

# **GE\_GERICHTE C/3856/2007 vom 15. Juli 2008**

GE Cour de justice, 2008-07-15, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_3856\\_2007](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_3856_2007)

FR: GE\_GERICHTE C/3856/2007 du 15 juillet 2008

IT: GE\_GERICHTE C/3856/2007 del 15 luglio 2008

## **Regeste**

; CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL ; RESSOURCES HUMAINES ; DIRECTEUR ; PLAN SOCIAL ; PRINCIPE DE LA CONFIANCE (INTERPRÉTATION DU CONTRAT) ; ÉGALITÉ DE TRAITEMENT | La Cour, contrairement à l'avis des premiers juges, octroie une indemnité de départ à T., licenciée pour raisons économiques. La question était de savoir si T. pouvait se prévaloir d'un droit tiré du principe de la confiance. En effet, E. n'avait pas informé clairement ses employés que les licenciements pour raisons économiques ne faisaient pas tous l'objet d'un plan social et que la mise en oeuvre d'un tel plan social dépendait de sa santé financière. Or, 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. T. pouvait donc comprendre, de bonne foi, que si elle était licenciée pour raisons économiques, un plan social lui garantirait l'octroi d'une indemnité de départ, faute d'indications contraires précises de E. | CO 328

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté dans les formes et délais prescrits par la loi (art. 59 LJP), l'appel est recevable.

### **E. 2**

Le litige est circonscrit à la question de savoir si l'appelante a ou non droit à une indemnité de licenciement.

#### **E. 2.1**

Jurisprudence et doctrine déduisent de l'obligation incombant à l'employeur de protéger la personnalité de l'employé (art. 328 CO) ainsi que des règles générales sur la protection de la personnalité (art. 28 ss. CC) l'existence d'un principe général d'égalité de traitement (Wyler, droit du travail, 2002, p. 567 ; ATF 129 III 276 consid. 3.1, JT 2003 I 346 c. 3.1). Toutefois, il faut prendre en considération que même une décision subjective et arbitraire de l'employeur ne représente une atteinte à la personnalité, et donc une contravention à l'interdiction d'une discrimination, que si elle laisse transparaître une sous-évaluation de la personnalité du travailleur qui soit blessante pour ce dernier. Une telle sous-évaluation ne peut être donnée que si l'employé est placé dans une situation clairement moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés ; elle n'est pas donnée lorsque l'employeur favorise simplement quelques employés. Dans tous les cas, le fait que l'employeur favorise certains de ses employés peut avoir pour conséquence que ceux qui ne bénéficient pas du même traitement puissent, selon les principes de la bonne foi, conclure à une modification tacite, en leur faveur, de leur contrat de travail. Dans une telle situation, l'employeur doit leur accorder aussi le traitement censé favoriser certains employés uniquement parce qu'en vertu de la bonne foi, ce sont des conditions qui paraissent avoir

été convenues (ATF 129 III 276 précité et les références citées ; ATF 4A\_63/2007 du 6.07.07, consid. 4.1). Ainsi, 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. 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, op. cit. p. 567 - 668 ; ATF 4A\_63/2007 précité). 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 ; ATF 132 III 268 consid. 2.3.2, p. 274 s., 626 consid. 3.1 ; ATF 4A\_63/2007 précité).

## **E. 2.2**

En l'occurrence, aucune indemnité de licenciement n'était prévue dans le contrat de travail initial du 6 novembre 2001 ayant lié A\_\_\_\_\_ Sàrl à l'appelante. Toutefois, jusqu'à la fusion de septembre 2003 entre A\_\_\_\_\_ Sàrl et E\_\_\_\_\_ AG, sous la raison social de l'intimée, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2003, des indemnités de départ ont parfois été offertes à des employés licenciés pour raisons économiques, sur la base de paiements à bien plaire et d'accords individuels, sans règles fixes. C'est ainsi qu'entre 2001 et 2003, divers employés, anciens collaborateurs de B\_\_\_\_\_ SA, ont bénéficié d'indemnités de licenciement lorsqu'ils ont été remerciés pour des raisons économiques. H\_\_\_\_\_ est, durant cette période, le seul employé, qui n'était pas un ancien collaborateur de B\_\_\_\_\_ SA, ayant reçu une telle indemnité lorsqu'il a été licencié pour raisons économiques, sur la base d'un accord individuel. Par ailleurs, avant la fusion de septembre 2003, susmentionnée, E\_\_\_\_\_ AG a également versé des indemnités de départ à des employés licenciés, mais uniquement dans le cadre de plans sociaux, qui prévoyaient le paiement d'un montant calculé selon la durée des rapports de travail, mais ne pouvant dépasser trois mois de salaire. Après la fusion de septembre 2003, effective dès le 1<sup>er</sup> avril 2003, l'intimée a versé des indemnités de départ aux employés licenciés pour raisons économiques, qu'ils soient anciens employés de B\_\_\_\_\_ SA ou non, essentiellement dans le cadre de plans sociaux, reprenant ainsi le système adopté par E\_\_\_\_\_ AG. Exceptionnellement, des indemnités de licenciement ont été également accordées à bien plaire sur la base d'accords individuels. Pour l'année fiscale 2005 (du 1<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2005), l'intimée a mis en place un plan social prévoyant le versement d'une indemnité aux employés licenciés pour raisons économiques durant cette année fiscale-là, indemnité calculée selon la durée des rapports de travail, mais ne pouvant dépasser trois mois de salaire. Pour l'année fiscale 2006 (soit du 1<sup>er</sup> avril 2005 au 31 mars 2006), l'intimée n'a prévu aucun plan social, de sorte qu'aucun des employés pour des raisons économiques durant cette période-là n'a reçu d'indemnité de licenciement. Seul un employé a reçu une telle indemnité accordée à bien plaire dans le cadre d'un accord individuel. Au début du mois de septembre 2005, l'appelante, comme tous les autres employés de l'intimée, s'est vue proposer la conclusion d'un nouveau contrat de travail qui, lors d'une séance ayant eu lieu le 2 septembre 2005, a fait l'objet d'une séance d'information générale au cours de laquelle ont été exposés clairement les changements coulant des nouveaux contrats proposés. En particulier, il a été indiqué que, depuis la fusion de 2003, plus aucune indemnité de départ n'avait été versée à d'anciens employés de

B\_\_\_\_\_ SA et que les nouveaux contrats de travail ne contenaient pas un droit à une telle indemnité de départ. L'appelante ne saurait ainsi se prévaloir d'inégalité de traitement avec les anciens employés de B\_\_\_\_\_ SA. Il résulte toutefois de ce qui précède qu'à l'occasion de la conclusion de ces nouveaux contrats de travail du mois de septembre 2005 l'intimée n'a fourni des informations précises à ses employés concernés qu'au sujet des indemnités de licenciement qui étaient versées auparavant aux ex-employés de B\_\_\_\_\_ SA et n'a pas abordé la question des indemnités de départ versées en cas de licenciement pour des raisons économiques, dans le cadre de plans sociaux ou d'accords individuels, payées avant le mois de septembre 2005. L'appelante peut-elle s'en prévaloir pour en tirer un droit à percevoir une indemnité de licenciement ? Les employés qui n'étaient pas des anciens de B\_\_\_\_\_ SA ni n'ont fait l'objet d'un plan social, et qui, néanmoins, ont reçu des indemnités de licenciement pour raisons économiques, ont obtenu de telles indemnités sur la base d'accords individuels, conclus à bien plaisir. L'appelante ne pouvait ainsi en conclure, selon le principe de la bonne foi, avoir un droit de même nature, fondé sur l'égalité de traitement, à percevoir de telles indemnités, ce d'autant moins qu'en sa qualité de responsable des ressources humaines du site de Genève, elle ne pouvait ignorer le caractère exceptionnel de tels accords individuels, le nouveau contrat de travail qu'elle avait signé - et qui ne prévoyait aucun versement d'une indemnité de départ - ne pouvant que la conforter dans l'absence de son droit à percevoir une prestation de cette nature. En d'autres termes, les indemnités de départ accordées, de manière exceptionnelle, sur la base d'accords individuels, constituaient des critères reconnaissables par l'appelante qui, par ailleurs, ne soutient pas, à juste titre, que ces critères étaient arbitraires ou illicites ou violaient le principe de sa personnalité. Pour ce qui est des indemnités de licenciement pour raisons économiques octroyées dans le cadre de plans sociaux, l'appelante s'est vu notifier son congé le 13 février 2006, soit durant l'année fiscale 2006 (1<sup>er</sup> avril 2005 au 31 mars 2006), pour le 31 mai 2006, soit l'année fiscale 2007 (1<sup>er</sup> avril 2006 au 31 mars 2007). Antérieurement et postérieurement à la fusion de septembre 2003, l'intimée a versé des indemnités de départ aux employés licenciés pour raisons économiques dans le cadre de plans sociaux. Ainsi, pour l'année fiscale 2005 (1<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2005), les employés licenciés pour motif économique ont été indemnisés, de même que ceux qui ont fait les frais de la restructuration intervenue au cours de l'année fiscale 2007 (1<sup>er</sup> avril 2006 au 31 mars 2007). En revanche, aucun plan social n'a été prévu pour l'année fiscale 2006 (1<sup>er</sup> avril 2005 au 31 mars 2006), de sorte que, à l'instar de l'appelante, aucun des employés licenciés pour raisons économiques durant cette année-là n'a reçu d'indemnité de licenciement. Dans ses écritures responsives à l'appel, l'intimée explique cette absence de plan social pour l'année fiscale 2006 par l'inexistence d'un budget disponible à cet effet (mémoire de réponse du 21.12.2007, p. 12 ad ch. 32). Lors de l'audience du 20 mars 2008 devant la Cour de céans, elle a déclaré qu'à sa connaissance le groupe (international) dont elle faisait partie n'avait pas rencontré particulièrement de problèmes économiques en 2006, précisant que cette année-là, à sa connaissance toujours, il n'y avait pas eu d'intention de licencier de la part de la société et que si tel avait été le cas, cela avait été à la suite d'une réorganisation dans certains départements, dont celui des ressources humaines, compte tenu des besoins des clients influençant le nombre de collaborateur en fonction des projets confiés. Si l'appelante n'a pas pu ignorer jusqu'au mois d'avril 2007 l'existence de plans sociaux pour les années fiscales 2004 et 2005, puisqu'elle a reçu un courrier de l'intimée daté du 23 juin 2006 s'y référant expressément, en revanche, il ne résulte pas de la procédure que l'intimée a informé ses employés, y compris l'appelante, d'une part, que les

licenciements pour raisons économiques ne feraient pas tous l'objet d'un plan social et, d'autre part, que la mise en œuvre d'un plan social dépendait du volume de ses affaires, voire de sa santé financière. A cet égard, l'intimée n'a pas établi que les plans sociaux qu'elle mettait en place faisaient l'objet d'une décision prise annuellement, essentiellement en fonction du nombre d'employés touchés ainsi que de l'existence et de l'importance du budget alloué au versement de compensation financière audits employés. Elle n'a pas prouvé non plus que le principe et le contenu de ces plans ont toujours été communiqués aux employés potentiellement concernés par un licenciement pour raisons économiques, en particulier à l'appelante. A ce propos, le document qu'elle a produit sous pièce 19 de son chargé (" Geneva information cession ") concernant le programme de restructuration pour l'année fiscale 2007, pour autant qu'il soit pertinent aux faits de la cause, porte la date du 20 avril 2006, de sorte que, postérieur à la lettre de licenciement adressée le 13 février 2006 à l'intimée, il ne saurait être opposable à cette dernière. Dès lors, au regard du principe de la confiance, l'appelante était, avant de recevoir son congé, en droit de comprendre, de bonne foi, compte tenu de l'ensemble des circonstances, que les licenciements pour raisons économiques faisaient l'objet d'un plan social, indépendamment de la situation financière de la société et, par conséquent, que si elle était licenciée pour ce motif-là, elle pouvait aussi bénéficier d'un tel plan social et, partant, d'une indemnité de départ, à l'instar des employés licenciés pour raisons économiques les années précédentes. Le jugement entrepris sera, dès lors, réformé dans ce sens.

### **E. 2.3**

S'agissant du montant de l'indemnité, l'appelante réclame à ce titre la somme de fr. 33'869.-. L'intimée ne conteste pas la méthode ni les calculs effectués par l'appelante pour arriver à ladite somme, de sorte que c'est cette dernière qui sera octroyée à l'intéressée.

### **E. 3**

En tant qu'elle succombe entièrement, l'intimée supportera l'émolument d'appel dont s'est acquitté sa partie adverse, soit fr. 440.-.