

GE_GERICHTE C/27579/2005 vom 11. Februar 2008

GE Cour de justice, 2008-02-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_27579_2005

FR: GE_GERICHTE C/27579/2005 du 11 février 2008

IT: GE_GERICHTE C/27579/2005 del 11 febbraio 2008

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL ; LIVRAISON ; FUSION ; PLAN SOCIAL ; PRINCIPE DE LA CONFIANCE (INTERPRÉTATION DU CONTRAT) ; RÉSILIATION ABUSIVE ; INDEMNITÉ (EN GÉNÉRAL) ; ABUS DE DROIT ; ÉGALITÉ DE TRAITEMENT | Dans le cadre d'une fusion, E a élaboré un plan social pour ses employés. T est licencié peu de temps après. Amenée à déterminer les causes du licenciement de T par E, la Cour en vient à la conclusion que le congé était, en réalité, fondé, non pas sur un motif inhérent à la personne de T ou à son inaptitude à remplir ses obligations contractuelles, comme l'allègue E, mais sur un motif économique, soit la restructuration de l'entreprise qui rendait nécessaire la suppression, notamment, du poste occupé par T. La Cour relève que E, qui connaissait suffisamment tôt ladite suppression, abuse de son droit en licenciant T à une date postérieure à l'échéance de l'application du plan social. Partant, ce dernier est applicable à T. Enfin, la Cour considère le congé comme abusif, dans la mesure où E a contrevenu de manière grossière au principe de la bonne foi, en prétendant, de manière très dévalorisante pour T, compte tenu de ses états de service, que ses compétences n'étaient pas suffisantes et qu'il avait fourni un travail de mauvaise qualité. Dès lors, la Cour alloue à T une indemnité pour licenciement abusif. | LJP.59; LJP.60; LPC.186; CO.335; CO.336; CO.336a; CC.8; CC.2

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la Loi sur la juridiction des prud'hommes ; ci-après LJP), l'appel est recevable. Les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des art. 319ss. CO. La présente juridiction est par conséquent compétente à raison de la matière pour connaître du présent litige (art. 1 al. 1 LJP). Elle l'est également à ratione loci (art. 24 et 34 al. 1 de la LFors), Genève étant le lieu où l'intimé exerçait habituellement son activité professionnelle pour l'appelante.

E. 2

Chaque partie doit, à défaut de prescription contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC, 186 LPC). L'art. 8 CC répartit le fardeau de la preuve pour toutes les prétentions fondées sur le droit fédéral et détermine, sur cette base, laquelle des parties doit assumer les conséquences de l'échec de la preuve (ATF 130 III 321 consid. 3.1 p. 323; 127 III 519 consid. 2a p. 522). On déduit également de l'art. 8 CC un droit à la preuve et à la contre-preuve (ATF 129 III 18 consid. 2.6 et les arrêts cités). En particulier, le juge enfreint cette disposition s'il tient pour exactes les allégations non prouvées d'une partie nonobstant leur contestation par la partie adverse, ou s'il refuse toute administration de preuve sur des faits pertinents en droit (ATF 114 II consid. 2a; 130 III 591 consid. 5.4 p. 601 s. et l'arrêt cité). Cette répartition du fardeau de la preuve ne régleme toutefois pas

l'appréciation des preuves, qui relève de l'intime conviction du juge, auquel l'art. 8 CC n'interdit pas, lorsque les moyens de preuve ordinaires font défaut, de procéder par indices ou de se fonder sur une très grande vraisemblance (Bertossa/Gaillard/Guyet/ Schmidt, Commentaire de la loi de procédure civile genevoise, n. 1 ad art. 186 LPC et les références citées; Kummer, Grundriss des Zivilprozessrechts, 1978, p. 123 no 3), ou encore sur l'expérience générale de la vie et du cours ordinaire des choses, sorte de présomption naturelle facilitant l'apport de la preuve (ATF 117 II 256 consid. 2b et les références). En substance, l'appelante fait valoir que les mesures prises lors de sa fusion avec des entités tierces n'ont pas eu la portée juridique d'un plan social et que, de surcroît, si l'on veut lui attribuer une telle portée, il a été supprimé avant le licenciement de l'intimé, auquel il n'était dès lors plus applicable lors dudit congé, de sorte qu'aucune indemnité ne lui est due à ce titre. Quant à l'intimé, il allègue que le motif de son congé était de nature économique et qu'il a été décidé peu de temps, mais bel et bien avant la fin - officielle - au 30 juin 2005, du plan social existant, qui avait concrètement encore été appliqué au-delà de fin juin 2005. C'est d'ailleurs à dessein que, d'une part, l'appelante a organisé son entretien de licenciement le 7 juillet 2005 seulement, et sans l'informer préalablement de la fin dudit plan social, et que, d'autre part, elle s'est fondée sur un motif de congé dont elle ne pouvait ignorer qu'il était erroné, - soit sa prétendue incompétence professionnelle, contredite par son parcours au sein de E_____ SA - pour se débarrasser de lui, car son poste à Genève devait être supprimé, et cela sans lui proposer un emploi de remplacement équivalent. En revanche, l'« outplacement » prévu par le plan social, et dont il avait pourtant dit ne pas avoir besoin, a quand même été mis à sa disposition, soit finalement une partie de sa contre-valeur, vu l'inutilité de cette mesure pour l'intimé. L'appelante a ainsi utilisé un prétexte pour le licencier sans devoir lui verser l'indemnité due en application du plan social litigieux, dont la portée juridique est, par ailleurs, incontestable. L'intimé se fonde, dès lors, sur les principes de l'égalité de traitement et de la bonne foi pour demander l'application de ce plan à son congé et le versement de cette indemnité, sur le montant de laquelle, soit frs 12'831.-- avec intérêts moratoires, les parties s'accordent, cas échéant.

3.1.1. Le plan social est un concept intégré dans notre ordre juridique, bien qu'il ne fasse l'objet d'aucune réglementation expresse par le droit suisse (Wylér, Droit du travail, p. 564). La conclusion d'un tel plan n'est d'ailleurs pas un devoir juridique imposé à l'employeur (Klingenberg, Der Sozialplan, in ArbR 1989, p. 39ss.; Aubert, Commentaire romand, n. 3 ad art. 335f CO; Carruzzo/Sandoz/Jaccard/Monticelli, Le contrat de travail, XI A 14; Vischer, Kündigung und kollektives Arbeitsrecht, in Geiser/Münch, Stellenwechsel und Entlassung, p. 123). Aussi peut-on définir le plan social comme visant à permettre l'allocation de prestations supplémentaires, dépassant les exigences légales dans le cadre d'un licenciement collectif, que ces prestations soient spontanément et volontairement offertes par l'employeur, ou qu'elles résultent d'une négociation avec la représentation des travailleurs (Wylér, op. cit., p. 360). Son but est donc d'atténuer les effets, pour les personnes concernées, de la décision d'une entreprise de réduire son personnel (Klingenberg, Die Betriebsabschliessung, p. 140). Eu égard à ce but, la notion de plan social doit être comprise dans un sens extensif. Ainsi, outre des aides financières de toutes sortes, il comprend aussi d'autres mesures sociales, telles que le reclassement ou la reconversion, propres à accompagner les licenciements économiques et à favoriser la réintégration du travailleur licencié dans la vie active. Comme son nom l'indique, le plan social procède d'une démarche planifiée et il est toujours destiné à une pluralité de travailleurs. On est donc généralement enclin à y voir une forme particulière de convention collective de travail (ATF 132 III 32 consid. 6, et les références

cités). La qualification juridique du plan social dépend toutefois de son contenu et de son processus d'élaboration. En pratique, il est le plus souvent le fruit d'une consultation entre partenaires sociaux, ce qui l'assimile à une CCT (ATF 132 III 32 consid. 6; ATF 130 V 18 consid. 2.3. et les références citées; Klingenberg, op. cit. , p. 168ss; Vischer, Commentaire zurichois, n. 65 ad art. 357a CO; Wyler, op.cit. , p. 361 et 565). Cependant, il peut également résulter d'une négociation avec la représentation de travailleurs et prendre une forme bilatérale ou présenter une modification conventionnelle des contrats de travail. Enfin, il peut être adopté unilatéralement par l'employeur et prendre la forme d'un acte gratuit, soumis ou non à acceptation, lequel acte pourrait être sui generis (Wyler, op. cit. , p. 361 et les références citées). Cela dit, quelle que soit la qualification juridique retenue, le plan social a pour effet de faire naître de véritables prétentions juridiques à ses bénéficiaires. Chaque travailleur peut donc invoquer directement les droits qui en découlent pour lui, dès lors qu'il entre personnellement dans son champ d'application (ATF 130 V 18 consid. 2.3; arrêts du Tribunal fédéral du 5 janvier 1999 en la cause 4C.264/1998 du 5 janvier 1999, consid. 6a = JAR 2000, p. 387 et du 2 juillet 2002 en la cause 4C.115/2002).

3.1.2. En l'espèce, le plan social mis sur pied en 2003 par l'appelante n'a pas fait l'objet d'un accord passé avec une association de travailleurs, de sorte qu'il ne constitue pas une forme particulière de convention collective (cf. arrêts du Tribunal fédéral du 5 janvier 1999 dans la cause 4C.264/1998 consid. 6a et du 13 juin 2001 dans la cause 4C.94/2001 consid. 2b). Il n'en demeure pas moins que le plan adopté ne se présente pas non plus comme une offre transactionnelle, mais bien comme une manifestation de volonté inconditionnelle de l'appelante, destinée à produire des effets juridiques et qu'il constitue ainsi un engagement contractuel qui lie cette dernière (cf. arrêt du Tribunal fédéral du 13 juin 2001 dans la cause 4C.94/2001 consid. 2b).

3.2. Pour déterminer si l'intimé a droit à une indemnité de congé fondée sur ce plan social, il y a lieu, d'abord, d'examiner s'il en remplissait bien les conditions d'application - la teneur dudit plan devant, à cet égard être interprétée conformément au principe de la confiance, c'est-à-dire selon le sens que son destinataire peut lui donner de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (sur le principe de la confiance: cf. ATF 126 III 375 consid. 2e/aa) -, à savoir : - le document intitulé « 3D Intégration - plan social E_____ SA Express Switzerland » par la direction de l'appelante, était destiné aux employés qui allaient perdre leur emploi à la suite de la fusion de cette dernière avec A_____ SA et B_____ SA. - Cette fusion devait, dans un premier temps, se dérouler du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2004, ce qui a conditionné la période d'application visée expressément par ce plan social. La direction de E_____ SA a toutefois décidé, le 14 décembre 2004, de prolonger sa durée jusqu'à fin 2005, mais, la fusion étant juridiquement terminée en mai 2005, la suppression de ce plan a finalement été décidée avec effet au 30 juin 2005, date officielle que les collaborateurs RH de E_____ SA ont apprise par courrier électronique du 8 juillet 2005 seulement. - Le document précité prévoyait, concrètement, que E_____ SA devait tenter d'offrir à ses collaborateurs « impactés » par la fusion, un nouveau poste, où cela s'avérait possible dans l'entreprise (art. 4.1.2), ainsi qu'une indemnité en cas de licenciement et, selon les cas, un « outplacement » par un prestataire externe (art. 4.3.), ces mesures compensatoires n'étant toutefois pas appliquées aux employés ayant refusé un autre poste « acceptable (au même niveau de salaire) » (art. 3.2).

3.2.1. En l'espèce, il ne fait aucun doute, au vu du dossier, notamment des déclarations de D_____, - non contestées par l'appelante -, que l'intimé était employé de longue date par l'ancienne E_____ SA, à un poste qui avait été ou devait être rapidement supprimé à Genève pour être transféré à Bâle, où le département des salaires avait été

déplacé à la suite de la création de l'appelante dans cette ville, après la fusion de E_____ SA avec A_____ SA et B_____ SA (J_____ : PV de CP du 15 mars 2005). 3.2.2. Par ailleurs, c'est par l'intermédiaire de son - nouveau - chef du personnel pour la Suisse de l'époque, D_____, qui n'était qu'« épaulée » par son propre supérieur hiérarchique, F_____ - si l'on se réfère aux déclarations nuancées de ce dernier devant la Cour de céans - que l'appelante a motivé, le 7 juillet 2005, le congé de l'intimé par une insuffisance quantitative et qualitative des prestations de l'intimé depuis début 2005. Or, le témoin D_____ n'étant entrée en fonction au sein de E_____ SA que le 1^{er} avril 2005, soit trois mois auparavant et en pleine réorganisation de l'ancienne E_____ SA, il paraît difficile d'admettre qu'elle a pu sérieusement évaluer elle-même la déficience alléguée desdites prestations, qui plus est durant selon elle depuis début 2005, époque à laquelle elle ne travaillait pas encore pour E_____ SA. Ce motif allégué paraît d'autant plus contraire à la réalité qu'il est contredit par plusieurs témoignages élogieux, devant les premiers juges, de supérieurs hiérarchiques ou de collègues de l'intimé au sein de E_____ SA, de 2001 à 2005, soit ceux de K_____ le 15 mars 2006, de C_____ et d'M_____, le 10 mai 2006, enfin, de N_____, le 17 mai 2005. M_____ a aussi expliqué que le dernier projet confié à l'intimé par E_____ SA avait été la supervision et la coordination du système des bonus depuis Genève, par la récolte des informations nécessaires, leur compilation et leur transmission au département des salaires, qui avait été centralisé à Bâle et par lequel ces informations devaient être introduite dans « le système ». Or ce projet avait été mené à bien puisqu'il avait abouti au paiement desdits bonus à leurs ayants droits, malgré des bugs informatiques, qui compte tenu de la procédure décrite par M_____, telle que rappelée ci-dessus, ne paraissent pas pouvoir être imputés à l'intimé mais bien au nouveau département des salaires son employeur à Bâle. Il apparaît ainsi que c'est de mauvaise foi que des manquements professionnels, depuis début 2005, ont été reprochés à l'intimé par D_____ et F_____, sans d'ailleurs qu'aucun de ces témoins, ni l'appelante, n'explicitent la nature desdits manquements devant les premiers juges ou la Cour de céans. Ce motif est, de même, contredit par les certificats intermédiaires successifs, produits par l'intimé, et émis par E_____ SA depuis 2001. Ces certificats sont, en effet, très positifs quant à ses connaissances professionnelles et à la qualité de son travail, et ils ont, de surcroît, été suivis du versement de boni successifs, le dernier certificat ayant été émis en février 2005 et le dernier bonus, versé en avril 2005, quand bien même D_____ exerçait déjà ses fonctions de chef du personnel pour la Suisse. Cette dernière était, dès lors, malvenue de prétendre, le 7 juillet 2005, que l'intimé n'avait pas les compétences professionnelles nécessaires et assurait mal son travail. Ce d'autant qu'elle a, elle-même reconnu devant les premiers juges, le 17 mai 2006, en se contredisant, - puisqu'elle venait de déclarer avoir expliqué à T_____ que sa hiérarchie n'était pas satisfaite de son travail, que la fonction qu'il exerçait jusqu'alors avait été déplacée à Bâle et qu'elle impliquait également des qualités de conduite du personnel dont le témoin avait dit au précité qu'il ne les avait pas - qu'elle aurait voulu conserver T_____ en raison de ses connaissances, dont elle était satisfaite, mais que cela aurait obligatoirement impliqué un transfert à Bâle et qu'elle ne lui a pas proposé de poste concret à long terme, mais seulement un poste de transition pour quelques mois à Bâle, dont la durée coïncidait avec l'échéance du délai de congé, fixé par l'appelante au 30 novembre 2005. Sur ce point d'ailleurs, D_____ a aussi contredit les déclarations du témoin F_____ devant la Cour de céans le 24 mai 2007, qui a catégoriquement confirmé, par deux fois, que ce poste proposé Bâle à l'intimé - identique au sien à Genève - l'était à long terme, soit pour une durée indéterminée, et non pas seulement pour la durée de son délai de congé, étant précisé que l'intéressé avait refusé de se déplacer

à Bâle, pour des raisons personnelles. F_____ a aussi dit avoir été surpris de la réaction du précité à l'annonce du mécontentement de ses interlocuteurs au sujet de ses prestations professionnelles, mais ne pas savoir si c'était la première fois qu'une telle remarque lui était faite. Il ressort de l'ensemble des faits de la cause, tels que retenus ci-dessus, que le congé litigieux a bien été la conséquence de la fusion et de la réorganisation subséquente, qui ont abouti à la suppression pure et simple du poste de l'intimé à Genève et au déplacement dudit poste à Bâle. C'est cette seule circonstance, associée à la volonté de sa supérieure hiérarchique directe de ne pas lui proposer ce nouveau poste à Bâle, à long terme, qui a conduit cette dernière, son propre supérieur, F_____, l' »épaulant » mais sans confirmer ses déclarations, à prétexter des manquements professionnels de l'intimé, non prouvés par E_____ SA et dont l'inanité a, au contraire, été démontrée par ledit intimé, pour se débarrasser de lui en lui signifiant un congé fondé sur un motif erroné, repris par J_____, représentant l'appelante devant les premiers juges, le 15 mars 2006, sur la base des seules déclarations de D_____ documentées par aucune pièce. Il y a lieu, dès lors d'admettre que, donné, en réalité, en raison de la restructuration de E_____ SA, le congé donné à l'intimé était, en réalité, fondé, non pas sur un motif inhérent à sa personne (indiscipline, grève illégitime) ou à son inaptitude à remplir ses obligations contractuelles (Aubert, op. cit., n. 8 ad art. 335d CO), mais sur un motif économique, non inhérent audit intimé, c'est-à-dire lié à la situation économique de l'entreprise, comme sa fermeture totale ou partielle, sa restructuration ou sa rationalisation, qui rendait nécessaires la suppression ou la modification de postes de travail, tels que le sien à Genève (FF V 1992 390ss., notamment p. 402; Aubert, Commentaire romand, n. 8 ad art. 335d CO; Aubert, La nouvelle réglementation des licenciements collectifs et des transferts d'entreprise, in Journée 1994 de droit du travail et de la sécurité sociale, p. 87ss.; Müller, Die neuen Bestimmungen über Massentlassungen, ArbR 1995, p. 113; Senti, Der Schutz vor Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen im schweizerischen Arbeitsrecht, p. 18s.; Brühwiler, Einzelarbeitsvertrag, 2 e éd., n. 2 ad art. 335a; Brunner/Bühler/Waerber, n. 3 ad art. 335d; Meyer, Die Massentlassung, p. 87ss.; Staehelin, Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, 3 e éd., n. 5 ad art. 335d CO; Wyler, op. cit., p. 354).

3.2.3. Il faut également examiner, sous l'angle de l'égalité de traitement et de l'interdiction de l'abus de droit, si le plan social litigieux, d'une part, était encore applicable lors du congé litigieux et, d'autre part, si ce plan pouvait lui être effectivement appliqué, eu égard aux circonstances ayant entouré son congé.

3.2.3.1. Le principe de l'égalité de traitement dans les rapports de travail a pour effet que l'employeur ne saurait placer arbitrairement, ou sans motif justifié, certains travailleurs dans une situation moins favorable que la majorité des travailleurs se trouvant dans une situation comparable (ATF 129 III 276 ; JAR 1999, p. 193; Wyler, op. cit., pp. 360 et 567; Carruzo/Sandoz/Jaccard/ Monticelli, op. cit., V B 10). La doctrine et la jurisprudence reconnaissent qu'un tel principe trouve application en matière d'allocation de prestations convenues dans un plan social, de sorte que l'employeur ne peut pas désavantager l'un de ses employés par rapport aux autres sans raison (JAR 1999, p. 193; BJM 1998, p. 271; ATF 130 V 18 consid. 3.3; Trachsel, Das privatrechliche Gleichbehandlungsgebot, p. 60; Rehbindler, Berner Kommentar, pp. 415 ss., n. 8 à 10 ad art. 328 CO; Rehbindler/Portmann, op. cit., n. 16 ad art. 328 CO; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, n. 1.20 ad art. 328 CO; Wyler, op. cit., pp. 563ss.).

3.2.3.2. Par ailleurs, l'obligation de se conformer aux règles de la bonne foi implique notamment de s'abstenir de tout comportement visant à empêcher de manière frauduleuse la réalisation d'une condition. A teneur de l'art. 156 CO, une condition est réputée accomplie quand l'une

des parties en a empêché l'avènement au mépris des règles de la bonne foi. Cette disposition suppose que l'on soit en face d'une condition, que son avènement ait été empêché par l'une des parties, que cet empêchement viole les règles de la bonne foi et qu'il existe un lien de causalité adéquate entre le comportement et le défaut de réalisation de la condition (Ehrt, Basler Kommentar, n. 1ss. ad art. 156 CO, Pichonnaz, Commentaire romand, n. 1ss. ad art. 156 CO; sur le principe de l'interdiction de l'abus de droit: ATF 118 II 157 consid. 4b/cc).

3.2.3.3. En l'espèce, le congé litigieux a été donné le 7 juillet 2007 et le plan social en vigueur, supprimé - officiellement - avec effet au 30 juin 2005, circonstance qui n'a toutefois été communiquée aux collaborateurs de E_____ SA que le 8 juillet 2005 seulement. Il apparaît, en outre, que, non seulement, tant les mesures de réorganisation ayant donné lieu à ce plan, que ce dernier lui-même, ont eu, concrètement, des effets au-delà de fin juin 2005, soit à tout le moins jusqu'en août 2005, voire jusqu'à fin 2005 (témoins C_____, M_____ et Q_____), mais aussi que le licenciement de l'intimé a, comme celui du témoin Q_____, en réalité, été décidé avant - même de peu - la fin officielle dudit plan social, le 30 juin 2005, selon le témoin D_____ elle-même. Cette dernière a, en effet, clairement dit avoir décidé ce congé avec F_____, 10 jours avant la date de l'entretien de licenciement du 7 juillet 2005 avec l'intimé, cette décision ayant donc précédé fin juin 2005, alors que le témoin F_____ a déclaré, de son côté, avoir en conséquence dicté, préalablement au 7 juillet 2005, la lettre de congé remise à l'intimé à cette date, dès l'énoncé du prétexte - retenu comme fallacieux ci-dessus par la Cour de céans - destiné à motiver ledit congé. Il découle de l'ensemble de ce qui précède qu'il y a lieu de considérer, en application des principes de l'égalité de traitement et de l'interdiction de l'abus de droit rappelés ci-dessus (ch. 3.2.3.1. et 3.2.3.2.), que le plan social litigieux doit être appliqué au licenciement signifié à l'intimé, le 7 juillet 2005, mais décidé avant que ledit plan eut pris fin - officiellement - le 30 juin 2005 .

3.2.3.4. L'application des deux principes précités, et particulièrement de celui de l'interdiction de l'abus de droit, conduira également la Cour de céans à retenir que l'appelante ne peut, sans mauvaise foi, prétendre que le plan social en cause ne pouvait, dans les faits, être appliqué à l'intimé parce qu'il a été licencié uniquement à cause de ses prestations professionnelles insuffisantes. En effet, il ressort clairement des différentes déclarations recueillies au dossier que les représentants de l'appelante avaient, en réalité, pour but, lors de l'entretien de licenciement de l'intimé du 7 juillet 2005, le départ pur et simple de ce dernier de l'entreprise, nécessité par la suppression de son poste à Genève. C'est d'ailleurs à cause de cet impératif qu'ils ont ignoré ses protestations à l'annonce des griefs professionnels nouvellement énoncés contre lui, alors qu'il fondait ses objections sur les certificats élogieux et les versements de boni subséquents par E_____ SA pendant 4 ans, le dernier en avril 2005, soit 2 mois avant ledit entretien, certificats dont l'appelante a tenté, pour les besoins de la cause et à tort, dans ses écritures de réponse à la demande, du 2 février 2005, de minimiser la portée devant les premiers juges. Il paraît également établi qu'aucun poste « acceptable » au sens de l'art. 4. du plan social, soit équivalent au sien à Genève, n'a été proposé à l'intimé, pas même à Bâle, selon les déclarations claires à cet égard de sa supérieure hiérarchique directe devant les premiers juges, corroborant les allégués de l'intimé lui-même. N'est pas déterminant à cet égard, le fait que les dires de D_____ ont été infirmés par les déclarations peu convaincantes de F_____, qui se tenait manifestement en retrait, dans le cadre du congé de l'intimé, et se fondait sur les seules informations de la précitée, sur lesquelles s'est également basé J_____ devant les premiers juges, étant précisé qu'il avait succédé « à la volée », en octobre 2005, soit 3 mois après les faits de la présente cause, à D_____, qui était ainsi restée très peu de

temps à la tête du personnel de l'appelante. En conséquence, dès lors qu'aucun poste de remplacement au sens du plan social ne lui a été proposé, l'intimé ne s'est pas trouvé en position de refuser un tel poste au sens de l'art. 3. dudit plan, dont il remplit ainsi les conditions d'application. L'appelante l'a, d'ailleurs, de facto elle-même confirmé en insistant pour lui fournir l'« outplacement » prévu par ledit plan, puis en lui versant une partie de la contre-valeur de cette mesure de réinsertion, manifestement inutile à l'intimé qui avait déjà retrouvé, de son côté, un nouvel emploi. 3.2.4 . Ainsi, il ressort, en définitive, de l'ensemble de ce qui précède que le plan social en cause devait encore être appliqué à l'intimé à l'occasion de son congé, puisqu'il en remplissait toutes les conditions matérielles, et que, les parties s'accordant sur la quotité de l'indemnité qui lui est due à ce titre et retenue par les premiers juges, leur décision sera confirmée sur ce point, l'intérêt moratoire devant courir dès le 29 novembre 2005, date du dépôt de sa demande en paiement par l'intimé devant les premiers juges.

E. 4

Par ailleurs, l'intimé fait valoir que son congé a été abusif, car, d'une part, il s'est fondé sur un motif fallacieux, sans tenir aucun compte de ses états de service élogieux au sein de E_____ SA, documentés depuis 2001, et, d'autre part, que, bien que décidé par l'appelante avant la fin officielle du plan social destiné à alléger les conséquences, pour ses employés, de la fusion intervenue, elle a attendu au-delà de cette échéance officielle - que l'ensemble des collaborateurs de l'appelante ignorait -, pour lui signifier son congé, manoeuvrant ainsi pour empêcher l'intimé de bénéficier des prestations de ce plan. De ce fait, ce dernier demande le paiement par l'appelante de Frs 63'549,90, correspondant à une indemnité pour congé abusif représentant six mois de son salaire.

E. 4.1

Aux termes de l'art. 335 al. 1^{er} CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif. Est abusif le congé donné pour un des motifs énumérés à l'art. 336 CO, qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit, et y assortit les conséquences juridiques adaptées au contrat de travail (ATF 125 III 70 ; ATF 123 III 246 consid. 3b). Toutefois, s'agissant d'une application inégalitaire d'un plan social ou, comme dans le cas d'espèce, d'une manoeuvre pour en exclure l'un de ses bénéficiaires, il apparaît plus opportun de se fonder sur le principe général de la prohibition de l'abus de droit concrétisé par l'art. 336 CO (ATF 127 III 86 , consid. 2a ; ATF du 11 novembre 1993, publié in SJ 1995, p. 798 et les références citées ; SJ 1993, p. 357 ; Message du 9 mai 1984 concernant la révision des dispositions sur la résiliation du contrat de travail, in FF 1984 II, pp. 622 et 623 ; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, thèse Lausanne 1996 ; Streiff/von Kaenel, op. cit. , 5^{ème} éd., n. 5 ad art. 336 CO). Cette disposition légale, dont l'énumération n'est pas exhaustive (ATF 123 III 246 ; 121 III 60 ; etc.), vise à punir les congés donnés par des employeurs poursuivant un but considéré comme contraire aux moeurs (Barbey, Les congés abusifs selon l'art. 336 al. 1 CO, in Journée 1993 de droit du travail et de la sécurité sociale, p.75). En principe donc, les seuls éléments déterminants pour qu'un congé soit abusif, sont le motif du congé et la causalité entre ce motif et le congé lui-même : le congé ne peut et ne doit être considéré comme abusif que parce qu'il a été prononcé pour un motif qui n'est pas digne de protection (FF 1984 II 622 ; ATF du 11 novembre 1993 W. S.A. c/ M., pp. 6 et 7).

E. 4.1.2

En l'espèce, il a déjà été retenu ci-dessus par la Cour de céans que le licenciement de l'intimé a été, en réalité, mais sous le couvert du prétexte fallacieux de mauvaises performances professionnelles, motivé par des considérations économiques. Or, un tel congé, donné en raison d'une restructuration de l'entreprise n'est pas considéré comme abusif (JAR 1995 p. 158; Favre/Munoz/Tobler, op. cit. , n. 1.21 ad art. 336 CO, Barbey, op. cit. , p. 77). 4.2.1. Toutefois, le Tribunal fédéral considère que le caractère abusif peut encore, dans ces circonstances, dépendre de la manière dont une partie exerce son droit de donner le congé. Ainsi, même quand elle l'exerce de manière licite, elle doit le faire avec ménagement et ne pas contrevenir de manière grossière au principe de la bonne foi ('kein falsches und verdecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht) (ATF 118 II 157 c. 4b/cc; Favre/Munoz/Tobler, op.cit. , n. 1.4 ad art. 336 CO). 4.2.2. C'est, en définitive, eu égard à cette interprétation extensive de l'art. 336 CO qu'il y a lieu de considérer le congé de l'intimé comme abusif. En effet, l'appelante a contrevenu de manière grossière au principe de la bonne foi, en prétendant, de manière très dévalorisante pour lui, compte tenu de ses états de service dans l'ancienne E_____ SA, que les compétences de l'intimé n'étaient pas suffisantes et qu'il avait fourni un travail de mauvaise qualité en 2005, alors qu'elle ne pouvait ignorer qu'il n'en était rien, la Cour de céans se référant sur ce point aux considérations développées en détail sur ce point sous ch. 3.2.2. ci-dessus, prétexte qu'elle a avancé pour motiver son congé abrupt, destiné à entraîner de facto la déchéance de l'intimé au droit à l'indemnité prévue par le plan social. Elle a, par ailleurs, prémédité ce congé, sans tenir compte ni des certificats élogieux de l'intimé, émis depuis 2001 par E_____ SA ni lui proposer sérieusement un quelconque poste de remplacement raisonnable. Le principe d'un abus de droit par l'appelante doit donc être admis et reste à déterminer si une indemnité est due à ce titre à l'intimé. 4.3.1. Selon l'art. 336 a al. 1^{er} CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité. Le législateur n'a ainsi pas entendu sanctionner la partie qui agit de manière abusive par la nullité ou l'annulabilité du congé. L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336 a al. 2 CO ; FF 1984 II 624). L'indemnité prévue à l'art. 336 a al. 2 CO a une double finalité, punitive et réparatrice. La finalité en partie réparatrice de l'indemnité résulte des mots mêmes utilisés par le législateur pour la désigner (indemnité) ; elle découle aussi du fait que cette indemnité est versée non pas à l'État, comme une amende pénale, mais à la victime elle-même. Certes, l'indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère sui generis , elle s'apparente à la peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité (art. 4 CC). Dès lors que la loi lui impose de tenir compte de toutes les circonstances, il ne saurait faire abstraction, entre autres éléments, de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement, qui peuvent aggraver les conséquences de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur, de la gravité de l'atteinte à la personnalité de la personne congédiée et du comportement des parties lors de la résiliation du rapport contractuel (ATF du 8 janvier 1999, publié in SJ 1999 I, p. 277 ; ATF 123 III 391 ; SJ 1995, p. 802). Dans le cadre de la fixation de cette indemnité, le juge jouit d'un pouvoir d'appréciation qui n'est limité que dans la mesure où cette indemnité ne doit pas dépasser l'équivalent de six mois de salaire au maximum (ATF 119 II 157 c.2a). 4.3.2. En l'espèce, il y a lieu de retenir, en premier lieu, qu'une telle indemnité viendra en supplément de celle résultant du plan social, déjà accordée par les premiers juges à l'intimé, par la

décision confirmée ci-dessus par la Cour de céans dans le cadre du présent arrêt, soit fr. 12'831.- avec intérêts, ainsi que de la moitié de la contrevaletur, soit fr. 9'000.--, de la mesure d' "outplacement" qui lui a, d'ores et déjà, été versée le 25 novembre 2005 par l'appelante. De même faut-il considérer, dans le cadre de l'appréciation du montant de l'indemnité pour licenciement abusif qui lui est due, qu'il n'a pas allégué de conséquences financières négatives à la suite dudit congé, puisqu'il a retrouvé un nouveau poste de travail avec effet dès le 1^{er} novembre 2005, dont il n'a pas prétendu que la rémunération était moindre que celle qui lui était servie par l'appelante. Il faut, en revanche souligner qu'il a été congédié par cette dernière, sans avertissement et sans ménagement, en marge d'une fusion ayant manifestement déjà induit, de longue date, un climat de tension au sein de l'entreprise, ces circonstances l'ayant affecté de manière compréhensible, surtout si l'on considère qu'il avait été jusqu'alors reconnu comme un collaborateur aux compétences pointues, au vu des excellents certificats de travail successifs accompagnés de boni, qui lui ont été remis chaque année depuis son engagement, la qualité de son travail ayant encore été confirmée par les témoignages élogieux, devant les premiers juges, d'anciens supérieurs hiérarchiques ou de collègues au sein de E_____ SA, de 2001 à 2005. On peut dès lors admettre une atteinte certaine à sa personnalité, aggravée par la manière cavalière dont il a été licencié après des rapports de travail relativement longs, soit de plus de 4 ans, d'abord avec E_____ SA, puis avec l'appelante, puisqu'il a été engagé par la première, le 17 septembre 2001, et qu'il a quitté la seconde, le 30 octobre 2005, à la suite de son licenciement, le 7 juillet 2005, étant précisé que son dernier salaire annuel brut a été de fr. 126'100.- payable en treize mensualités, soit un salaire mensuel brut de fr. 9'700.-. Ainsi, au vu de l'ensemble des circonstances rappelées ci-dessus, il y a lieu de fixer à fr. 21'017.--, la quotité de l'indemnité pour licenciement abusif demandée par l'intimé, ce montant correspondant à 2 mois de son dernier salaire brut (y compris la part afférente au 13^{ème} salaire auquel il avait droit), cette indemnité tenant compte également de celle qui est déjà due à l'intimé par E_____ SA en application du plan social et du montant de fr. 9'000.--, d'ores et déjà versé le 25 novembre 2005 par l'appelante en remplacement d'une mesure d' "outplacement" dans le cadre de ce plan social.

E. 4.4

Le premier jugement sera, en conséquence, annulé, s'agissant de l'indemnité pour congé abusif réclamée par l'intimé et refusée par les premiers juges, la recourante devant être condamnée à lui verser cette somme de fr. 21'017.-- avec intérêts à 5 % dès le 29 novembre 2005, date du dépôt de la demande en paiement de l'intimé devant les premiers juges, et la partie qui en a la charge étant invitée à opérer les déductions sociales, légales et usuelles sur ce montant.

E. 5

1. Compte tenu des intérêts en jeu ainsi que du travail que la présente procédure a impliqué, la perception d'un émolument complémentaire de fr 2'000.-- se justifie (art. 42A du règlement genevois fixant le tarif des greffes en matière civile).

E. 5.1

Pour les mêmes motifs, il n'y a pas lieu d'accorder à cette dernière une quelconque indemnité à titre de dépens à la charge de l'intimé (art. 76 al. 1 LJP).

E. 5.2

L'appelante n'a versé aucun émolument sur appel principal, la valeur litigieuse sur laquelle portait ses conclusions étant de fr. 12'831.-- avec intérêts à 5 % dès le 29 novembre 2005, soit inférieure en capital à fr. 30'000.-- (art. 60 al. 1 LJP a contrario). Elle, toutefois, succombé intégralement dans lesdites conclusions et il a été fait droit en partie aux conclusions de l'intimé sur appel incident, de sorte que l'appelante sera condamnée à payer à l'Etat de Genève, les 2/3, soit fr. 1'335.--, de l'émolument complémentaire fixé ci-dessus sous ch.

E. 5.3

Ce dernier a, de son côté, versé un émolument sur appel incident de fr. 880.--, la valeur litigieuse sur laquelle portait ses conclusions à ce titre étant de fr. 63'549,90 avec intérêts à 5 % dès le 29 novembre 2005 (art. 60 al. 1 LJP). Il a eu gain de cause sur le principe de l'indemnité pour congé abusif mais il a succombé partiellement quant à la quotité du montant demandé, de sorte qu'il devra garder à sa charge les 2/3 de cet émolument sur appel incident, soit fr. 587.-- (arrondis), l'appelante principale devant être condamnée à lui en rembourser le solde, soit le 1/3 en fr. 293.--. Par identité de motifs, il sera condamné à payer à l'Etat de Genève, le 1/3 de l'émolument complémentaire fixé ci-dessus sous ch. 5.1., soit fr. 665.--. Enfin, du fait qu'il a été fait droit, en partie, à ses conclusions sur appel incident, l'appelante principale sera condamnée à lui verser une indemnité de fr. 500.--, à titre de dépens (art. 76 al. 1 LJP).

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