

# **GE\_GERICHTE C/15050/2005 vom 19. Februar 2007**

GE Cour de justice, 2007-02-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_15050\\_2005](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_15050_2005)

FR: GE\_GERICHTE C/15050/2005 du 19 février 2007

IT: GE\_GERICHTE C/15050/2005 del 19 febbraio 2007

## **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; COMMERCE ET INDUSTRIE ; SYSTÈME DE DISTRIBUTION; VENDEUR(PROFESSION); RÉSILIATION; GRATIFICATION; ÉGALITÉ DE TRAITEMENT | T a assigné E en paiement d'une indemnité de départ. Elle fait valoir le principe d'égalité de traitement. Comme les juges de première instance, la Cour d'appel lui donne raison. A l'appui de sa décision, elle précise notamment que le droit du travail a érigé un droit général à l'égalité de traitement dans les rapports de travail, fondé sur l'article 328 CO. 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 pas, en revanche, à l'employeur d'avantager de manière arbitraire et sans motif objectivement justifié certains travailleurs pour autant qu'ils soient nettement minoritaires en nombre. Pour le surplus, 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 leur profiter. | Cst.8 ; CO.322d ; CO.328

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté dans le délai et la forme prescrits par la loi, l'appel de E\_\_\_\_\_ est recevable.

### **E. 2**

a . Le droit du travail a érigé un droit général à l'égalité de traitement dans les rapports de travail, fondé sur l'article 328 CO ( Rehbindler , Commentaire bernois, N 8 ad art. 328 CO ; Wyler , Droit du travail, Berne 2002, p. 567). 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 , loc. cit., p.567). 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 , loc. cit., p.567). 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 et ne violent pas le respect de la personnalité et ne soient pas illicites. b. 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 ( Wyler , loc. cit., p. 567/568). On retient généralement qu'une série de prestations sont soumises 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 , loc. cit., p. 568) c. L'égalité en matière de gratification (bonus) est reconnue par la doctrine et la jurisprudence ( Brunner/Buhler/Waeber , Commentaire du contrat de travail, N° 23 ad. art.322 d CO; Rehbinder, Commentaire bernois, N° 9 ad. art. 322 d CO; Staehelin, Commentaire zurichois, N° 13 ad. art. 322 d CO ; Aubert , Commentaire romand, N° 7 ad. art. 322 d CO; JAR 2001 p.198; JAR 1994 p.145 ; JAR 1992 p.134; JAR 1991 p.134). Selon le principe de l'égalité de traitement, l'employeur ne peut pas placer arbitrairement et sans motif justifié certains travailleurs dans une situation moins favorable que la majorité des travailleurs se trouvant dans une situation comparable. Toutefois, l'employeur est libre de déterminer les catégories de travailleurs qui bénéficieront d'une gratification ou les conditions particulières d'attribution à cette gratification et bénéficie d'une certaine latitude dans l'attribution de la gratification ( Wyler , loc. cit., p.559). La jurisprudence a également retenu l'application du principe général de l'égalité de traitement en matière de plans sociaux, ce droit étant fondé sur la protection de la personnalité et découlant de l'article 8 Cst. fed. (JAR 2000 p. 387). C'est à l'aune de ces principes que doit être examinée la réclamation de T\_\_\_\_\_.

### **E. 3**

a . T\_\_\_\_\_ a travaillé de manière continue au sein de E\_\_\_\_\_ du 1<sup>er</sup> septembre 1986 au 28 février 2005, soit pendant plus de 18 ans. Elle a occupé différents postes au sein de l'entreprise et son travail a toujours donné entièrement satisfaction à son employeur, ainsi que cela ressort du certificat de travail intermédiaire délivré le 14 décembre 2004. T\_\_\_\_\_ doit donc être considérée comme une bonne employée dont l'exécution des tâches donnait satisfaction. b. A la suite de problèmes rencontrés avec son supérieur hiérarchique, T\_\_\_\_\_, qui se trouvait du chef de cette situation en incapacité de travail, a demandé à l'entreprise à pouvoir occuper un autre poste. Par communication du 20 octobre 2004, E\_\_\_\_\_ a indiqué qu'elle n'était pas en mesure d'offrir un nouveau poste à l'employée et lui proposait dès lors de conserver son activité en travaillant à son domicile sous la responsabilité d'un nouveau directeur. Cette proposition a été refusée par T\_\_\_\_\_ qui craignait de se trouver marginalisée en travaillant à son domicile, cette situation ayant au demeurant à ses yeux l'inconvénient de perpétuer une collaboration avec les personnes avec lesquelles elle était en conflit. L'employeur a alors licencié T\_\_\_\_\_ le 17 novembre 2004. Le poste de T\_\_\_\_\_ n'a toutefois pas été supprimé et l'intimée invoque dès lors que cette situation ne relève pas d'une restructuration pouvant donner droit à une indemnité de départ. c. Les mesures probatoires ordonnées dans la procédure ont démontré que le « package » versé aux employés licenciés, voire démissionnaires, pouvait excéder le cadre d'une restructuration impliquant une suppression de poste. Le témoin F\_\_\_\_\_ a ainsi

indiqué avoir touché un « package » alors même que sa place avait été repourvue et considéré qu'il n'avait pas fait l'objet d'une restructuration (audience du Tribunal des Prud'hommes du 10 octobre 2005). Le témoin C\_\_\_\_\_ a également perçu le « package » dans une situation où le licenciement est intervenu d'un commun accord dès lors que le changement de manager rendait difficile la collaboration de l'employé et où, selon le témoin, le poste a été repourvu après son départ (audience du Tribunal des Prud'hommes du 19 décembre 2005). Le témoin B\_\_\_\_\_ a également perçu le « package » alors que son poste a été repourvu après son départ, le témoin indiquant que toutes les personnes quittant E\_\_\_\_\_ recevaient l'indemnité de départ (audience du Tribunal des Prud'hommes du 19 décembre 2005). Le témoin K\_\_\_\_\_ a indiqué avoir perçu un « package » à la suite de son licenciement alors même que son poste a été repourvu après son départ ; ce témoin a également indiqué que la société avait mis en œuvre un plan aux termes duquel les licenciements étaient tous accompagnés d'un « package » et ne pas se souvenir de cas où des employés auraient été licenciés sans « package », ceci quelqu'en soient les motifs (audience de la Cour d'appel des Prud'hommes du 26 septembre 2006). Le témoin J\_\_\_\_\_ a indiqué savoir que la société avait mis en place un plan en cas de départ des employés qui avaient droit à un demi-salaire par année de service ; il a précisé que ce plan a toujours été appliqué pendant son activité chez E\_\_\_\_\_ et que tous les départs étaient accompagnés d'un « package », hormis les cas de licenciement pour faute grave ; le témoin a indiqué que la société avait pour politique d'offrir un « package » aux employés qui étaient licenciés et que ce « package » n'était pas limité aux licenciements pour restructuration (audience de la Cour d'appel des Prud'hommes du 26 novembre 2006). Le témoin L\_\_\_\_\_ a indiqué avoir touché un « package » alors qu'elle avait démissionné en faisant valoir ses droits à la retraite anticipée (audience de la Cour d'appel des Prud'hommes du 13 novembre 2006). Le témoin N\_\_\_\_\_ a indiqué avoir touché un « package » alors qu'elle avait démissionné à la fin octobre 2004 pour la fin janvier 2005, son employeur ayant, nonobstant sa démission, considéré que sa situation s'apparentait à une restructuration dès lors que, après son départ, son poste avait été déplacé à Vienne (audience de la Cour d'appel des Prud'hommes du 13 novembre 2006). Le témoin M\_\_\_\_\_ a, quant à lui, indiqué n'avoir pas bénéficié d'un « package » à la suite de son licenciement quand bien même il considérait y avoir droit et n'avoir pas renoncé à sa prétention (audience de la Cour d'appel des Prud'hommes du 13 novembre 2006). Le témoin I\_\_\_\_\_ a indiqué ne pas avoir perçu son « package » à la suite de son licenciement intervenu pour faute (audience de la Cour d'appel des Prud'hommes du 10 juillet 2006). Sur la base de ces témoignages, la Cour d'appel constate que l'octroi d'un « package » n'était pas limité aux licenciements pour cause de restructuration impliquant une suppression de poste, la seule réserve résidant dans la résiliation des rapports de services pour faute de l'employé. Le refus d'octroyer un « package » à T\_\_\_\_\_ relève ainsi d'une discrimination par rapport à la majorité de ses collègues placés dans la même situation et l'intimée peut prétendre au paiement de l'indemnité de départ calculée à raison d'un demi-mois de salaire par année de service.

#### **E. 4**

L'intimée a indiqué que sa politique en matière d'octroi d'une indemnité de départ est devenue plus restrictive et a, par la suite, été limitée aux seuls cas de restructuration impliquant une suppression de poste. La Cour d'appel considère que, si l'entreprise souhaitait changer sa politique liée à la mise en œuvre du « package », il importait qu'elle en informe de façon claire les employés de façon à ce que le critère de sélection soit

clairement reconnaissable par les collaborateurs de l'entreprise. Le doute ou l'ambiguïté lié à l'absence de reconnaissabilité des critères de sélection par l'employé doit profiter à ce dernier ( Wylér , loc.cit., p. 667/668). En l'espèce, il n'est pas contesté que E\_\_\_\_\_ n'a pas informé ses collaborateurs que les critères de mise en œuvre du « Severance Plan » auraient changé et étaient dorénavant limités aux seuls cas de restructuration impliquant une suppression de poste. L'entreprise doit dès lors se voir opposer cette absence d'information qui ne permettait pas aux employés de reconnaître que les critères de sélection liés à cette prestation avaient été modifiés.

#### **E. 5**

C'est ainsi à bon droit que le Tribunal des Prud'hommes a considéré que T\_\_\_\_\_ pouvait faire valoir une prétention en paiement d'une indemnité dans le cadre du plan mis en œuvre pour les employés licenciés et était légitimée à ce titre à recevoir un demi-mois de salaire par année de service. Le jugement déferé sera ainsi confirmé.

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