fait d'avoir refusé un poste de travail alternatif proposé à l'initiative de l'employeur, la formation et des considérations sociales (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e édition 2019, p. 692 et les références citées). 2.1.2 Pour déterminer le sens d'une clause contractuelle, le juge doit dans un premier temps rechercher la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties, en tant qu'il est propre à établir quelle était leur conception au moment de conclure le contrat (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 ; 131 III 606 consid. 4.1).

- 9/12 -

C/23625/2017-5

Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si les volontés intimes divergent, le juge doit interpréter les déclarations et les comportements selon la théorie de la confiance, en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (interprétation objective ; ATF 144 III 93 consid. 5.2.3). L'interprétation objective s'effectue non seulement d'après le texte et le contexte des déclarations, mais également sur le vu des circonstances qui les ont précédées et accompagnées, à l'exclusion des événements postérieurs (ATF 133 III 61 consid. 2.2.1 ; 132 III 626 consid. 3.1 in fine). Cela étant, il n'y a pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les cocontractants lorsqu'il n'existe aucune raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1). L'application du principe de la confiance est une question de droit (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3). 2.1.3 Au sens étroit, l'expression de « congé sous réserve de modification » ou, plus simplement de « congé-modification » désigne la résiliation par l'une des parties du contrat de travail pour sa prochaine échéance contractuelle, assortie d'une offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées. A défaut d'acceptation de cette offre par le destinataire, le contrat prendra fin à l'échéance du délai de résiliation. Au sens large, on parle d'un congé-modification lorsque les deux actes juridiques ne sont pas simultanés, la résiliation faisant suite à la non-acceptation d'une offre préalable de modification consensuelle des conditions de travail (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 620 s.). Les effets du congé-modification dépendront de la réaction du travailleur. Si celui-ci n'accepte pas la modification proposée, les rapports de travail prendront fin à l'échéance du délai de préavis. Si le travailleur accepte les nouvelles conditions proposées, celles-ci entreront en vigueur à la date convenue et les rapports de travail se poursuivront (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 622).

## **E. 2.2**

En l'espèce, il s'agit de déterminer si l'appelant a été licencié ensuite de son refus de travailler à 100% à F\_\_\_\_\_ (France) (thèse de l'appelant), auquel cas il pourrait bénéficier du plan social, ou s'il a démissionné afin de prendre une retraite anticipée (thèse de l'intimée), auquel cas il ne serait pas éligible au plan social. La thèse de l'appelant, selon laquelle il aurait été visé par un congé-modification, n'est pas suffisamment établie. Il n'appert en effet pas, au vu des éléments présents au dossier, qu'une proposition ferme de nouvelle affectation à plein temps à F\_\_\_\_\_ (France) aurait été formulée à l'appelant, ni, a fortiori, que ce changement constituait une condition résolutoire au maintien du contrat de travail. Tout au plus peut-on retenir que deux cadres dirigeants de l'intimée (à savoir le supérieur hiérarchique de l'appelant à F\_\_\_\_\_ (France) ainsi que le supérieur

- 10/12 -

C/23625/2017-5 direct de ce dernier) ont émis la possibilité de poursuivre la relation de travail moyennant que l'appelant travaille exclusivement en France. Il n'apparaît toutefois pas que les discussions menées à cet égard aient dépassé le stade de simples pourparlers, qui ont, au demeurant, été entamés hors la présence du service des ressources humaines, ce corrobore leur caractère non officiel. Les déclarations de J\_\_\_\_\_ et de la directrice du service juridique à cet égard n'apportent aucun éclairage supplémentaire, dès lors que lesdits témoins se sont limités à exposer de quelle manière ils avaient compris les propos tenus par le supérieur hiérarchique de l'appelant à F\_\_\_\_\_ (France). A l'inverse, la thèse de l'intimée, selon laquelle l'appelant a démissionné en vue de prendre une retraite anticipée, est accréditée par plusieurs éléments du dossier. Tous les témoins connaissaient en effet la volonté de l'appelant de prendre une retraite anticipée, certains ayant même déclaré que ce dernier avait démissionné dans ce but. C'est d'ailleurs ce motif de départ qui a été inscrit dans le système informatique de l'entreprise, étant précisé que les discussions n'ont porté que sur l'opportunité de l'inscrire sous « RES » ou « RET » mais aucunement sous « ECO », à l'instar de l'un de ses collaborateurs ayant été licencié. L'appelant s'était d'ailleurs préparé à la retraite anticipée depuis 2010, effectuant des rachats réglementaires puis supplémentaires à cet effet. Il n'y a, en outre, pas lieu de douter des déclarations probantes et concordantes des deux supérieurs hiérarchiques de l'appelant, qui ont indiqué que ce dernier souhaitait partir en pré-retraite dans le courant de l'année 2016, mais avait accepté de rester jusqu'à la fin de l'année 2016 afin d'accompagner les collaborateurs dans la première phase de la restructuration, ce en contrepartie du versement d'un pont AVS. Il appert ainsi que les parties ont négocié les conditions de départ en pré-retraite de l'appelant. L'erreur dans laquelle ce dernier soutient s'être trouvé au moment de son départ ne trouve aucune assise dans le dossier, les enquêtes ayant démontré qu'il a été associé à l'élaboration du plan social et qu'il a lui-même veillé à sa bonne application à certains de ses collaborateurs. Il a même été amené, en sa qualité de responsable de service, à cosigner les lettres de licenciement de trois de ses collaborateurs, qui énonçaient clairement les mesures d'accompagnement les concernant. Il ne saurait donc se prévaloir de bonne foi d'une méconnaissance des mécanismes du plan social. Il s'ensuit qu'en contresignant le courrier de l'intimée du 26 septembre 2016, qui stipulait qu'il ne percevrait le pont AVS que s'il prenait sa retraite anticipée avant le 31 décembre 2016, puis en percevant effectivement cette somme en quittant la société, l'appelant a accepté en connaissance de cause les conditions de départ de son employeur, de sorte qu'il ne saurait aujourd'hui revenir sur son accord. Les termes utilisés dans son courrier du 26 septembre 2016 ne modifient pas cette appréciation, dès lors que l'appelant n'a pas établi l'existence d'un congé modification. Le

principe de l'égalité de traitement, dont il se prévaut, ne saurait en outre s'appliquer en l'espèce, dès lors que les circonstances entourant le départ de

- 11/12 -

C/23625/2017-5 l'appelant diffèrent de celles de ses collègues ayant bénéficié du plan social, étant rappelé que la liberté contractuelle prime en ce domaine. A l'instar du Tribunal, la Cour considère ainsi que l'appelant a démissionné afin de prendre une retraite anticipée tout en négociant le versement d'un pont AVS. C'est ainsi à juste titre que le Tribunal l'a débouté de toutes ses conclusions. Partant, le jugement sera confirmé.

### **E. 3**

Les frais judiciaires de l'appel seront arrêtés à 5'000 fr. (art. 19 al. 3 let. c LaCC ; 22 al. 1 et 71 RTFMC), mis entièrement à la charge de l'appelant, qui succombe dans l'intégralité de ses conclusions (art. 106 al. 1 CPC), et compensés avec l'avance de frais, d'un même montant, fournie par ce dernier, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

S'agissant d'un litige de droit du travail, il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

- 12/12 -

C/23625/2017-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5: A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 28 mai 2019 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/149/2019 rendu le 17 avril 2019 par le Tribunal des Prud'hommes dans la cause C/23625/2017. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 5'000 fr., les met à la charge de A\_\_\_\_\_ et les compense avec l'avance de frais du même montant opérée par ce dernier, qui demeure acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Ivo BUETTI, président ; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

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.