

# **GE\_GERICHTE CAPH/43/2006 vom 21. Februar 2006**

GE Cour de justice, 2006-02-21, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_43\\_2006](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_43_2006)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/43/2006 du 21 février 2006

IT: GE\_GERICHTE CAPH/43/2006 del 21 febbraio 2006

## **Regeste**

Résumé: T, agent de réservation pour la compagnie aérienne E, demande en 2001 à pouvoir profiter d'un plan social prévu pour les employés situés en Espagne, pays dans laquelle E a dû procéder à des licenciements collectifs et négocier un plan social avec les partenaires sociaux et le gouvernement. E refuse, ce plan ne s'appliquant qu'aux employés espagnols. Suite à une restructuration en Suisse, E supprime en 2003 deux postes de travail, dont celui de T. T n'a pas droit à l'application concurrente des droits espagnol et suisse afin de bénéficier des avantages des deux systèmes, et notamment, du plan social. Le fait que le journal interne de E ait parlé de ce plan social sans préciser qu'il était réservé aux employés espagnols ne crée pas un droit pour T d'en bénéficier. Le licenciement, donné deux ans après la demande de participer au plan social, n'est pas abusif et se fonde sur la suppression du poste à la suite du regroupement des activités à l'aéroport. T avait refusé les nouveaux horaires et n'avait pas la compétence requise pour les postes à l'aéroport. T ayant d'abord refusé l'offre de E de lui payer 60'000.- à titre d'indemnité de départ, puis l'ayant finalement acceptée qu'après que le délai donné explicitement par E soit échu, le contrat n'est pas conclu et T ne peut donc réclamer le paiement de cette somme.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté dans la forme et les délais prévus par la loi, l'appel est recevable (art. 57 de la loi sur la juridiction des prud'hommes).

Il en va de même avec l'appel incident.

### **E. 2**

Les qualités d'E\_\_\_\_\_, telles que retenues par le Tribunal des Prud'hommes, n'ont fait l'objet d'aucun débat, de sorte qu'il est considéré qu'elles ne sont pas litigieuses. La compétence ratione loci de la juridiction des Prud'hommes est également admise.

3.1 E\_\_\_\_\_ étant une société espagnole disposant de nombreuses représentations dans divers pays, dont la Suisse, on peut considérer qu'il existe un élément d'extranéité appelant un examen de droit international privé.

Selon l'article 121 LDIP, le contrat de travail est régi par le droit de l'Etat dans lequel le travailleur accomplit habituellement son travail (al. 1). Si le travailleur accomplit habituellement son travail dans plusieurs Etats, le contrat de travail est régi par le droit de l'Etat de l'établissement ou, à défaut d'établissement, du domicile ou de la résidence habituelle de l'employeur (al. 2). Les parties peuvent soumettre le contrat de travail au droit de l'Etat dans lequel le travailleur a sa résidence habituelle ou dans lequel l'employeur a son établissement, son domicile ou sa résidence habituelle.

En l'espèce, l'hypothèse prévue par l'alinéa 2 n'entre pas en ligne de compte, étant donné que T\_\_\_\_\_ vit en Suisse, plus particulièrement à Genève, depuis le début des relations de travail avec E\_\_\_\_\_ et que son lieu de travail s'y trouvait également. Il ne peut donc être considéré comme un employé « externe »

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/14377/2004-3 9

\* COUR D'APPEL \*

d'E\_\_\_\_\_ (REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, Stämpfli, 1999, p. 275). Il n'a en outre pas été allégué et encore moins prouvé que les parties auraient fait application de la possibilité offerte par l'alinéa 3, soit procédé à une élection de droit autre que le droit suisse. Le contrat individuel conclu en 1972 ne contient d'ailleurs aucune clause de ce type et le règlement d'entreprise renvoie pour l'essentiel au droit suisse.

Ainsi, l'article premier limite l'application de ce règlement aux centres de travail en Suisse. L'article 6 dit que tout contrat sera soumis aux prescriptions légales en vigueur dans le pays. L'article 15 renvoie aux jours fériés de chaque canton. L'article 35, dont il a été question plus haut, règle le statut des employés suisses en cas de maladie, accident et maternité par référence à la Caisse Nationale d'Assurance (SUVA) et à la Zurich Assurances, la dernière hypothèse étant par ailleurs réglée conformément à la législation cantonale. Il en va de même pour l'article 36 relatif au fonds de pension, cette disposition réglementaire se référant expressément à la législation suisse en la matière.

En ce qui concerne l'article 37, invoqué par T\_\_\_\_\_ pour prétendre à l'application simultanée du droit suisse et du droit espagnol, il traite de la participation possible -- non obligatoire -- du personnel suisse à la police d'assurance collective vie conclue en Espagne pour le personnel engagé dans la Compagnie. A l'évidence, cette faculté offerte aux employés suisses est sans incidence aucune sur le droit applicable au contrat de travail.

Dans leurs écritures, les deux parties se sont par ailleurs référées aux dispositions du code des obligations. S'agissant de T\_\_\_\_\_, il a fondé ses prétentions en versement d'une indemnité pour résiliation abusive sur l'article 336 CO, dès lors qu'il réclame l'indemnité maximale correspondant à six mois de salaire (art. 336a al. 2 CO).

3.2 L'argumentation de T\_\_\_\_\_ tendant à l'application simultanée des législations suisse et espagnole a pour but d'obtenir qu'il puisse bénéficier du plan social Z\_\_\_.

L'appelant ne saurait être suivi dans cette voie, pour plusieurs raisons. Il ressort clairement des enquêtes auxquelles le Tribunal des prud'hommes, puis la Cour d'appel a procédé, ainsi que des pièces produites, que ce plan ne s'appliquait qu'au personnel espagnol de la Compagnie. C'est en Espagne qu'il y a eu des réductions de personnel importantes, ce qui explique qu'un plan social, notamment sous la forme de préretraites, a été négocié entre les partenaires sociaux. Les représentants de la Compagnie ont expliqué, de manière claire et constante, que ce plan social avait dû être approuvé par le Ministère du travail espagnol, étant donné que l'Etat espagnol participait à son financement, par le biais de prestations de chômage et d'exemptions fiscales.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/14377/2004-3 10

\* COUR D'APPEL \*

Or, T\_\_\_\_\_ bénéficiant de toutes les prestations sociales prévues par la législation suisse et payant ses impôts à Genève, on ne voit pas pourquoi il pourrait cumuler les avantages des deux pays, ce d'autant moins qu'en Suisse, respectivement à Genève, il n'y a pas eu de licenciement collectif au sens de l'article 335d CO.

Quoi qu'en dise T\_\_\_\_\_, il n'y a aucune raison de mettre en doute les déclarations des représentants d'E\_\_\_\_\_ concernant le plan Z\_\_, au demeurant produit avec la traduction. En effet, ces déclarations correspondent exactement aux explications données à T\_\_\_\_\_ à plusieurs reprises, notamment à une période bien antérieure à son licenciement et donc au présent litige.

Le fait qu'E\_\_\_\_\_ ait publié certaines informations relatives au plan Z\_\_ dans l'organe de presse de la Compagnie ou sur son Intranet, sans préciser que seuls les employés du siège espagnol pouvaient prétendre à en bénéficier, ne saurait fonder un droit au profit d'employés de filiales, succursales ou autres entités situées à l'étranger. Il est significatif à cet égard que T\_\_\_\_\_ semble être le seul (ancien) employé d'E\_\_\_\_\_ à s'être manifesté dans ce sens et/ou à avoir compris - faussement - que ce plan pouvait s'appliquer en dehors de l'Espagne.

Il n'y a donc pas lieu de pousser plus loin l'examen des modalités d'application de ce plan, ni d'examiner la position de la Commission Européenne à ce sujet. Il n'appartient pour le surplus pas à la Cour d'appel de se pencher sur la politique économique, salariale ou financière d'E\_\_\_\_\_.

L'appelant ne pouvant bénéficier du plan social Z\_\_, ses prétentions fondées sur ce plan ne peuvent qu'être rejetées.

4.1 L'appelant soutient que le congé serait abusif parce qu'il avait fait valoir, de bonne foi, des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 lit. d CO).

La Cour d'appel fait siens les considérants juridiques développés de manière pertinente dans le jugement entrepris. Elle rappelle, à toutes fins utiles, que la charge de la preuve du caractère abusif du congé incombe à celui qui l'invoque, soit à T\_\_\_\_\_.

4.2 C'est également à juste titre que les premiers juges ont estimé que cette preuve n'avait pas été apportée. En effet, on ne voit aucunement le lien entre la demande de l'appelant, présentée pour la première fois le 28 décembre 2001, à pouvoir bénéficier du plan social Z\_\_ et le licenciement intervenu près de deux ans plus tard, dans le respect du délai de résiliation contractuel.

En revanche, il y a bien un lien entre la restructuration entreprise au sein de l'entité genevoise d'E\_\_\_\_\_ et le congé signifié à l'appelant. Il ressort à cet égard des explications de A\_\_\_\_\_ et de G\_\_\_\_\_ que cette restructuration nécessitait la suppression d'un des postes du département «

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/14377/2004-3 11

\* COUR D'APPEL \*

loisirs ». Les enquêtes ont démontré à cet égard, d'une part, que T\_\_\_\_\_ n'était pas disposé à adapter ses horaires de travail à ceux des employés travaillant à l'aéroport

de \_\_\_\_\_, d'autre part, qu'il ne possédait pas les qualifications spécifiques pour le travail aux guichets, dès lors qu'il avait une formation d'agent de vente, fonction qu'il avait toujours exercée au sein de la Compagnie.

Dans de telles circonstances, le licenciement de l'appelant ne saurait être qualifié d'abusif au sens de la disposition légale invoquée et c'est à juste titre que le Tribunal des prud'hommes n'est pas entré en matière au sujet d'une indemnité au sens de l'article 336a al. 2 CO.

## **E. 5**

L'appelant a renoncé, en appel, à ses prétentions en délivrance d'un certificat de travail correspondant exactement à sa volonté, admettant que les parties avaient trouvé un accord suffisant à ce sujet.

6.1 Il est constant que T \_\_\_\_\_ a perçu son salaire jusqu'aux 31 décembre 2003, échéance du délai de préavis.

6.2 C'est eu égard aux longs rapports de travail qu'E \_\_\_\_\_, comme qu'elle l'avait fait avec d'autres employés, a proposé à l'appelant de lui verser, pour solde de tout compte, une indemnité de départ de fr. 60'554.-.

Ce faisant, E \_\_\_\_\_ a formulé une offre au sens des articles 3 à 5 CO, offre qu'elle a soumise à l'appelant au plus tard le 17 octobre 2003. Cette offre n'était pas assortie d'un délai pour l'acceptation (art. 3 CO), de sorte qu'elle restait valable jusqu'au moment où E \_\_\_\_\_ pouvait s'attendre à l'arrivée d'une réponse (art. 5 CO). Il est constant que l'appelant n'a pas répondu, ni immédiatement, ni à l'issue d'un délai raisonnable. Toutefois, E \_\_\_\_\_ a réitéré son offre en l'assortissant cette fois d'un délai échéant le 10 décembre 2003, ce qu'elle était manifestement en droit de faire, vu l'absence de réaction de l'appelant. Il est établi et non contesté que ce dernier n'a pas accepté cette offre, dès lors que, par courrier du 1er décembre 2003, il a déclaré accepter le montant proposé à titre d'acompte. Ce n'est finalement que le 11 décembre 2003 que l'appelant a manifesté son acceptation inconditionnelle, ce qui était tardif eu égard au délai imparti. E \_\_\_\_\_ était donc fondée à considérer que son offre était devenue caduque.

Cette position a été qualifiée d'"excessivement formaliste" par le Tribunal des prud'hommes comme, ce que l'appelante conteste.

Au vu des dispositions relatives à l'offre et à l'acceptation telles qu'examinées ci-dessus, le raisonnement des premiers juges s'avère erroné, tant il est vrai que la notion de "formalisme excessif" est inconnue en matière contractuelle, surtout dans un domaine aussi précisément réglementé que celui de la conclusion du

contrat. T \_\_\_\_\_ était au demeurant clairement en mesure de comprendre que, faute par lui d'accepter l'offre de l'appelante dans le délai imparti, elle

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/14377/2004-3 12

\* COUR D'APPEL \*

deviendrait caduque. L'appelante a pour sa part fait savoir à T \_\_\_\_\_, le 15 décembre 2003, soit dans les 4 jours, que l'acceptation était intervenue tardivement.

Il y a plus. Durant la procédure de première instance, E \_\_\_\_\_ a réitéré son offre intégralement, mais l'appelant l'a refusée une nouvelle fois, ce qui montre bien qu'il n'était à

aucun moment prêt à se contenter du montant offert pour solde de tout compte.

L'appel incident doit en conséquence être admis et le jugement entrepris annulé en tant qu'il a accordé à l'appelant une indemnité de fr. 60'554.-.

**E. 7**

Au vu de l'issue du litige, T\_\_\_\_\_ devra supporter la totalité des frais de procédure.

**E. 8**

Les conclusions de la partie intervenante deviennent sans objet, aucun montant n'étant alloué à T\_\_\_\_\_.

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