

## **GE\_GERICHTE C/13466/2007 vom 5. März 2009**

GE Cour de justice, 2009-03-05, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_13466\\_2007](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_13466_2007)

FR: GE\_GERICHTE C/13466/2007 du 5 mars 2009

IT: GE\_GERICHTE C/13466/2007 del 5 marzo 2009

### **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; EXPLOITANT DE L'AÉROPORT ; TRANSPORT ; CESSION D'UN PATRIMOINE OU D'UNE ENTREPRISE ; ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ; GRATIFICATION ; INDEMNITÉ DE DÉPART ; RÉSILIATION ABUSIVE ; CONGÉ-PRESSION ; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE | La Cour constate que les anciens employés également licenciés lors de précédentes restructurations ont reçu une indemnité au moment de leur licenciement, qu'il s'agisse de la restructuration consécutive à la reprise, en 1988, ou des restructurations intervenues en 2000 et en 2001. Par ailleurs, E n'a pas démontré que les indemnités versées présentaient un caractère exceptionnel. De plus, contrairement à ce que soutient ce dernier, le fait que certaines indemnités aient été versées à des anciens collaborateurs du simple fait de leur ancienneté, en 1988, ne suffit pas à rejeter l'existence d'une pratique, mais tend à démontrer que les versements intervenus ultérieurement, en 2000 et 2001, s'inscrivent dans une continuité. En outre, le fait qu'aucun employé n'ait reçu d'indemnité dans le cadre de la présente restructuration ne permet pas d'affirmer qu'il n'y a pas eu de violation du principe de l'égalité. En effet, si les employés ont été traités de la même manière, ils ont en revanche tous bénéficié d'un traitement défavorable par rapport aux autres employés placés dans la même situation lors des précédentes restructurations. Au vu de ce qui précède, la Cour retient, à l'instar des premiers juges, que l'existence d'une pratique au sein de l'entreprise cédante C, pratique relative au versement d'une indemnité en cas de licenciement à la suite d'une restructuration doit être admise en l'espèce. Dès lors que T a été licenciée dans le cadre de la restructuration opérée par E à la suite de la reprise des services de C, T a effectivement droit à l'indemnité habituellement versée aux employés en pareille circonstance. Partant, la Cour confirme le jugement entrepris. | CO.319; LJP.59.al3; LJP.61.al2; LPC.306A; CO.333; CO.339b; CO.322d; CO.328; CO.335; CO.336.al2.letb; LJP.76

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Interjetés dans le délai et forme prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes, ci-après LJP), l'appel principal et l'appel incident sont recevables. La qualité de l'appelante sera rectifiée en E\_\_\_ à la suite de son changement de raison sociale.

#### **E. 2**

L'intimée a souhaité déposer une pièce nouvelle lors de l'audience de comparution personnelle des parties devant la Cour d'appel. Selon l'art. 59 al. 3 LJP (par renvoi de l'art. 61 al. 2 LJP), la réponse à l'appel doit être accompagnée de toutes les pièces utiles. Même si la pièce litigieuse consiste en un arrêt rendu postérieurement à la date du dépôt de la réponse à l'appel et si la maxime d'office est applicable, cette pièce n'est pas destinée à

prouver les faits de la cause puisqu'elle consiste uniquement en une jurisprudence rendue dans une affaire similaire. La pièce déposée à l'audience du 17 décembre 2008 est dès lors irrecevable. Même si sa recevabilité était admise, cette pièce ne modifierait au demeurant pas l'issue du litige. En tant que l'appelante a, dans son mémoire du 1<sup>er</sup> octobre 2008, non seulement répondu à l'appel incident, mais également complété son argumentation juridique relative à son propre appel, alors que la Cour d'appel n'avait pas ordonné un second échange d'écritures, il ne sera pas tenu compte de la partie de l'écriture du 1<sup>er</sup> octobre 2008 de l'appelante, qui se rapporte à son propre appel (art. 306A LPC). Il est cependant relevé que même en tenant compte des développements irrecevables, l'issue du litige serait la même.

### **E. 3**

Sur appel principal, l'appelante conteste devoir verser une indemnité à l'intimée. Selon celle-ci, une telle indemnité aurait toutefois toujours été versée par C\_\_\_ aux employés en cas de licenciement consécutif à une réorganisation de la société, pratique qui est opposable à l'appelante en vertu de l'art. 333 CO.

#### **E. 3.1**

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. 8 ad art. 328 CO; Wyler, Droit du travail, 2<sup>ème</sup> éd., 2008, p. 743). 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, op. cit., 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. Aux termes de l'art. 333 al. 1 CO, si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent, au jour du transfert, même contre le gré de l'acquéreur, à moins que le travailleur ne s'y oppose. Les indemnités à raison des longs rapports de travail, aussi appelées indemnités de départ sont régies par l'art. 339 b CO. Elles sont octroyées si le travailleur est âgé d'au moins 50 ans révolus au moment où les rapports de travail prennent fin et si le rapport de travail a duré au minimum 20 ans. 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. 322 d 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). 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; il

s'agit d'une question de droit (interprétation dite objective; cf. ATF 132 III 268 consid. 2.3.2, 626 consid. 3.1). Il doit être rappelé que le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 130 III 417 consid. 3.2). 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 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.) (Wylér, op. cit., p. 744; ATF 129 III 276 consid. 3.1).

### **E. 3.2**

En l'espèce, il n'est pas contesté que l'appelante a repris les services de ticketing de C\_\_\_ le 14 octobre 2006 et qu'à cette date, l'intimée était employée de celle-ci. L'appelante a dès lors repris le contrat de travail de l'intimée, avec tous les droits et les obligations qui en découlent. Il n'est pas davantage contesté que le contrat de travail de l'intimée ne prévoit pas le versement d'une indemnité de départ. Il convient dès lors de déterminer si une telle indemnité correspond à une pratique dont l'intimée peut se prévaloir. Il ressort des témoignages recueillis dans le cadre de la présente procédure que les employés licenciés lors d'une restructuration ont reçu une indemnité au moment de leur licenciement, qu'il s'agisse de la restructuration consécutive à la reprise, en 1988, de B\_\_\_ par C\_\_\_ ou des restructurations intervenues en 2000 et en 2001. L'appelante n'a, par ailleurs, pas démontré que les indemnités versées présentaient un caractère exceptionnel par l'audition, par exemple, de témoins licenciés à la suite d'une restructuration et qui auraient déclaré ne pas avoir reçu d'indemnité. Selon l'appelante, les enquêtes n'ont, en outre, permis de mettre en évidence l'existence que de 7 cas seulement en 20 ans, lesquels correspondent toutefois à l'ensemble des témoignages recueillis. De plus, contrairement à ce que soutient l'appelante, le fait que certains témoignages se rapportent à des indemnités versées en 1988 ne suffit pas, du simple fait de leur ancienneté, à rejeter l'existence d'une pratique qui devrait déployer des effets actuellement, mais tend au contraire à démontrer que les versements intervenus ultérieurement, en 2000 et 2001, s'inscrivent dans une continuité. L'appelante soutient également que le fait qu'aucune indemnité n'ait été versée entre 1988 et 2000 ne permettrait pas de retenir l'existence d'une pratique. Cet argument n'est toutefois pas pertinent dans la mesure où il n'est pas établi qu'une restructuration se serait produite entre ces deux dates, de sorte que C\_\_\_ n'avait pas, dans l'intervalle, à verser d'indemnité. L'appelante soutient par ailleurs que le versement d'indemnités aurait été effectué en application de l'art. 339 b CO et cite à ce propos les cas d'N\_\_\_ et M\_\_\_ (ainsi que d'un dénommé R\_\_\_, lequel n'a toutefois jamais été entendu dans le cadre de la présente procédure). Si certains des employés qui ont reçu une indemnité remplissaient les conditions de cette disposition, tel n'est toutefois pas le cas de l'ensemble des témoins entendus et il ne peut donc être affirmé qu'une prime n'était versée que si les conditions de

cette disposition étaient réunies. Outre les témoignages recueillis dans le cadre de la présente procédure, l'existence d'une pratique en vigueur chez C\_\_\_ ressort également de son courrier du 25 novembre 1999 selon lequel les employés licenciés à la suite de la réorganisation envisagée recevraient une indemnité à raison de longs rapports de travail, équivalant au salaire mensuel multiplié par le nombre d'années d'ancienneté. Il n'est nullement indiqué que cette indemnité serait discutée au cas par cas. Il est également intéressant de relever que C\_\_\_ Lyon a aussi prévu, lors de la restructuration de 2006, le versement d'une indemnité de licenciement d'un mois de salaire brut par année d'ancienneté. Si le droit français n'est pas identique à la législation suisse en matière du droit du travail, il s'agit là néanmoins d'un élément pouvant être retenu comme indice confirmant l'existence d'une pratique générale de l'intimée. O\_\_\_ a, certes, affirmé qu'il avait été précisé aux employés, d'abord oralement, puis par écrit qu'ils ne percevraient pas d'indemnité, ce qui n'est toutefois corroboré par aucun autre témoignage ou pièce, de sorte que son affirmation n'a pas, à elle seule, une force probante suffisante. Ce témoignage est, en outre, contredit par l'affirmation de l'appelante elle-même selon laquelle elle n'a jamais évoqué le versement d'une indemnité dans le cadre des informations qui ont été fournies aux employés et qu'ils ne pouvaient donc pas s'attendre à un tel versement. De plus, le fait qu'aucun employé n'ait évoqué la question du versement d'une indemnité n'est pas pertinent dans la mesure où il était dû même en l'absence d'assurance expresse en la matière et qu'il appartenait à l'appelante d'en informer les employés si elle souhaitait s'écarter de sa pratique. Et même si l'appelante n'avait pas connaissance de la pratique de C\_\_\_, cette ignorance ne peut justifier une inégalité de traitement en défaveur de l'intimée dans la mesure où elle a repris tous les droits et obligations découlant des rapports de travail avec les employés transférés. Quant à P\_\_\_, selon lequel des indemnités sont versées au cas par cas par C\_\_\_, il est employé en qualité de directeur du service des ressources humaines depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2007 seulement, soit postérieurement aux faits de la présente cause, de sorte que son témoignage n'est pas déterminant pour connaître la pratique qui était alors en vigueur et qui a pu changer depuis. Il est certes employé de C\_\_\_ depuis 1989 déjà, mais il n'a pas indiqué qu'il travaillait déjà dans ce service auparavant ou qu'il aurait une connaissance particulière, du fait des fonctions qu'il occupait, de la pratique en la matière. Enfin, le fait qu'aucun employé n'ait reçu d'indemnité dans le cadre de la présente restructuration ne permet pas d'affirmer qu'il n'y a pas eu de violation du principe de l'égalité puisque si les employés ont été traités de la même manière, ils ont en revanche tous bénéficié d'un traitement défavorable par rapport aux autres employés placés dans la même situation lors des précédentes restructurations. Ainsi, au vu de ce qui précède, l'existence d'une pratique en vigueur chez C\_\_\_ relative au versement d'une indemnité en cas de licenciement à la suite d'une restructuration doit être admise. L'intimée a bien été licenciée dans le cadre de la restructuration opérée par l'appelante à la suite de la reprise des services ticketing de C\_\_\_, vu son refus des nouvelles conditions de travail proposées, et elle a ainsi droit à l'indemnité habituellement versée aux employés en pareille circonstance. Quant à la manière dont la prime était calculée, les déclarations des témoins ont varié puisque certains ont reçu une prime correspondant au nombre d'années d'ancienneté multiplié par leur dernier salaire, alors que pour d'autres, la prime était inférieure. Il ressort à ce propos de la circulaire de C\_\_\_ du 25 novembre 1999 ainsi que de celle relative à un projet de licenciement de personnel par C\_\_\_ à Lyon, dont on peut considérer qu'elles formalisent la pratique en la matière et concrétisent la règle générale applicable, que l'indemnité correspond à un mois de salaire brut par année d'ancienneté. L'appelante relève que J\_\_\_

n'a reçu, en 2006, qu'une indemnité équivalente à 6 mois de salaire, alors qu'elle était employée auprès de C\_\_\_ depuis 1985 et elle soutient donc que l'indemnité versée à l'intimée devrait être calculée de la même manière. J\_\_\_ n'appartenait toutefois pas au service ticketing qui a été transféré à l'appelante, mais dans le secteur administratif et sa situation n'est ainsi pas comparable à celle de l'intimée. La preuve que sa situation n'est pas comparable découle par ailleurs directement du fait qu'elle a reçu une indemnité lors de son licenciement en octobre 2006, sans avoir rien négocié, alors que l'intimée n'a, elle, rien reçu. Les motifs pour lesquels elle a obtenu une prime et sur quelle base celle-ci a été calculée ne sont pas connus ; elle avait en outre déjà obtenu une indemnité en 1988. Ce cas particulier ne peut donc être généralisé. Il doit ainsi être admis, en l'absence d'accord contraire, que l'indemnité doit être calculée en multipliant le nombre d'années d'ancienneté de l'intimée par son dernier salaire, soit la somme brute de 162'374 fr. fixée par le Tribunal, dont le jugement sera ainsi confirmé sur ce point.

#### **E. 4**

Sur appel incident, l'intimée réclame le versement d'une indemnité de 60'184 fr. pour licenciement abusif et atteinte grave à sa personnalité.

##### **E. 4.1**

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive et un abus du droit de mettre un terme au contrat de travail peut également se rencontrer dans d'autres situations, qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés à l'art. 336 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1 et 4.2). Lorsque la résiliation par une partie est fonction du refus par l'autre partie d'accepter une modification des conditions de travail, on est en présence d'un congé-modification (« Änderungskündigung »). Le congé-modification au sens étroit se caractérise par le fait qu'une partie résilie le contrat, mais accompagne sa déclaration de l'offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées. En revanche, dans le congé-modification au sens large, les deux actes juridiques ne sont pas immédiatement couplés; une partie reçoit son congé parce qu'elle n'a pas accepté une modification des obligations contractuelles (ATF 123 III 246 consid. 3). En principe, le congé-modification n'est pas abusif car, comme tout contrat, le contrat de travail n'est pas immuable ( cf . ATF 123 III 246 consid. 3a et b; plus récemment arrêt 4C.177/2003 du 21 octobre 2003, consid. 3.2). L'adaptation d'un contrat de travail aux exigences variables de l'économie ou de l'entreprise doit notamment être possible et admissible, de sorte que la résiliation sous réserve de modification ne saurait apparaître dans tous les cas comme abusive (ATF 123 III 246 consid. 3b; ATF 4C.209/2002 du 28 novembre 2002, consid. 2.1). Il y a cependant abus lorsque la résiliation sert de moyen de pression pour imposer au partenaire contractuel une modification défavorable de ses conditions de travail, alors que ni les conditions du marché ni la situation économique de l'entreprise ne l'imposent (ATF 125 III 70 consid. 2a; 123 III 246 consid. 3b). L'abus réside dans le fait que le congé est prononcé sans justification matérielle, pour un motif qui n'est pas digne d'être protégé. Le congé donné pour imposer des conditions de travail dépourvues de toute justification économique pour l'entreprise

s'avère au moins aussi abusif que le licenciement aux seules fins d'empêcher la naissance de prétentions qui dépendent de la durée des rapports de travail (ATF 123 III 246 = JdT 1998 I, p. 300). En elle-même, la mesure de la réduction du salaire n'est pas déterminante (cf. ATF 123 III 246 consid. 4) celui dont le revenu est considéré comme beaucoup trop élevé n'a pas à être mieux protégé que celui dont le salaire n'est que légèrement trop haut. En revanche, la question se pose de savoir si le salaire proposé était conforme à d'éventuels revenus minimaux prévus conventionnellement ou légalement (ATF 4C.282/2006 du 1<sup>er</sup> mars 2007, consid. 4.2). Une résiliation sous réserve de modification peut également avoir lieu dans le cadre d'un transfert d'entreprise (ATF 114 II 349 consid. 3 ; arrêt du Tribunal fédéral du 17 décembre 1996, SARB 1997, p. 236, à propos de l'art. 333 a CO ; Streif /Von Kaenel , Arbeitsvertrag, 6<sup>ème</sup> éd., 2006, n. 8 ad art. 333 CO). Conformément à l'art. 8 CC, la preuve du caractère abusif du licenciement incombe à celui à qui le congé a été donné (sous réserve de l'exception de l'art. 336 al. 2 litt. b CO). S'agissant des motifs fondant un licenciement abusif, le fardeau de la preuve du motif réel appartient travailleur. Toutefois cette preuve est difficile à rapporter. Aussi, le juge peut présumer l'existence d'un congé abusif lorsque le travailleur parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur ( Streif /Von Kaenel , op. cit ., n. 16 ad art. 336 CO ; Favre/Munoz/Tobler , Le contrat de travail, Code annoté, 2001, n. 1.8 ad art. 336 CO et les réf. citées).

#### **E. 4.2**

En l'espèce, l'intimée soutient que l'appelante ne pouvait lui proposer un nouveau contrat de travail avec un salaire inférieur de près de 40% à celui qu'elle obtenait auparavant. Le fait de proposer un salaire inférieur n'est toutefois pas suffisant, à lui seul, pour considérer que le congé était abusif ; il faut encore qu'il ne corresponde pas aux conditions du marché. C\_\_\_ proposait des salaires supérieurs, mais le fait qu'elle ait dû transférer son service ticketing à une entreprise tierce pour des raisons économiques tend précisément à démontrer qu'il n'était pas rentable. G\_\_\_, directeur de la succursale de Genève de A\_\_\_, entendu à titre de renseignement, a par ailleurs affirmé que A\_\_\_ avait fixé les nouveaux salaires en s'efforçant de tenir compte du marché, de l'ancienneté au sein de C\_\_\_ et de l'expérience acquise. Il a en outre précisé que le salaire de T\_\_\_ au sein de C\_\_\_ ne correspondait pas aux salaires du marché et qu'il n'avait pas été possible de lui proposer un salaire supérieur à celui qui lui avait été proposé, pour des questions d'équité vis-à-vis des autres collaborateurs de A\_\_\_ . Ces explications apparaissent pertinentes et crédibles pour expliquer les nouvelles conditions contractuelles proposées à l'intimée. L'intimée soutient également que l'appelante aurait pu lui offrir un salaire supérieur compte tenu du fait qu'elle n'était pas liée par sa grille de salaire, comme le montre le cas d'H\_\_\_ qui obtient un salaire de 6'600 fr. pour un poste de duty officer , équivalent à celui qui lui a été proposé. Le salaire qui a été offert à l'intimée était toutefois lui aussi supérieur à celui prévu par la grille salariale de l'appelante et l'intimée ne peut donc en tirer aucun argument. Il ne peut par ailleurs pas être déduit du simple fait que le salaire proposé à l'intimée était inférieur à celui offert à H\_\_\_ que l'appelante lui a fait une proposition qui ne correspondait pas au prix du marché dans la mesure où le salaire dépend de plusieurs facteurs, notamment de la formation et des compétences personnelles, dont il n'est pas démontré qu'elles auraient été strictement identiques entre les deux employées, l'intimée n'ayant notamment pas produit son curriculum vitae . De plus, le salaire d'H\_\_\_ auprès de C\_\_\_ n'est pas connu et il ne peut donc être affirmé qu'il n'a pas été réduit dans la même proportion que celui de l'intimée. Enfin, l'opportunité de la décision de l'appelante de confier le poste de duty

officer à H\_\_\_ plutôt qu'à l'intimée ne peut être revue par la Cour. Enfin, si la modification du contrat a été proposée immédiatement après la reprise par l'appelante des rapports de travail, cela ne suffit pas à constituer une violation de l'art. 333 CO, qui ne contient aucun délai pendant lequel les rapports de travail devraient être maintenus inchangés et durant lequel aucune modification ne pourrait intervenir, le principe selon lequel, comme tout contrat, le contrat de travail n'est pas immuable, étant applicable. Les conditions salariales offertes par C\_\_\_ étaient, au demeurant, garanties jusqu'à fin janvier 2007, soit jusqu'au moment où les rapports de travail pouvaient prendre fin. Ainsi, en l'absence d'indices permettant de penser que le salaire offert à l'intimée ne correspondait pas au prix du marché, son congé ne peut être considéré comme abusif dans la mesure où il n'était pas destiné à lui imposer une modification de ses conditions de travail qui n'était pas justifiée par les conditions du marché ou la situation économique de l'entreprise. Enfin, le fait de proposer à un employé un salaire inférieur à celui qu'il percevait auparavant, mais qui correspond au prix du marché, ne saurait violer le droit de la personnalité dudit employé. Le jugement dont est appel sera donc confirmé sur ce point.

#### **E. 5**

A l'exception du cas du plaideur téméraire (art. 76 al. 1 LJP), la procédure prud'homale ne prévoit pas le versement de dépens comprenant une participation aux frais d'avocat d'une des parties, la représentation par avocat étant sensée demeurer exceptionnelle (art. 12 et 13 LJP; ATF 4P.250/1994 du 20 décembre 1994). Les droits des parties sont réputés suffisamment sauvegardés par la maxime d'office (art. 29 LJP et 343 al. 4 CO). Une partie souhaitant l'assistance d'un avocat est donc censée prendre les frais en découlant à sa charge (note d'Aubert in SJ 1987, p. 574). Il n'y a pas lieu en l'espèce de déroger à ces principes. Il n'est donc pas alloué de dépens. Chaque partie succombant dans ses conclusions d'appel, l'émolument d'appel reste acquis à l'État (art. 78 al. 1 LJP).

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