

# **GE\_GERICHTE CAPH/29/2018 vom 30. Juni 2017**

GE Cour de justice, 2017-06-30, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_29\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_29_2018)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/29/2018 du 30 juin 2017

IT: GE\_GERICHTE CAPH/29/2018 del 30 giugno 2017

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est, comme en l'espèce, supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). Formé en temps utile et selon la forme prescrits par la loi auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), l'appel est recevable (art. 130, 131, 142 al. 3, 145 al. 1 let. b et 311 al. 1 CPC).

### **E. 1.2**

La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). Compte tenu de la valeur litigieuse supérieure à 30'000 fr., la maxime des débats s'applique (art. 55 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

### **E. 2**

Les parties ne contestent pas, à juste titre, la compétence internationale des juridictions suisses pour trancher le présent litige, dans la mesure où l'intimé accomplissait habituellement son travail à Genève (art. 19 Convention [de Lugano] concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale du 16 septembre 1988 [CL - RS 0.275.11]). La compétence de la Cour de céans est ainsi donnée aussi bien à raison de la matière

- 8/13 -

C/15237/2016-3 que du lieu (art. 124 let. a LOJ [RS/GE E 2 05] et art. 1 al. 1 let. a LTPH [RS/GE E 3 10]). Le droit suisse est en outre applicable, faute d'élection de droit (art. 117 LDIP).

### **E. 3**

A titre préalable, l'intimé sollicite l'audition des douze témoins que le Tribunal a refusé d'entendre, ainsi que la ré-audition des témoins O\_\_\_\_\_ et P\_\_\_\_\_, pour le cas où la Cour ne s'estimerait pas suffisamment renseignée sur l'existence d'une pratique au sein de A\_\_\_\_\_ consistant à verser aux employés une indemnité de départ correspondant à un mois de salaire par année d'ancienneté.

### **E. 3.1**

Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves: elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le tribunal de première instance ou encore décider l'administration de toutes autres preuves. Le droit à la

preuve, comme le droit à la contre-preuve, découlent de l'art. 8 CC ou, dans certains cas, de l'art. 29 al. 2 Cst., dispositions qui n'excluent pas l'appréciation anticipée des preuves. L'instance d'appel peut ainsi refuser une mesure probatoire en procédant à une appréciation anticipée des preuves, lorsqu'elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne pourrait en aucun cas prévaloir sur les autres moyens de preuve déjà administrés par le Tribunal, à savoir lorsqu'il ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves qu'elle tient pour acquis (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 et 4.3.2).

### **E. 3.2**

En l'occurrence, les éléments figurant au dossier sont suffisants pour établir les faits pertinents, étant relevé que l'intimé ne conteste pas que les témoins qu'il souhaite faire entendre ou réentendre ne seraient pas en mesure de fournir des informations concernant la pratique des severances après la restructuration intervenue au sein de l'appelante en 2006. La cause étant en état d'être jugée, il ne sera pas donné suite aux conclusions de l'intimé tendant à la réouverture des enquêtes.

### **E. 4**

L'appelante conteste devoir verser une indemnité de départ à l'intimé.

#### **E. 4.1**

Dans l'ordre juridique suisse, il n'existe pas de dispositions topiques sur l'allocation d'indemnité de départ en cas de restructuration ou de transfert d'entreprise. Ces indemnités de départ s'apparentent aux gratifications prévues à l'art. 322d CO, à savoir des rétributions spéciales qui s'ajoutent au salaire et accordées à certaines occasions. Elles dépendent du bon vouloir de l'employeur, sous réserve du principe de l'égalité de traitement et du principe de la confiance (ATF 131 III 615 consid.5.2; 129 III 276 consid. 2).

- 9/13 -

C/15237/2016-3 Le droit du travail a érigé un droit général à l'égalité de traitement dans les rapports de travail, fondé sur l'art. 328 CO (REHBINDER, Commentaire bernois, n.

#### **E. 4.2**

En l'espèce, il n'est pas contesté que le droit à des indemnités de départ n'est ni expressément prévu dans le contrat de travail de l'intimé, ni dans un règlement interne de l'appelante. Il convient donc de se demander si, comme l'a retenu le Tribunal, le versement d'une telle indemnité (severance) correspond à une pratique de l'appelante dont l'intimé peut se prévaloir. Il résulte de divers éléments du dossier, notamment les témoignages et le courriel de la directrice des ressources humaines du 24 mai 2016, que la plupart, voire la totalité des employés de l'appelante qui ont été licenciés en raison d'une suppression de poste, dans le cadre notamment d'une restructuration, ont bénéficié d'une indemnité de départ. Dans la mesure où aucun élément ne devait conduire l'intimé à considérer que la pratique des severances avait été supprimée, il y a lieu d'admettre, en vertu du principe d'égalité de traitement, qu'il était fondé à penser qu'il toucherait une indemnité dans l'hypothèse où son contrat de travail prendrait fin en cas de refus du transfert proposé par l'employeur. Le principe du droit au versement d'une indemnité de départ en cas de licenciement est dès lors acquis. Cet élément faisait implicitement partie intégrante de son contrat de travail. Or, en l'occurrence, l'intimé ne s'est pas opposé au transfert, de sorte que son contrat de travail a été repris par Q\_\_\_\_\_, avec tous les droits et obligations qui en découlent (art. 333 CO). Contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, l'intimé n'a donc pas

"quitté" son emploi dans le cadre de la restructuration intervenue en 2016. L'intimé soutient que par le passé, les severances étaient également versées dans l'hypothèse d'un transfert des rapports de travail. Cette affirmation n'est cependant corroborée par aucun élément du dossier. En effet, les arrêts de la Cour dont il se prévaut concernent d'anciennes employées de

- 11/13 -

C/15237/2016-3 l'appelante dont les contrats ont pris fin par suite de refus des conditions de travail proposées par la société reprenante. Leur situation était donc différente de celle de l'intimé. Par ailleurs, le témoin W\_\_\_\_\_ a déclaré que lors du transfert du service \_\_\_\_\_ à T\_\_\_\_\_, l'appelante avait précisé que les employés ne toucheraient pas d'indemnité de licenciement, dès lors qu'ils étaient transférés au sein d'une autre société. Certes, cette assertion n'a pas été confirmée par d'autres témoignages. Néanmoins, aucun employé n'a affirmé avoir reçu une indemnité de départ alors que son contrat de travail avait été transféré au sens de l'art. 333 CO. Quoi qu'il en soit, à supposer que des severances aient effectivement été versées par le passé en cas de transfert des rapports de travail, il n'en demeure pas moins que l'appelante a clairement indiqué, par courriel du 20 mai 2016 adressé à l'intimé et Z\_\_\_\_\_, qu'il y avait eu des réorganisations au cours des neuf dernières années, de sorte que l'indemnité était désormais plus basse que par le passé. Il était en outre précisé que l'indemnité ne serait versée qu'en cas de refus du transfert des rapports de travail. Certes, l'employeur n'a pas donné cette information avant ou au moment même de l'annonce, le 28 avril 2016, de la réorganisation envisagée. Cela étant, à supposer qu'il existait bien une pratique consistant à verser des severances en cas de transfert des rapports de travail, rien n'obligeait l'employeur à annoncer un changement de pratique en la matière avant qu'une restructuration ne soit prévue. Les employés concernés ont eu connaissance des nouvelles conditions en matière de severances durant le délai de réflexion (échéant au 3 juin 2016) qui leur a été fixé pour décider d'accepter ou non le transfert des rapports de travail. Contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, cette information ne peut être considérée comme tardive, puisqu'elle a été donnée peu après que les employés ont été informés de la restructuration. A la différence des affaires jugées par la Cour en 2008 et 2009 et dont l'intimé se prévaut, l'annonce du changement dans la pratique des severances a été effectuée de manière claire auprès des personnes concernées. Il s'ensuit que l'intimé, clairement informé des conditions applicables, savait qu'il pouvait uniquement prétendre au paiement d'une severance en cas de refus du transfert des rapports de travail, comme cela lui a été indiqué par courriel du 20 mai 2016. Dans la mesure où l'intimé ne s'est pas opposé au transfert et que son contrat a été repris par Q\_\_\_\_\_, c'est à juste titre que l'appelante fait valoir qu'aucune indemnité de départ n'est due à l'intéressé, celui-ci n'ayant pas été licencié. Retenir le contraire - sous couvert de la protection de la confiance et de l'égalité de traitement avec des situations passées, dont la similarité avec le cas de l'intimé n'a au demeurant pas été établie - reviendrait à interdire à l'appelante de changer une pratique, même ancienne, ce qui va à l'encontre du caractère discrétionnaire

- 12/13 -

C/15237/2016-3 de l'indemnité de départ et du principe de la liberté contractuelle et ferait obstacle à la prise en compte de circonstances telles que la situation économique de l'entreprise et les changements intervenus dans celle-ci au fil des ans. Pour le surplus, le fait pour un employeur de décider de ne pas verser d'indemnité de départ en cas de transfert des rapports de travail n'est pas un critère de distinction arbitraire. Compte tenu de ce qui

précède, le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris sera annulé et l'intimé sera débouté de ses conclusions en paiement d'une indemnité de départ. 5. 5.1 Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC). Le montant des frais judiciaires, arrêté à 1'670 fr. en première instance conformément aux dispositions légales applicables (art. 69, 73ss RTFMC), n'est pas contesté en appel et sera donc confirmé. L'appelante ayant obtenu gain de cause, lesdits frais seront mis à la charge de l'intimé (art. 106 al. 2 CPC), qui en a fait l'avance. 5.2 Les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 2'400 fr., sont entièrement couverts par l'avance de frais fournie par l'appelante, qui demeure acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Compte tenu de l'issue du litige, ils seront également mis à la charge de l'intimé. Celui sera en conséquence condamné à verser 2'400 fr. à l'appelante à ce titre. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 13/13 -

C/15237/2016-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 4 septembre 2017 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/274/2017 rendu le 30 juin 2017 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/15237/2016. Au fond : Annule les chiffres 2 et 3 du dispositif du jugement entrepris et, statuant à nouveau sur ces points : Déboute B\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions. Arrête les frais judiciaires de première instance à 1'670 fr., les met à la charge de B\_\_\_\_\_ et les compense avec l'avance fournie, qui reste acquise à l'Etat de Genève. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'500 fr., les met à la charge de B\_\_\_\_\_ et les compense avec l'avance fournie par A\_\_\_\_\_, qui reste acquise à l'Etat de Genève. Condamne B\_\_\_\_\_ à verser 1'500 fr. à A\_\_\_\_\_ à titre de frais judiciaires d'appel. Siégeant : Monsieur Ivo BUETTI, président; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur, Madame Agnès MINDER-JAEGER, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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.

## **E. 8**

ad art. 328 CO ; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 369).

L'émergence de ce droit à l'égalité de traitement pouvant entrer en conflit avec la liberté contractuelle, l'égalité de traitement n'existera que dans les situations où l'employeur traite collectivement d'une situation, et non dans des situations individuelles qui bénéficient de la liberté contractuelle (WYLER, 2ème éd., 2008, p. 743). Dans tous les cas où l'employeur apporte un traitement collectif à ses employés, le principe de l'égalité de traitement doit être reconnu. Ce principe interdit à l'employeur de placer arbitrairement et sans motif justifié certains travailleurs dans une situation moins favorable que la majorité des travailleurs se

trouvant dans une situation comparable; il n'interdit, en revanche, pas à l'employeur d'avantager de manière arbitraire et sans motif objectivement justifié certains travailleurs pour autant qu'ils soient nettement minoritaires en nombre (WYLER, op. cit., p. 743). L'employeur est libre de déterminer ou de convenir, selon les circonstances, des critères d'inclusion ou d'exclusion de certaines catégories de travailleurs dans le traitement collectif pour autant que ces critères soient reconnaissables, qu'ils ne soient pas arbitraires, ne violent pas le respect de la personnalité et ne soient pas illicites. Le principe de l'égalité de traitement n'interdit pas à l'employeur de modifier sa pratique en matière de prestations discrétionnaires au fil du temps: en effet, une telle adaptation ne se traduit pas par une discrimination d'une minorité de travailleurs déterminés par rapport à la majorité, mais par l'application d'un nouveau traitement uniforme à l'ensemble des collaborateurs à partir d'un moment donné. Ne pas admettre de telles adaptations reviendrait à la négation du caractère discrétionnaire des prestations en cause. Le principe de l'égalité de traitement ne postule pas non plus une égalité absolue: des différences de traitement sont admissibles si elles reposent sur des motifs raisonnables, respectivement des motifs qui ne sont pas dénués de toute pertinence. Le Tribunal fédéral insiste sur la marge d'appréciation importante qu'il convient de reconnaître à l'employeur dans la définition des critères qu'il juge pertinents : une décision de l'employeur même non fondée objectivement et arbitraire n'est attentatoire à la personnalité du travailleur que si elle traduit une dépréciation blessante de sa personne. L'âge, l'ancienneté ou le caractère résilié ou non du contrat entrent notamment dans les critères de distinction admissibles (WYLER, op. cit., p. 372-373). Selon le principe de la confiance, le juge doit rechercher comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi par son destinataire en fonction de l'ensemble des circonstances (interprétation dite objective; cf. ATF 132 III 268 consid. 2.3.2, 132 III 626 consid. 3.1). Au regard du principe de la confiance, si les critères de sélection de l'employeur ne sont pas clairement reconnaissables par les employés, le doute doit profiter à

- 10/13 -

C/15237/2016-3 ces derniers. L'employeur qui traite d'une situation collective doit donc clairement déterminer et communiquer aux travailleurs les critères d'attribution ou de réduction des prestations en cause. On retient généralement qu'une série de prestations est soumise au principe de l'égalité de traitement (gratification, attribution de prestations découlant d'un plan social, protection accordée aux femmes enceintes, attribution d'indemnités ou autres avantages sociaux, y compris en matière de prévoyance professionnelle, mise au bénéfice d'une assurance perte de gain, traitement des employeurs en matière d'horaire de travail, traitement des employés dans le cadre d'un licenciement collectif, etc.), alors que d'autres situations relèvent de traitements individuels et ne sont pas soumises au principe de l'égalité (fixation de la quotité du salaire, augmentation ou diminution du salaire, fixation d'avantages individuels, clause de prohibition de concurrence, etc.) (WYLER, op. cit., p. 744; ATF 129 III 276 consid. 3.1).

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