

# VD\_FINDINFO HC / 2016 / 29 vom 9. Oktober 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-10-09, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2016\\_\\_\\_29](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2016___29)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2016 / 29 du 9 octobre 2015

IT: VD\_FINDINFO HC / 2016 / 29 del 9 ottobre 2015

## Regeste

CONCLUSION DU CONTRAT, PRINCIPE DE LA CONFIANCE{INTERPRÉTATION DU CONTRAT}, INDEMNITÉ DE DÉPART, ÉGALITÉ DE TRAITEMENT, CONTRAT DE TRAVAIL | 8 CC, 1 CO, 18 CO, 308 al. 1 let. a CPC (CH), 308 al. 2 CPC (CH)

## Erwägungen

### E. 1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 ; RS 272]), dans les causes exclusivement patrimoniales pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai d'appel est de trente jours (art. 311 al. 1 CPC). Formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable à la forme.

### E. 2

L'appel est une voie de droit offrant à l'autorité de deuxième instance un plein pouvoir d'examen. Celle-ci examine librement tous les griefs de l'appelant, qu'ils concernent les faits ou le droit. Ainsi, l'instance d'appel revoit les faits avec une cognition pleine et entière ; elle contrôle librement l'appréciation des preuves et les constatations de fait de la décision de première instance (Hohl, Procédure civile, tome II, 2 e éd., Berne 2010, n. 2399). Dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé – la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge –, la Cour de céans n'est toutefois pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (CACI 2 juillet 2015 2015/608 consid. 2; 1 er février 2012/57 consid. 2a).

### E. 3

L'appelant invoque un engagement de l'intimée de lui verser une indemnité de départ correspondant à la moitié de son salaire annuel de base, soit 144'000 francs. Il soutient qu'il existait nécessairement un règlement interne pour les employés au bénéfice du statut de « [...] Transférée », cela vu les réglementations versées au dossier, et qu'il s'agirait nécessairement, les autres règlements produits ne leur étant pas applicables, du mémorandum du 9 février 2012. Celui-ci mentionne deux catégories d'employés, les « Local Employees » et les « Mobile Employees », parmi lesquels les « Global Expatriates ». L'appelant invoque qu'étant un « Mobile Employee », non compris dans les

autres catégories listées dans le mémorandum, il devait être assimilé à un « Global Expatriate » avec comme conséquence un droit aux prestations de départ prévues en faveur de cette catégorie d'employés.

### **E. 3.1**

Les parties étaient liées par un contrat de travail signé le 24 mars 2009, modifié par un addendum signé en novembre 2010. Ces deux textes incorporent les « Employee Guidelines X. \_\_\_\_\_ Companies [...] / [...] » en en faisant ainsi une partie intégrante du contrat. Le contrat de travail se réfère également à la « X. \_\_\_\_\_ Companies [...] - Integration Support Procedure ». Il est soumis pour le surplus au droit suisse. Cette dernière « Procedure » régleme sur certains points la fin des rapports de travail des employés au bénéfice d'un statut de « [...] Transferee ». Les « Employee Guidelines X. \_\_\_\_\_ Companies [...] / [...] » étaient susceptibles de traiter également de cette question, mais elles n'ont pas été produites. Aucun de ces textes ne mentionne une obligation ou une nécessité pour l'intimée de régler, par un autre règlement interne, la fin des rapports de travail la liant avec des employés au bénéfice d'un statut de « [...] Transferee ». Que l'intimée l'ait fait pour certaines catégories d'employés à l'exclusion de cette catégorie d'employés ne l'établit pas. La présentation powerpoint, produite sous pièce 62, est datée de juillet 2010. Son contenu ne prouve pas l'existence d'une réglementation interne, autre que les « Employee Guidelines X. \_\_\_\_\_ Companies [...] / [...] » et la « X. \_\_\_\_\_ Companies [...] - Integration Support Procedure » expressément applicables à l'appelant comme l'a d'ailleurs allégué l'intimée (pièce 2 ch. 1.1 et duplique ad all.105). Cette présentation powerpoint est impropre à prouver que la question du droit de l'appelant au versement d'une indemnité de départ serait nécessairement réglée par un document adopté 19 mois plus tard, in casu le mémorandum du 9 février 2012. L'appelant échoue à démontrer la nécessité, d'une part de l'existence d'un règlement quant à une indemnité de départ en sa faveur, d'autre part que ce règlement réside dans le mémorandum précité. Il convient ainsi d'examiner si l'appelant peut tirer un droit à une indemnité de départ de ce document.

### **E. 3.2**

La prestation dont se prévaut l'appelant n'est envisagée, selon indication expresse du mémorandum, qu'en faveur des « Global Expatriates ». L'appelant prétend devoir leur être assimilé.

#### **E. 3.2.1**

Les qualifications choisies par l'intimée et le groupe auquel elle appartient pour distinguer leurs différents employés sont certes peu clairs. Néanmoins, en application de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Ainsi, l'appelant qui entend être qualifié de ou assimilé à un « Global Expatriate » ne peut se borner à prouver l'existence de cette catégorie, mais doit démontrer qu'il est un « Global Expatriate » ou doit être assimilé à ce type d'employés.

#### **E. 3.2.2**

Cette question doit être examinée à la lumière des règles d'interprétation déduites des art. 1 et 18 CO (Codes des obligations du 30 mars 1911, RS 220). Selon l'art. 18 al. 1 CO, pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties sans s'arrêter aux expressions et dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention. La

jurisprudence a déduit de cette disposition qu'il convenait de chercher à déterminer en premier lieu la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective) et, si celle-ci n'était pas établie ou si les volontés intimes divergeaient, d'adopter la méthode d'interprétation selon le principe de la confiance (méthode objective ; ATF 132 III 626 consid. 3.1 et références, JdT 2007 I 423 ; ATF 125 III 305 consid. 2b et références). Cette dernière méthode consiste à rechercher le sens que chacune des parties pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de l'autre, en tenant compte des termes utilisés ainsi que du contexte et de l'ensemble des circonstances dans lesquelles elles ont été émises (ATF 133 III 61 c. 2.2.1 ; ATF 125 III 305 c. 2b et références). Les circonstances déterminantes sont celles qui ont précédé ou accompagné la manifestation de volonté, mais non pas les événements postérieurs, à l'exemple du comportement adopté par les parties contractantes après qu'elles ont conclu l'accord (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1 ; TF 4C.283/2002 du 6 janvier 2003 consid. 4).

### **E. 3.2.3**

En l'espèce, une volonté réelle concordante des parties s'agissant du sens à donner au mémorandum du 9 février 2012 et en particulier à sa partie traitant des prestations envisagées en faveur des « Global Expatriates » ne peut être constatée. Il convient donc de se demander comment le destinataire d'une telle manifestation de volonté pouvait la comprendre de bonne foi.

### **E. 3.2.4**

Le mémorandum du 9 février 2012 précise quant aux « Global Expatriates » que les « expatriates » se verront adresser une lettre formelle six mois avant la fin de la mission (« assignment »), afin de les informer de la fin de celle-ci ainsi que de leur rapport de travail. Cela permet clairement de définir les « Global Expatriates » comme des personnes liées à l'intimée ou à une société du groupe par une lettre de mission. L'appelant a pour sa part conclu un contrat de travail avec l'intimée lui donnant le statut, temporaire, de « [...] Transferee ». Ni ce contrat de travail, ni aucun des textes qui en font partie intégrante ne mentionne une mission, une lettre de mission ou une qualité d'expatriés (« expatriates »), éléments caractéristiques des « Global Expatriates » selon le mémorandum du 9 février 2012. La durée des rapports de travail n'est en outre pas conditionnée à celle d'une mission, ceux-ci étant conclus pour une durée indéterminée. Ils sont de plus soumis au droit suisse et, outre la « X. \_\_\_\_\_ Companies [...] - Integration Support Procedure » mettant l'appelant au bénéfice de mesures temporaires d'intégration à [...], aux très locales « Employee Guidelines X. \_\_\_\_\_ Companies [...] / [...] ». Comme cela ressort également du témoignage de [...], directrice des ressources humaines de M. \_\_\_\_\_ International SA et cosignataire du contrat de travail et de l'addendum, de tels éléments permettent de comprendre que l'appelant, en tant qu'employé au bénéfice d'un statut de « [...] Transferee », était un employé local, soumis comme tel aux « Employee Guidelines X. \_\_\_\_\_ Companies [...] / [...] » et au droit suisse, mais au bénéfice de prestations temporaires et transitoires d'intégration. De telles prestations temporaires d'intégration en faisaient un employé local particulier. Elles n'en faisaient pas un expatrié. Au vu de ces éléments, on ne peut considérer, comme le demande l'appelant, que par le terme « Global Expatriates », l'intimée entendait également viser les employés au bénéfice d'un statut temporaire de « [...] Transferee ». Il s'agit au contraire de deux types distincts d'employés, non assimilables l'un à l'autre. Cette appréciation est encore appuyée par les éléments suivants. L'intimée a adopté, avec entrée en vigueur au 1 er janvier 2009, trois directives:

les « Employee Guidelines X. \_\_\_\_\_ Companies [...] / [...] », la « X. \_\_\_\_\_ Companies [...] - Integration Support Procedure » et, adoptées le 19 décembre 2008, les « M. \_\_\_\_\_ General Conditions for Expatriate Employee ». Ces deux derniers textes règlent avec une systématique proche différents aspects des conditions de travail des employés visés par chacun d'eux. Ils prévoient sur plusieurs aspects des règles différentes, ainsi l'indemnité de rapatriement prévue dans les deux textes se calcule pour les « [...] Transferee » sur la base du salaire brut et pour les expatriés (« expatriates ») sur la base du salaire net. L'adoption, avec entrée en vigueur au même jour, de règles différentes pour les « [...] Transferee » d'une part, et les « Expatriates » d'autre part, démontre que l'intimée distinguait ces deux catégories d'employés, n'assimilant pas l'une à l'autre. Bénéficiant de droits différents, ces deux catégories d'employés n'étaient de toute façon pas assimilables. Il ne fait en outre aucun doute que si l'appelant avait été considéré comme un « expatriate », son contrat de travail, signé le 24 mars 2009, et l'addendum du 9 novembre 2010 auraient intégré ces « M. \_\_\_\_\_ General Conditions for Expatriate Employee ». Tel n'est pas le cas, l'addendum rappelant même expressément que les rapports de travail sont soumis aux « Employee Guidelines X. \_\_\_\_\_ Companies [...] / [...] ». Reprenant la distinction opérée par le mémorandum du 9 février 2012 entre « Local Employees » et « Mobile Employees », l'appelant invoque que la présentation powerpoint produite sous pièce 62 (« Termination guidelines [...] SA ») opposerait expressément les « " local " [...] Employees » aux « [...] Transferee », ce qui à l'entendre appuierait la qualification de ces derniers de « Mobile Employees ». Tel n'est pas le cas. Ce document présente la pratique à mettre en place pour les « " local " [...] Employees ». En excluant expressément de cette pratique deux types précis d'employés, l'auteur du powerpoint indique clairement que ceux-ci sont considérés comme des « " local " Employees », sans quoi l'exception n'aurait aucun sens. Les catégories exclues sont les employés au bénéfice d'un statut de « [...] Transferee » et les « [...] Employees », soit les employés parties à un plan d'intéressement (cf. pièce 119). Or, et c'est particulièrement clair pour cette dernière catégorie d'employés, l'exclusion de ces employés du champ d'application des « Terminations guidelines » applicables aux « " local " Employees » n'en font pas des « Mobile Employees ». Enfin, si par cette exclusion, l'auteur du powerpoint avait entendu exclure les employés qui ne sont pas des « " local " Employees », elle aurait exclu d'autres types d'employés et en particulier ceux expressément qualifiés de « Mobile Employees » par le mémorandum du 9 février 2012, notamment les « Global Expatriates ». Tel n'est pas le cas, ce dernier élément démontrant encore que les employés au bénéfice d'un statut de « [...] Transferee » ne peuvent être considérés comme assimilés aux « Global Expatriates ». La pièce 62 n'est ainsi pas propre à prouver que, dans le cadre de la fin de ses rapports de travail, l'appelant devrait être qualifié de « Mobile Employee ». L'appelant n'établit pas non plus avoir été traité au cours de l'exécution de son contrat comme un « Global Expatriate » ou même un « expatriate ». Il n'allègue notamment pas avoir reçu une lettre de mission ou, six mois avant la fin d'une hypothétique mission, une lettre formelle telle que visée dans le mémorandum. La pièce 14, produite par l'appelant, indique certes que l'appelant était enregistré, en mars 2012, dans un système informatique comme « Mobile Employees ». Elle expose tout aussi clairement qu'il existait dans ce système informatique plusieurs sous-catégories de « Mobile Employee » en particulier les « [...] Transferees » auxquels appartient l'appelant (pièce 14, p. 1) et les « Global Expatriates » auxquels appartient un autre employé (pièce 14, p. 2). L'appelant ne saurait donc inférer de sa qualité de « Mobile Employee », telle qu'elle ressort uniquement d'un décompte informatique, un statut de « Global Expatriate » au sens du mémorandum du

9 février 2012. Cette appréciation est encore appuyée par la pièce 15. Celle-ci, un powerpoint, n'est pas probante dès lors qu'on ignore son auteur, le cadre dans lequel elle a été établie et sa date. On relève toutefois que selon ce document produit par l'appelant, son auteur distingue clairement entre les « GE » (pour « Global Expatriates ») et les « [...] » (pour employés au bénéfice d'un statut de « [...] Transferee »), prévoyant des réflexions et règlements différents pour les premiers d'une part, les deuxièmes d'autre part (respectivement ch. 3 et 11). Enfin, l'instruction a permis d'établir que sept employés au bénéfice du statut de « [...] Transferee » avaient reçu lors de leur départ une indemnité de départ en espèces. A aucun endroit, il n'est indiqué que celle-ci découlerait du mémorandum du 9 février 2012 ou que ces employés seraient assimilés à des « Global Expatriates ». Aucune des indemnités versées n'a été calculée comme préconisé dans le mémorandum du 9 février 2012 pour cette dernière catégorie d'employés. Finalement, immédiatement après avoir confirmé refuser l'offre de l'intimée, le 30 janvier 2012, l'appelant a formulé une « proposal for dissolution » avec mention de « [...] Transferee contracts benefits », mais aucune demande de versement d'une indemnité de départ. Il n'a mentionné celle-ci que le 7 février 2012, indiquant qu'il la réclamerait en justice, si l'intimée n'acceptait pas sa « proposal for dissolution » révisée. Ici encore, l'appelant alléguait être un « Mobile Employee », non un « Global Expatriate », rappelant au contraire être lié par un « original Swiss contract ». L'ensemble de ces éléments ne permet pas de retenir, à la lumière du principe de la confiance, que la notion d'employés « Global Expatriate » visée par le mémorandum du 9 février 2012 englobait également les employés au bénéfice d'un statut de « [...] Transferee » ou que ceux-ci auraient été assimilés aux premiers. L'appelant échoue ainsi à démontrer qu'il aurait été ou dû être assimilé à un « Global Expatriate » au sens de ce mémorandum. Pour ce motif déjà, il n'avait pas droit aux prestations envisagées par ce document.

### **E. 3.3**

Le mémorandum du 9 février 2012 ne prévoit pas un droit des « Global Expatriates » à une indemnité de départ. Le versement de celle-ci est au contraire soumis à plusieurs conditions, dont l'existence d'efforts avérés (« demonstrated efforts ») tant par l'employé que par la compagnie pour trouver une position adaptée postérieure à la fin de la mission. Le versement de prestations en faveur des « Global Expatriates » et des « [...] Members » est également conditionné, ce de manière cumulative, à l'approbation préalable du vice-président senior des ressources humaines du groupe et à la vérification du service juridique et fiscal. L'appelant n'allègue pas, encore moins n'établit, comme l'art. 8 CC le lui imposait, que l'ensemble de ces conditions étaient remplies, ce qui lui aurait permis de se prévaloir d'un droit au versement d'une indemnité de départ. L'appelant ne saurait à cet égard invoquer que les autorisations précitées auraient de toute façon dû être données. L'octroi d'une indemnité de départ est en effet régi par la liberté contractuelle, uniquement limitée par l'interdiction de discrimination (cf. infra consid. 4.1), interdiction dont l'appelant n'établit pas la violation (cf. notamment infra consid. 4.2). Pour ce motif encore, l'appelant ne peut prétendre à un droit au versement de l'indemnité de départ envisagée par le mémorandum pour les " Global Expatriates ".

### **E. 3.4**

En vertu de l'art. 1 CO, le contrat est parfait lorsque les parties ont, réciproquement et d'une manière concordante, manifesté leur volonté. Rien, et notamment pas l'identité des destinataires du mémorandum et son caractère confidentiel, ne laisse à penser que ce

document ait été communiqué avant la présente procédure par l'intimée à l'appelant. Ce dernier ne l'a notamment pas allégué. Le mémorandum ne saurait dès lors être considéré comme une nouvelle source, indépendante du contrat de travail du 24 mars 2009, de son addendum ou des textes y incorporés – les « Employee Guidelines TL Companies [...] / [...] » et la « TL Companies [...] - Integration Support Procedure » –, réglant les rapports entre les parties. Rien dans la procédure ne permet non plus de retenir que le mémorandum du 9 février 2012 constituerait une modification de ces sources, qui ferait ainsi partie intégrante des rapports contractuels des parties. Le mémorandum du 9 février 2012, quelle que soit sa portée juridique, ne fait ainsi pas partie de l'accord convenu entre les parties. L'appelant ne saurait dès lors en tirer un quelconque droit. La jurisprudence réserve le cas où le fait que l'employeur favorise certains de ses employés peut avoir pour conséquence que des employés qui ne bénéficient pas du même traitement puissent, selon le principe de la bonne foi, conclure à une modification tacite, en leur faveur, de leur contrat de travail (cf. ATF 129 III 276 consid. 3.1 ; TF 4A\_63/2007 du 6 juillet 2007 consid. 4). Au vu de ce qui précède, exposé supra ad consid. 3.2.4 et 3.3, le principe de la bonne foi ne permet de retenir ni que l'intimée avait pris par le mémorandum litigieux un engagement envers certains employés de leur verser une indemnité de départ dans la situation de l'appelant, ni que l'appelant pouvait en conclure à une modification tacite en sa faveur de ses conditions de travail.

#### **E. 4**

L'appelant invoque que le refus de lui verser une indemnité de départ violerait le principe d'égalité de traitement, tous les « [...] Transferees » dont le contrat avait été résilié entre le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et le 31 décembre 2012 ayant été mis au bénéfice d'une telle indemnité.

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

La doctrine déduit de l'obligation qui incombe à l'employeur de protéger la personnalité de son employé (art. 328 CO) ainsi que des règles sur la protection de la personnalité (art. 28 CC ss) que le principe de l'égalité de traitement est un principe général. Il faut toutefois 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 de 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 (« einer Vielzahl von anderen Arbeitnehmern »). Elle n'est pas donnée lorsque l'employeur favorise simplement quelques employés (ATF 129 III 276 consid. 3.1 et les références citées ; TF 4A\_356/2011 du 9 novembre 2011 consid. 7.4 ; TF 4A\_63/2007 du 6 juillet 2007 consid. 4.2).

##### **E. 4.2**

Afin que les cas soient comparables au sien, l'appelant a expressément restreint la comparaison aux cas des personnes ayant perdu le statut de « [...] Transferee » entre 2009 et 2012. On relève à cet égard qu'il n'a pas demandé que son cas soit comparé à celui de « Global Expatriates », admettant ainsi que la résiliation de ces deux catégories d'employés ne suivaient pas les mêmes règles. L'appelant exclut des cas produits, à juste titre, ceux qui, ayant perdu le statut de « [...] Transferee », ont continué à travailler pour d'autres sociétés du groupe ; en effet l'appelant a perdu ce statut sans continuer à travailler pour une société du groupe. Doivent encore être exclus de la comparaison les cas de [...] et [...], qui

pouvaient fonder leur prétention en indemnisation de départ sur une disposition conventionnelle, ce qui n'est pas le cas de l'appelant. Le cas de [...] doit également être écarté, faute d'être documenté. L'appelant estime que les employés [...], [...], [...] n'auraient pas été licenciés par l'intimée, comme l'indique la pièce 60.1 et comme retenu par les premiers juges, mais seraient partis d'un commun accord. Il en veut pour preuve le passage le précisant dans les conventions de départ. La formule en question, la même dans les trois conventions, n'est pas probante sur ce point. Elle indique en effet uniquement que les parties sont arrivées à un accord, mais ne mentionne pas qui a pris l'initiative de la fin des rapports de travail. Ainsi à titre d'exemple, l'appelant déclare avoir été licencié par l'intimée, tout en alléguant avoir avec cette dernière « convenu de mettre un terme aux rapports de travail au 15 mars 2012 » (allégué 30, admis s'agissant de ce point), soit la même formule traduite que celle contenue dans les conventions liant l'intimée à [...], [...], [...]. On ne saurait dès lors sur la base de ces conventions constater que l'intimée aurait versé des indemnités à des employés qui n'auraient pas été préalablement licenciés. L'intimée a à cet égard déclaré que [...] et [...], qui avaient donné leur démission, n'avaient pas obtenu d'indemnité de départ. L'appelant, qui s'était vu proposer un poste, conteste l'appréciation des premiers juges qui ont refusé de considérer comme comparable sa situation avec celles des cinq employés ( [...], [...], [...], [...] et [...] – ce dernier dont le cas n'est de toute façon pas comparable à celui de l'appelant dès lors que l'indemnité était prévue par son contrat), dont les rapports de travail avaient pris fin sans qu'aucun poste ne leur soit proposé. Une telle appréciation ne prête pas flanc à la critique, la situation entre une personne licenciée sans qu'aucun poste ne lui soit proposé n'étant pas la même que celle à qui un poste acceptable est proposé mais qui ne l'accepte pas. Dans le cas de l'appelant, le poste qui lui était offert, impliquant un changement d'employeur au sein du groupe, lui permettait de conserver le même titre, le même lieu de travail et la même rémunération fixe. L'instruction n'a pas établi que ce changement aurait affecté de manière significative la rémunération variable de l'appelant ou péjoré ses conditions de travail. Sa situation n'était ainsi pas comparable avec celle des employés licenciés sans qu'aucun autre poste ne leur soit proposé. [...] était employé depuis 1986, soit 23 ans, lorsque l'intimée lui a proposé de changer ses conditions de travail. L'appelant était employé depuis moins de trois ans lorsqu'une telle proposition lui a été faite. Leur cas n'est pas comparable et l'ancienneté de [...] permet de justifier une différence de traitement s'agissant des conditions de résiliation. Reste [...], employé depuis 2001, soit 8 ans, lorsqu'un autre emploi lui a été proposé. Cette offre impliquait une réduction par moitié de son salaire ainsi qu'un changement radical de ses conditions de vie, l'emploi proposé étant en [...]. Le contrat que cet employé a accepté de signer est daté du 12 décembre 2009, soit postérieurement à la convention de départ signée le 27 mars 2009. Il n'avait donc pas accepté l'offre au moment où les parties ont signé la convention de départ. A nouveau, ce cas n'est pas comparable avec la situation de l'appelant, tant s'agissant de l'ancienneté de la personne concernée que de la qualité de l'offre proposée. L'appelant échoue à démontrer avoir été placé dans une situation clairement moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés. Le principe d'égalité de traitement n'imposait pas le versement d'une indemnité de départ dans son principe. Le grief de l'appelant est infondé.

## **E. 5**

L'appelant estime ne pas avoir été licencié dans le cadre d'un transfert d'entreprise au sens de l'art. 333 CO. Cette question peut demeurer en suspens, dès lors qu'elle est sans pertinence au vu de ce qui précède sur le droit – inexistant – de l'appelant à l'indemnité de départ réclamée.

## **E. 6**

Au vu de ce qui précède, l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé. L'appelant, qui succombe, supportera les frais judiciaires de deuxième instance (art. 106 al. 1 CPC), arrêtés à 2'440 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires en matière civile du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]). L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer sur l'appel (art. 312 al. 1 CPC), il n'y a pas lieu de lui allouer de dépens de deuxième instance.

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