

# **GE\_GERICHTE C/30432/2018 vom 15. Januar 2024**

GE Cour de justice, 2024-01-15, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_30432\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_30432_2018)

FR: GE\_GERICHTE C/30432/2018 du 15 janvier 2024

IT: GE\_GERICHTE C/30432/2018 del 15 gennaio 2024

## **Regeste**

CO.336; CO.328; CO.336a

## **Erwägungen**

### **E. 2**

Les parties invoquent toutes deux une violation de l'art. 336 CO.

#### **E. 2.1**

Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail prévaut la liberté de résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1).

##### **E. 2.1.1**

Le caractère abusif du congé peut résider dans le motif répréhensible qui le sous-tend, dans la manière dont il est donné, dans la disproportion évidente des intérêts en présence, ou encore dans l'utilisation d'une institution juridique de façon contraire à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4). Un licenciement pourra être abusif si l'employeur exploite de la sorte sa propre violation du devoir imposé par l'art. 328 CO de protéger la personnalité du travailleur (ATF 125 III 70 consid. 2a). Un licenciement peut également être tenu pour abusif lorsqu'il répond à un motif de simple convenance personnelle de l'employeur (ATF 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4; 125 III 70 consid. 2).

##### **E. 2.1.2**

Est en particulier abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO). Ainsi, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu de travail due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à ce travailleur n'est pas abusif, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. Cette exigence repose sur le devoir de l'employeur de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_130/2016 du 25 août 2016 et les réf. cit.; ATF 132 III 115 consid. 2.2; 125 III 70 consid. 2c).

##### **E. 2.1.3**

Le droit des obligations ne prévoit pas l'obligation d'entendre la partie adverse avant de prononcer un licenciement ou de lui adresser un avertissement préalable. Il n'existe pas non plus en droit privé d'obligation générale de soumettre un licenciement à un examen de proportionnalité en ce sens qu'il faudrait toujours prendre des mesures moins sévères au préalable (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_117/2023 du 15 mai 2023 consid. 3.4.2; 4A\_44/2021 du 2 juin 2021 consid. 4.3.2 avec renvois).

#### **E. 2.1.4**

Lorsqu'il prononce un licenciement, l'employeur a un devoir de protéger la personnalité de son collaborateur (art. 328 CO). Il doit notamment veiller à ne pas licencier selon des modalités stigmatisantes, avoir cherché à résoudre les conflits de personnalité et avoir procédé à des "aménagement raisonnables" afin de maintenir la relation de travail dans des situations où se présentent des difficultés liées à des aspects de la personnalité tels qu'un handicap, une maladie ou une religion (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1; 4A\_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.1). Un licenciement doit être examiné au titre de la clause générale de l'art. 336 al. 1 let. a CO lorsque l'employé est sur le point de prendre sa retraite après une longue période de service auprès de l'employeur. Dans cette constellation, il existe un devoir d'assistance accru de la part de l'employeur, qui ne s'oppose certes pas à un licenciement, mais qui impose un exercice du droit avec ménagement. Cela signifie notamment que l'employeur doit informer l'employé suffisamment tôt de son intention de le licencier et qu'il doit au moins examiner une alternative socialement plus acceptable (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_117/2023 du 15 mai 2023 consid. 3.4.3). Le Tribunal fédéral ne fixe pas un âge limite à partir duquel un travailleur peut se prévaloir d'une protection liée à son âge. Ce critère est systématiquement analysé conjointement à celui de l'ancienneté (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 2019, pp. 43, 777 et 791). Le Tribunal fédéral a admis le caractère abusif du licenciement d'un monteur en chauffage âgé de 63 ans prononcé sans prévenir à quelques mois de la retraite, après 44 ans de loyaux services, au motif que cet employé, comme d'autres, avait des difficultés relationnelles avec un cadre qui n'était pas son supérieur direct et qu'il avait, comme d'autres, une position critique envers des mesures de rationalisation introduites dans l'entreprise. Il a reproché à l'employeur de ne pas avoir fait la moindre tentative pour désamorcer le conflit, a considéré que le fonctionnement de l'entreprise ne méritait pas une telle mesure et qu'une solution socialement plus supportable pour l'intéressé n'avait pas été recherchée et surtout a relevé le devoir d'assistance particulier de l'employeur envers un employé qui se trouvait à quelques mois de la retraite et avait travaillé 44 ans au service de la même entreprise en donnant satisfaction (ATF 132 III 115 consid. 5). Le Tribunal fédéral a, à maintes reprises, eu l'occasion de relever que le cas de l'ATF 132 III 115 était exceptionnel, voire extrême, et qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances du cas particulier et non s'en tenir au seul âge du collaborateur pour décider du caractère abusif ou non d'une résiliation (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_117/2023 du 15 mai 2023 consid. 3.4.2; 4A\_390/2021 du 1<sup>er</sup> février 2022 consid. 3.1.2; 4A\_60/2009 du 3 avril 2009 consid. 3.2 ; 4A\_419/2007 du 29 janvier 2008 consid. 2.5). Récemment, le Tribunal fédéral a considéré comme non abusif le licenciement d'un travailleur occupant une position de direction générale, âgé de 60 ans et bénéficiant de 37 années de service, présentant au demeurant des conflits avec ses collaborateurs, nonobstant l'absence d'audition préalable et de recherche de solutions alternatives, retenant l'absence de nécessité de protéger un directeur général disposant d'un pouvoir de décision considérable et bénéficiant d'un salaire relativement élevé (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_44/2021 du 2 juin 2021 consid. 4.2.3). Le Tribunal

fédéral a également considéré comme non abusif le licenciement d'un travailleur occupant une fonction élevée âgé de 54 ans et bénéficiant de 14 années d'ancienneté, en présence d'un changement d'organisation dans l'entreprise, prenant en considération la fonction de cadre de l'intéressé (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_186/2022 du 22 août 2022 consid. 4.3).

#### **E. 2.1.5**

Un "motif économique" constitue un intérêt digne de protection qui exclut généralement de considérer que le congé est abusif. Pour être digne de protection, le motif économique doit dépendre d'une certaine gêne de l'employeur, ce qui exclut la seule volonté d'augmenter les profits. En principe, la mauvaise marche des affaires, le manque de travail ou des impératifs stratégiques commerciaux constituent des motifs économiques admissibles (Dunand, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 90 ad art. 336 CO, p. 685 et les réf. citées).

#### **E. 2.1.6**

Pour pouvoir examiner si la résiliation ordinaire est abusive ou non (art. 336 CO), il faut déterminer quel est le motif de congé invoqué par la partie qui a résilié (ATF 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4, 125 III 70 consid. 2). Il incombe en principe au destinataire de la résiliation de démontrer que celle-ci est abusive. Le juge peut toutefois présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Ce dernier ne peut alors rester inactif, n'ayant d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif de congé (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3; ATF 130 III 699 consid. 4.1; 123 III 24 consid. 4b).

#### **E. 2.1.7**

En tout état de cause, les conséquences économiques du licenciement – qui peuvent aggraver les conséquences de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur – font partie des circonstances à examiner dans le cadre de la fixation de l'indemnité pour licenciement abusif (ATF 123 III 391 consid. 3c), mais n'apparaissent pas en tant que telles comme un critère susceptible de fonder le caractère abusif du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_419/2007 précité consid. 2.7). Dans ce contexte, il faut toutefois examiner si l'on peut considérer qu'il existe une disproportion des intérêts en présence, pouvant faire apparaître le congé comme abusif. A cet égard, s'il est vrai qu'un licenciement entraîne inéluctablement une péjoration de la situation économique du travailleur, cette circonstance ne saurait à elle seule – sous le couvert de la protection sociale de l'employé – être déterminante, mais est susceptible de prévaloir lorsque le congé n'a pas de portée propre pour l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_419/2007 précité consid. 2.7).

### **E. 2.2**

2.2.1 L'appelant reproche au Tribunal d'avoir violé l'art. 336 CO en n'ayant pas analysé le caractère abusif de son licenciement sous l'angle de la disproportion évidente des intérêts en jeu, en particulier en présence d'un travailleur âgé et au bénéfice d'une grande ancienneté, envers lequel l'employeur était tenu d'un devoir de protection accrue. Il soutient que la restructuration invoquée comme motif du licenciement - motif qu'il ne fait que contester en renvoyant à sa plaidoirie écrite du 15 mars 2022 de première instance - ne devait pas toucher le secteur des ventes (tel que cela ressortirait de la pièce 10 produite par l'intimée), puisque, selon lui, elle ne comprenait aucune réduction de ressources dans le secteur des ventes, de sorte que ni son poste ni même son secteur n'auraient dû être touchés. Les témoins n'avaient pas précisé que ce secteur avait été atteint par la vague de licenciement,

restant vague ou désignant d'autres secteurs. Selon lui, le programme de restructuration n'expliquait pas son licenciement, effectué par l'intimée au mépris de son devoir d'assistance accru qu'elle lui devait. L'intimée n'avait, de plus, jamais invoqué que ses prestations auraient été insuffisantes. Le Tribunal aurait dû, ainsi, constater que l'employeuse ne pouvait se prévaloir d'aucun motif important justifiant la résiliation des rapports de travail, son intérêt primant celui de cette dernière. Il existait une disproportion grossière entre l'intérêt de l'intimée à le licencier et son propre intérêt à poursuivre sa carrière jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite, sans perte financière. Au vu de la conjoncture économique et du marché de niche dans lequel il était actif, il n'avait eu que de très faibles chances de retrouver un nouvel emploi. Son licenciement avait donc anéanti ses perspectives professionnelles. L'intimée ne pouvant se prévaloir d'aucun intérêt digne de protection de licencier un employé fidèle, très investi, âgé et au bénéfice d'une grande ancienneté, la disproportion entre les intérêts en présence devait, selon l'appelant, être reconnue et le licenciement considéré comme abusif. L'intimée fait, pour sa part, valoir que le programme de restructuration - qui, contrairement à ce que soutient l'appelant, concernait aussi le département " Marketing & Sales " - impliquait une restructuration économique consistant à réduire de \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_ [le nombre de] divisions de ce qui était à l'époque désigné comme le Groupe B\_\_\_\_\_, laquelle affectait en particulier les cadres exerçant au niveau global, ce qui était le cas de l'appelant. Le poste de l'appelant aurait dû être supprimé en 2015 et c'était uniquement grâce à ses propres efforts qu'il avait pu être préservé plus longtemps, en le redéfinissant. En toute hypothèse, quand bien même le licenciement de l'appelant n'aurait pas été directement lié au plan de restructuration - ce qui est contesté -, la fin des rapports de travail avait été incitée pour des motifs économiques. Dans le cadre de l'examen de la proportionnalité du licenciement, il importait ainsi peu de s'attarder sur le point de savoir si le licenciement était consécutif à la mise en œuvre du plan de restructuration ou si cette mesure avait été prise dans une optique générale de réduction des coûts. La décision de licencier l'appelant s'inscrivait donc dans la marge de manœuvre dont elle disposait et ne se traduisait pas par une disproportion évidente des intérêts. Contrairement à ce que soutient l'appelant, le Tribunal a pris en compte l'ensemble des circonstances relatives à la restructuration pour considérer que le licenciement n'était pas abusif pour ce motif. S'agissant en particulier de la protection accrue des travailleurs âgés, l'intimée souligne qu'elle avait tout tenté pour préserver le poste de l'appelant, ce qu'a, à raison, retenu le Tribunal. Elle relève également que l'ancien employé - qui se trouvait alors à 8 ans de la retraite ordinaire - avait déjà envisagé la possibilité de prendre une retraite anticipée en mars 2016 et qu'il ne pouvait être tenu pour établi qu'en l'absence de licenciement, il aurait poursuivi son activité jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite.

#### **E. 2.2.2**

En l'espèce, l'appelant frise la mauvaise foi lorsqu'il soutient que le plan de restructuration de l'intimée ne visait pas le département de la vente. En effet, le document de présentation de ce plan (pièce 10 produite par l'intimée) fait expressément référence à des mesures concernant ce département. Preuve en est également le fait que le poste de l'appelant avait été menacé en 2015, de sorte que l'ancien employé ne saurait prétendre avoir ignoré que son poste avait été mis en danger et avait pu le demeurer. En tout état, comme le relève à raison l'intimée, il importe peu de s'attarder sur le point de savoir si le licenciement litigieux s'inscrit dans la mise en œuvre du plan de restructuration ou si cette mesure a été prise dans une optique générale de réduction des coûts. En effet, il n'est pas contesté par l'appelant que, comme l'a retenu le Tribunal, l'employeuse n'avait pas simplement entendu repourvoir le

poste de son ancien employé, mais modifier son organisation interne, en réattribuant et, surtout, en regroupant certaines tâches entre les collaborateurs déjà en activité, qu'une série de licenciements et une modification au sein de la hiérarchie avaient eu lieu dans ce cadre, que ces licenciements et mutations démontraient bien que l'employeur avait effectivement la volonté de limiter le nombre de collaborateurs impliqués, allant dans le sens d'une réduction des coûts, et qu'il apparaissait justifié qu'une société active dans un domaine à forte compétitivité au niveau mondial réfléchisse sur la problématique de ses coûts. C'est ainsi à raison que les premiers juges ont retenu que la décision de licencier l'appelant reposait sur un motif économique. S'agissant du devoir accru de protection de l'intimée à l'égard de l'appelant, il n'est, en appel, pas contesté par ce dernier que, malgré ses qualités reconnues, comme celle d'être un bon négociateur et de comprendre rapidement les besoins de l'interlocuteur pour s'y conformer, il éprouvait des difficultés en matière de communication et de leadership, ce dont il se plaignait lui-même. L'employeuse n'était cependant pas restée inactive, mais avait entrepris des démarches pour aider son collaborateur (cours de gestion des conflits, coaching personnalisé, entretiens, annonces de changement de postes, cahiers de charges établi et soutien hiérarchique). Contrairement à ce que soutient l'appelant, le Tribunal a dûment examiné les intérêts en présence en considérant qu'aucune alternative au licenciement n'aurait pu être privilégiée, malgré l'âge de l'employé qui était proche de la retraite, dès lors que l'employeuse avait déjà tenté de le replacer dans un poste plus local afin d'éviter son licenciement, en sus d'avoir notamment mis en place un coaching, pour lui proposer un accompagnement personnalisé. L'appelant ne saurait, dès lors, être suivi lorsqu'il se prévaut du fait que l'intimée ne disposait d'aucun intérêt digne de protection à licencier un employé fidèle, très investi, âgé et au bénéfice d'une grande ancienneté et qu'il existerait une disproportion entre les intérêts en présence rendant le licenciement abusif. Le grief de l'appelant est, dès lors, mal fondé.

### **E. 2.3**

2.3.1 L'intimée reproche également au Tribunal d'avoir violé l'art. 336 CO et d'avoir constaté les faits de manière inexacte, ce qui, selon elle, l'aurait conduit à tort à qualifier le licenciement d'abusif en raison de la manière dont il avait été signifié. Elle soutient que les premiers juges auraient dû tenir compte des déclarations du témoin K\_\_\_\_\_, selon lesquelles elle avait tenté de joindre l'appelant par messagerie ou par téléphone pour lui annoncer son licenciement, du fait que, contrairement à ce qu'avait allégué l'appelant, il ressortait du courrier adressé à l'assurance-invalidité par son médecin traitant que les accès téléphoniques et informatiques avaient été " coupés une heure plus tard ", que, selon J\_\_\_\_\_, la coupure des accès était une pratique courante au sein de la société, et que l'ancien employé était en incapacité de travail à 50% lors de son licenciement, si bien qu'il " n'apparaissait pas nécessairement opportun " de le faire se déplacer de son domicile en Valais à Genève.

### **E. 2.3.2**

En l'occurrence, le Tribunal a considéré que la manière dont l'employeuse avait exercé son droit à la résiliation constituait une violation des droits de la personnalité de l'ancien employé. Son raisonnement sur ce point est exempt de toute critique. En effet, l'appelant a été informé de son licenciement par courriel envoyé sur sa messagerie privée alors qu'il se trouvait en télétravail à son domicile. Si le témoin K\_\_\_\_\_ a certes déclaré avoir tenté de le joindre auparavant, elle n'a pas précisé l'avoir fait à une reprise ou à maintes reprises, de sorte que l'on ne sait si elle a été confrontée à un refus réitéré de l'appelant de prendre

contact avec elle et donc à une impossibilité persistante de le joindre ou s'il n'y a eu qu'une unique tentative d'appel à laquelle l'employé n'a pas donné immédiatement suite. Bien que ce dernier se trouvait alors en incapacité de travail à 50%, il n'apparaissait pas inopportun - contrairement à ce que soutient l'intimée pour se dédouaner - de le convoquer dans ses locaux pour lui annoncer son congé, d'autant qu'elle avait disposé d'un délai de dix jours avant la fin du mois pour ce faire. Il s'agissait, au contraire, indéniablement d'une mesure dont elle ne pouvait faire l'économie par un minimum d'égards envers son employé et qu'il lui incombait de tenter. Ce faisant, l'appelant n'avait pas non plus eu la possibilité de saluer ses collègues avant son départ. S'agissant de la coupure des accès téléphonique et informatique, il n'est pas contesté qu'il s'agissait d'une pratique courante de l'employeuse et admissible en cas de licenciement d'un cadre. Il n'était, en revanche, pas acceptable de procéder à ce blocage avant de s'assurer que la personne - qui était en train de télétravailler - n'ait été informée de son licenciement. C'est ainsi à raison que le Tribunal a considéré que cette manière de procéder de l'employeur était inadmissible, témoignait d'un manque d'égards envers l'employé et était constitutive d'un licenciement abusif.

### **E. 3**

L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir violé l'art. 336a al. 2 CO en ne fixant qu'à 18'000 fr. le montant de l'indemnité octroyée en raison du caractère abusif des circonstances dans lesquelles le licenciement était intervenu. Il réclame une indemnité nette de 66'893 fr. 55 correspondant, selon lui, à quatre mois de salaire. Il considère qu'un montant correspondant à un mois de salaire est insuffisant au vu de la gravité de la violation de ses droits de la personnalité. Si le Tribunal a, certes, retenu une telle gravité, il l'a, selon lui, à tort, tempérée en tenant compte du fait qu'il n'était pas souvent à Genève, ce qui avait compliqué la notification de la décision, et du fait qu'il avait bénéficié de la retraite anticipée à la fin du délai de congé prolongé. Il soutient que le raisonnement du Tribunal est contradictoire dès lors qu'il a considéré que l'argument de l'intimée - selon lequel cette dernière avait dû modifier sa procédure en raison du fait que l'appelant ne se présentait presque plus dans ses locaux - n'était pas convainquant, tout en tenant compte de la complication de la notification engendrée par son éloignement de Genève. De plus, il n'avait pas librement choisi de prendre sa retraite anticipée à l'âge de 57 ans, mais avait dû faire ce choix en raison de la conjoncture économique très tendue, du domaine spécifique dans lequel il évoluait et de son âge, qui rendaient faibles ses chances de retrouver un emploi. Il avait été contraint de faire ce choix pour préserver au mieux ses intérêts, choix qui ne pouvait constituer une circonstance atténuant les agissements de l'intimée. Le Tribunal aurait d'avantage dû tenir compte de la gravité des actes de cette dernière, de son âge, de la durée des rapports de travail et de son investissement sans compter pour son employeuse. L'intimée relève que l'indemnité octroyée correspond à un montant supérieur à un mois de salaire, bonus et treizième salaire inclus. Elle soutient que le raisonnement du Tribunal n'est pas contradictoire, puisque l'on pouvait considérer qu'il aurait pu être plus adéquat de convoquer l'employé pour lui signifier son congé, tout en admettant que son éloignement de Genève ne facilitait pas une telle démarche. Contrairement à ce que soutient l'appelant, la retraite anticipée était un élément déterminant pour évaluer les répercussions financières du licenciement. Le montant octroyé apparaissait adéquat au vu du seul manquement retenu et de tous les efforts qu'elle avait auparavant déployés pour préserver le poste de l'appelant en 2015.

#### **E. 3.1**

Selon l'art. 336a al. 1 et 2 CO, la partie qui a résilié abusivement doit à l'autre une indemnité à fixer par le juge et correspondant à six mois de salaire au plus. L'indemnité en raison du congé abusif a une double finalité, punitive et réparatrice (ATF 132 II 115 consid. 5.6, in JT 2006 I p. 152; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_485/2017 du 25 juillet 2018 consid. 4.1). Par sa fonction punitive, elle exerce, ou devrait exercer, un effet préventif, alors que, par sa fonction réparatrice, elle devrait atténuer pour le travailleur l'impact de la résiliation (Bruchez/Mangold/Schwaab, Commentaire du contrat de travail, 2019, n. 2 ad art. 336a CO, p. 389). 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. 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 (ATF 123 III 391 consid. 3). Le juge fixe l'indemnité en équité en fonction de toutes les circonstances (art. 4 CC; ATF 136 III 552 consid. 6.5; 123 III 246 consid. 6c, in JT 1998 I 300); il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, de la manière dont le licenciement a été donné, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement, de l'âge et de la situation personnelle du travailleur, des conditions existantes sur le marché du travail, de la situation économique des parties, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur licencié (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_166/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.1; Bruchez/ Mangold/ Schwaab, op. cit., n. 3 ad art. 336a CO, pp. 390 s.; Dunand, op. cit., n. 14 ad art. 336a CO, p. 692 et les réf. cit.). Par mois de salaire, il faut entendre le salaire brut (cf. art. 322 CO), augmenté de toutes les prestations qui ont un caractère salarial, comme la part proportionnelle du treizième salaire, les provisions ou encore le remboursement forfaitaire des frais ayant un caractère salarial (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 3.2.1; 4A\_571/2008 du 5 mars 2009; Dunand, op. cit., n. 12 ad art. 336a CO, p. 691).

### **E. 3.2**

In casu, le Tribunal n'a pas outrepassé son pouvoir d'appréciation en fixant l'indemnité à 18'000 fr. en tenant compte de la gravité de la faute de l'employeur, contrebalancée avec l'éloignement géographique de l'employé et la retraite anticipée prise par celui-ci à la fin de son délai de congé prolongé. En effet, comme l'a, à raison, relevé l'intimée, il n'est pas contradictoire de considérer qu'il aurait pu être plus adéquat de convoquer l'employé pour lui signifier son congé, tout en admettant que son éloignement de Genève n'avait pas facilité une telle démarche. De plus, si le choix de l'appelant de prendre une retraite anticipée avait été influencé par la conjoncture économique peu favorable, son âge et le domaine spécifique dans lequel il évoluait, il avait toutefois envisagé de prendre une telle décision en mars 2016 pour des motifs tant professionnels que personnels et il ne pouvait être exclu qu'il aurait concrétisé cette option avant l'âge légal sans son licenciement. Le grief de l'appelant sur ce point se révèle donc infondé.

### **E. 4**

L'appelant conteste la mise à sa charge des frais liés à la commission rogatoire sur la base de l'art. 108 CPC. Il expose avoir requis l'audition de C\_\_\_\_\_ pour démontrer le mobbing qu'il alléguait avoir subi et considère qu'on ne saurait le lui reprocher au vu de la difficulté à démontrer l'existence d'un mobbing, se faisant généralement par la convergence d'un faisceau d'indices. Le témoin était au courant des faits de la cause. S'il n'avait certes pas

confirmé l'entier de ses allégations et si cette mesure n'avait pas été concluante en ce sens, il ne s'agissait toutefois pas d'une mesure probatoire inutile. Mettre ces frais à sa charge revenait à analyser la situation en fonction du résultat a posteriori, ce qui était contraire à l'esprit de l'art. 108 CPC. L'intimée soutient, de son côté, que l'appelant avait insisté pour que C\_\_\_\_\_ soit entendu en commission rogatoire, alors que son témoignage n'avait pas apporté d'éléments pertinents pour l'issue du litige. En tout état, l'ancien employé n'avait obtenu gain de cause que sur environ 16% de ses conclusions (18'000 fr. sur les 108'340 fr. 30 réclamés), de sorte qu'il se justifiait de répartir les frais entre les parties.

#### **E. 4.1**

Les frais judiciaires sont fixés et répartis d'office (art. 105 al. 1 CPC). Ils sont mis à la charge de la partie succombante (art. 95 et 106 al. 1 1ère phrase CPC). Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC). Les frais causés inutilement sont mis à la charge de la personne qui les a engendrés (art. 108 CPC).

#### **E. 4.2**

En l'espèce, la question de savoir si les frais liés à l'audition de C\_\_\_\_\_ par commission rogatoire ont été engendrés inutilement peut rester ouverte, dès lors qu'au vu de l'issue du litige, l'on ne saurait considérer qu'il était inadéquat de mettre environ 40% des frais judiciaires à la charge de l'appelant qui n'a obtenu gain de cause que sur environ 16% de ses conclusions.

#### **E. 5**

L'appelant reproche enfin au Tribunal de ne pas lui avoir alloué de dépens et de ne pas avoir motivé sa décision sur ce point. Il considère qu'il n'existe aucun motif de s'écarter de la répartition des frais prévue à l'art. 106 CPC.

#### **E. 5.1**

L'art. 22 al. 2 LaCC prévoit qu'il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes.

#### **E. 5.2**

En l'occurrence, quand bien même le Tribunal n'a pas expressément cité cette disposition, c'est à raison qu'il n'a pas alloué de dépens de première instance à l'appelant en se conformant à celle-ci.

#### **E. 6**

Au vu de ce qui précède, le jugement entrepris sera confirmé.

#### **E. 7**

Les frais judiciaires de seconde instance seront arrêtés à 1'200 fr. pour l'appel principal, étant relevé qu'il ne sera pas perçu de frais pour l'appel joint, dont la valeur litigieuse est inférieure à 50'000 fr. Ils seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe en appel (art. 95 et 106 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Ce dernier - à qui il n'a pas été demandé de verser une avance de frais - sera, par conséquent, condamné à payer 1'200 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire. Il n'est pas alloué de dépens dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le

7 novembre 2022 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/308/2022 rendu le 5 octobre 2022 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/30432/2018. Déclare recevable l'appel joint interjeté le 8 décembre 2022 par B\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ AG contre les chiffres 2 à 4 et 8 du dispositif dudit jugement. Préalablement : Rectifie la qualité de B\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ AG en B\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ AG. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'200 fr. et les met à la charge de A\_\_\_\_\_. Condamne A\_\_\_\_\_ à verser la somme de 1'200 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Jocelyne DEVILLE CHAVANNE, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, Madame Filipa CHINARRO, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, 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.

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