

Tribunale federale  
Tribunal federal

{T 0/2}  
4A\_138/2008 - svc

Arrêt du 30 mai 2008  
Ire Cour de droit civil

Composition  
MM. et Mme les juges Corboz, président, Kolly et Kiss.  
Greffier: M. Thélin.

Parties  
A. \_\_\_\_\_ SA,  
défenderesse et recourante, représentée par  
Me Beat Mumenthaler, avocat,

contre

B. \_\_\_\_\_,  
demandeur et intimé, représenté par  
Me François Membrez, avocat.

Objet  
contrat de travail; licenciement

recours contre l'arrêt rendu le 11 février 2008 par la  
Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes  
du canton de Genève.

Faits:

A.  
C. \_\_\_\_\_ SA fut créée en février 2005 par scission de D. \_\_\_\_\_ SA, laquelle, le 26 avril suivant, a absorbé E. \_\_\_\_\_ SA et F. \_\_\_\_\_ SA; simultanément, elle a pris le nom de A. \_\_\_\_\_ SA. Ces opérations ont accompagné la restructuration des entreprises exploitées par ces sociétés, actives dans le domaine de l'expédition et la livraison des lettres, colis et autres envois.

En vue de cette restructuration qui devait, à l'origine, être accomplie en 2003 et 2004, la direction de E. \_\_\_\_\_ SA a adopté un document intitulé " 3D intégration - plan social X. \_\_\_\_\_ qui concernerait les collaborateurs perdant leur emploi. Le document prévoyait notamment les mesures ci-après: le département des ressources humaines devait offrir conseil et soutien à chaque employé licencié en raison de la restructuration, et tenter de lui procurer, autant que possible, un nouvel emploi dans l'entreprise; une indemnité équivalant à un demi salaire mensuel brut, sans treizième salaire, serait payée pro rata temporis en complément du salaire dû pendant le délai de congé, cette indemnité ne pouvant pas excéder trois salaires mensuels bruts ou, pour les employés âgés de quarante-cinq ans et plus, six salaires bruts; de cas en cas, les employés âgés de quarante ans ou plus bénéficieraient d'une aide au remplacement (outplacement) par un spécialiste externe. Ceux qui refuseraient cette dernière mesure ne recevraient aucune compensation financière et le plan ne s'appliquerait pas aux employés qui refuseraient un nouveau poste " acceptable ", c'est-à-dire " au même niveau de salaire ". Le plan serait applicable du 1er janvier 2003 au 31 décembre 2004.

Ce plan social fut connu du département des ressources humaines, chargé de son application. Le 14 décembre 2004, la direction décida de le prolonger jusqu'à fin 2005. Le 30 juin de cette année-ci, considérant que la restructuration était terminée, elle décida d'y mettre fin avec effet immédiat; les modalités de tout licenciement ultérieur seraient envisagées individuellement. Ces décisions furent communiquées aux collaborateurs du département.

B.  
Dès le 1er mai 1999, E. \_\_\_\_\_ SA avait engagé B. \_\_\_\_\_ en qualité de chef de l'administration du personnel, puis, dès le 1er janvier 2001, en qualité de superviseur de l'administration des

ressources humaines, avec lieu de travail à Y. \_\_\_\_\_. Son salaire annuel brut, divisé en treize mensualités, était fixé à 106'800 fr. Dès le 1er mars 2002, B. \_\_\_\_\_ travailla en qualité de responsable des ressources humaines.

Lors de la restructuration, A. \_\_\_\_\_ SA succéda à E. \_\_\_\_\_ SA en qualité d'employeuse. B. \_\_\_\_\_ avait connaissance du plan social en raison de sa fonction dans l'entreprise.

Le 28 ou le 29 juin 2005, lors d'un séminaire portant sur le " développement de la nouvelle organisation RH ", on présenta à B. \_\_\_\_\_ un nouveau contrat de travail destiné à remplacer les précédents accords des parties. B. \_\_\_\_\_ serait désormais responsable des ressources humaines pour le secteur ouest (regional HR manager west); le lieu de travail était inchangé. Il n'accepta pas et fit valoir qu'il n'avait bénéficié d'aucune augmentation de salaire depuis 2003. Il fit aussi état de promesses qu'il avait reçues, portant sur un véhicule de fonction et le remboursement de frais de représentation.

Lors d'un entretien le 7 juillet suivant, on proposa à B. \_\_\_\_\_ deux postes avec lieu de travail à Z. \_\_\_\_\_, soit celui de responsable des salaires ou de responsable du département des opérations. Il refusa et demanda le poste de responsable des ressources humaines des départements de l'informatique et du marketing, avec lieu de travail à Y. \_\_\_\_\_, poste qui lui fut immédiatement refusé au motif qu'il était déjà attribué. Lors de ce même entretien, on lui signifia qu'il était licencié avec effet au 30 novembre 2005; les modalités " détaillées " de son départ lui seraient indiquées plus tard.

Dans la correspondance subséquente, B. \_\_\_\_\_ demanda la confirmation que son licenciement était une conséquence de la restructuration et il annonça des prétentions fondées sur le plan social. La direction lui répondit le 5 août 2005 que son poste était supprimé et qu'il était licencié parce qu'il n'acceptait pas le poste équivalent qui lui était proposé. On lui offrait, à son choix, une aide externe au remplacement ou un versement de 9'000 fr. correspondant censément à la moitié des coûts de cette prestation. Le 18 août 2005, il protesta en affirmant que les postes proposés le 7 juillet 2005 n'étaient pas équivalents à la fonction précédemment assumée; par ailleurs, il tenait son licenciement pour abusif parce que signifié quelques jours après qu'il avait réclamé un véhicule de fonction et le remboursement des frais de représentation.

Les rapports de travail prirent fin le 28 février 2006 parce que l'expiration du délai de congé s'était trouvée reportée en raison d'une incapacité de travail pour cause de maladie.

C.

Le 29 novembre 2005, B. \_\_\_\_\_ a ouvert action contre A. \_\_\_\_\_ SA devant le Tribunal de prud'hommes du canton de Genève. La défenderesse devait être condamnée au paiement de 28'427 fr. à titre d'indemnité de départ, due à raison du plan social, et de 58'853 fr.60 à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

La défenderesse a conclu au rejet de l'action.

Le tribunal s'est prononcé le 20 octobre 2006. Considérant que le plan social obligeait la défenderesse, il a condamné cette partie à payer 28'427 fr., avant déductions sociales, avec intérêts au taux de 5% par an dès le 28 février 2006. Pour le surplus, il a rejeté l'action au motif que le congé n'était pas abusif.

La défenderesse ayant appelé du jugement, le demandeur a usé de l'appel incident. La Cour d'appel a statué le 11 février 2008. Elle a confirmé le jugement en ce qui concerne l'indemnité de 28'427 fr. et ses modalités. Elle a alloué au demandeur, en sus, une indemnité de 44'500 fr. pour licenciement abusif, également soumise aux déductions sociales et portant intérêts au taux de 5% par an dès le 28 février 2006.

D.

Agissant par la voie du recours en matière civile, la défenderesse requiert le Tribunal fédéral de réformer l'arrêt de la Cour d'appel en ce sens que l'action soit entièrement rejetée; à titre subsidiaire, elle requiert l'annulation de l'arrêt et le renvoi de la cause à cette autorité, pour nouvelle décision.

Le demandeur conclut au rejet du recours.

Considérant en droit:

1.

Le recours est dirigé contre un jugement final (art. 90 LTF), rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) et en dernière instance cantonale (art. 75 al. 1 LTF). La valeur litigieuse excède le minimum légal de 15'000 fr. prescrit en matière de droit du travail (art. 51 al. 1 let. a et 74 al. 1 let. a LTF). Il est formé par une partie qui a pris part à l'instance précédente et succombé dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF). Introduit en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et dans les formes requises (art. 42 al. 1 à 3 LTF), le recours est en principe recevable.

Le recours peut être exercé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF). Le Tribunal fédéral applique ce droit d'office, hormis les droits fondamentaux (art. 106 LTF). Il n'est pas lié par l'argumentation des parties et il apprécie librement la portée juridique des faits; il s'en tient cependant, d'ordinaire, aux questions juridiques que la partie recourante soulève conformément aux exigences légales relatives à la motivation du recours (art. 42 al. 2 LTF; ATF 133 II 249 consid. 1.4.1 p. 254); de plus, il ne se prononce sur la violation de droits fondamentaux que s'il se trouve saisi d'un grief invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF; même arrêt, consid. 1.4.2).

Le Tribunal fédéral doit conduire son raisonnement juridique sur la base des faits constatés dans la décision attaquée (art. 105 al. 1 LTF). Il peut compléter ou rectifier même d'office les constatations de fait qui se révèlent manifestement inexactes ou établies en violation du droit (art. 105 al. 2 LTF). La partie recourante est autorisée à attaquer des constatations de fait ainsi irrégulières si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). Cette partie ne peut toutefois pas se borner à contredire les constatations litigieuses par ses propres allégations ou par l'exposé de sa propre appréciation des preuves; elle doit plutôt indiquer de façon précise en quoi ces constatations sont contraires au droit ou entachées d'une erreur indiscutable; une critique qui ne satisfait pas à cette exigence est irrecevable (ATF 133 II 249 consid. 1.4.3 p. 254; voir aussi ATF 130 I 258 consid. 1.3 p. 261/262; 125 I 492 consid. 1b p. 495).

2.

Il est constant que les parties se sont liées par un contrat de travail et que ce contrat a été résilié par la défenderesse. Par suite de cette résiliation, la Cour d'appel a reconnu au demandeur une créance de 28'427 fr. fondée sur le plan social que E. \_\_\_\_\_ SA avait adopté en 2002. La défenderesse persiste à contester cette obligation.

2.1 Le plan social n'est pas un acte juridique spécifiquement prévu par la loi. Il s'agit d'un ensemble de mesures à appliquer par l'employeur et destinées à atténuer, pour les travailleurs concernés, les effets d'une réduction du personnel en service dans l'entreprise. Il est le plus souvent adopté après négociations entre l'employeur et les travailleurs de l'entreprise, leur représentation ou leurs organisations syndicales. Le cas échéant, il constitue une espèce particulière de convention collective de travail ou de règlement d'entreprise, mais il peut aussi émaner d'une décision unilatérale de l'employeur. Dans cette dernière hypothèse, qui est celle de la présente espèce, le plan est une offre, aux termes de l'art. 6 CO, adressée par l'employeur à chacun des travailleurs auxquels il doit s'appliquer (ATF 132 III 32 consid. 6.1 p. 43; 133 III 213 consid. 4.3 p. 215); conformément à cette disposition, si l'employeur ne doit pas s'attendre à une acceptation expresse, le plan s'intègre au contrat individuel de travail de tout destinataire qui ne déclare pas le refuser.

L'offre de conclure un contrat, ou de modifier un contrat en cours, est une manifestation de volonté. L'auteur doit vouloir l'objet de l'offre et il doit vouloir, de plus, émettre l'offre à l'intention du destinataire; ce dernier ne peut pas se prévaloir d'une intention de l'auteur dont il a, certes, connaissance, mais qui ne lui a pas été volontairement communiquée (Alfred Koller, Schweizerisches Obligationenrecht, vol. 1, Berne 2006, ch. 23 p. 42; Ingeborg Schwenzer, Schweizerisches Obligationenrecht, 4e éd., Berne 2006, ch. 27.19 p. 177; Pierre Tercier, Le droit des obligations, 3e éd., Genève 2004, ch. 165 et 166 p. 48). En l'espèce, la défenderesse soutient que E. \_\_\_\_\_ SA n'a jamais communiqué le plan social au demandeur avec la volonté de s'obliger envers lui; elle ne l'en a informé, comme tous les autres cadres ou collaborateurs du département des ressources humaines, que pour les besoins de l'activité due à son service.

Il est vrai que la direction de E. \_\_\_\_\_ SA n'a pas fait publier le plan social dans tous les secteurs d'entreprise soumis à la restructuration, à l'intention de tous les travailleurs dont l'emploi serait éventuellement supprimé. Néanmoins, la défenderesse admet que le plan fut communiqué aux directeurs régionaux des ressources humaines en Suisse, avec mission d'en informer les autres chefs de département, qui, eux, en informeraient les collaborateurs effectivement concernés. Dans ces conditions, conformément au principe de la confiance qui régit l'interprétation des déclarations ou autres manifestations de volonté des cocontractants (ATF 132 III 24 consid. 4 p. 27/28), les collaborateurs des ressources humaines pouvaient comprendre de bonne foi qu'ils bénéficieraient eux-mêmes du plan social si leurs propres postes venaient à disparaître. Le plan ne peut donc pas être regardé comme un simple document interne à la direction, dépourvu d'incidence en faveur de ces collaborateurs.

Pour le surplus, le plan ne comportait aucune restriction aux droits préexistants des travailleurs; il ne leur conférait, au contraire, que des prétentions nouvelles, certes subordonnées à diverses conditions, et il n'exigeait d'eux aucune contrepartie. Partant, son acceptation, par chacun d'eux, devait être présumée conformément à l'art. 6 CO. Le plan s'est ainsi intégré au contrat individuel du demandeur dès le moment où celui-ci a pu croire, selon ce qui précède, qu'il en bénéficierait en cas de disparition de son propre emploi.

2.2 La période de validité du plan était précisément définie et elle fut deux fois modifiée par décisions de la direction, d'abord pour la prolonger d'une année au 31 décembre 2005, puis pour la réduire d'un semestre au 30 juin précédent. La défenderesse fait valoir que le licenciement du demandeur est intervenu après cette dernière date. Son argumentation méconnaît que chaque modification unilatérale du plan social, y compris de sa période de validité, ne constitue qu'une nouvelle offre adressée aux travailleurs et doit être acceptée par eux au même titre que le plan initial. La dernière modification, soit une réduction de la période de validité, n'était en rien avantageuse aux travailleurs, de sorte que son acceptation ne se présume pas selon l'art. 6 CO. La modification correspondante des contrats individuels de travail supposait au contraire une acceptation expresse des cocontractants. Or, le demandeur n'ayant pas exprimé d'acceptation, l'interruption du plan social au 30 juin 2005 ne lui est pas opposable.

2.3 Selon son libellé, le plan visait exclusivement les employés licenciés en raison de la restructuration et il ne conférait aucune prétention à celui qui aurait refusé un nouvel emploi " acceptable " dans l'entreprise, c'est-à-dire situé " au même niveau de salaire ".

Selon les constatations de la Cour d'appel, la restructuration comportait le déplacement à Z.\_\_\_\_\_ du secteur des ressources humaines jusque-là placé sous la responsabilité du demandeur. La défenderesse conteste donc inutilement que le licenciement fût lié à la restructuration. Pour le surplus, elle fait état du contrat proposé sans succès au demandeur le 28 ou le 29 juin 2005; elle souligne que ce plaideur a admis, lors de son audition par le Tribunal de prud'hommes le 17 mai 2006, l'équivalence entre les conditions nouvellement offertes et celles précédemment en vigueur. Il n'est cependant pas constaté qu'au moment où ce nouveau contrat fut proposé, l'employeuse ait expliqué au demandeur qu'il serait prochainement licencié en raison de la restructuration et qu'elle lui offrait un poste de remplacement. Au contraire, on déduit des constatations de la Cour d'appel que le demandeur pensait pouvoir encore discuter les conditions de ce contrat en vue d'obtenir des améliorations de son statut. Le licenciement n'est intervenu que par la suite, lors de l'entretien du 7 juillet 2005. Selon l'appréciation de la Cour, en raison des attaches familiales du demandeur à Y.\_\_\_\_\_, les deux postes avec lieu de travail à Z.\_\_\_\_\_, proposés à ce moment par l'employeuse, n'étaient pas acceptables aux termes du plan social. Cela n'est pas contesté par la défenderesse. Dans ces conditions, cette partie tente vainement d'échapper aux obligations qui lui sont imposées par le plan social. Par ailleurs, elle ne conteste pas le montant alloué au demandeur sur la base cet acte; ledit montant sera donc confirmé.

### 3.

La défenderesse conteste être débitrice d'une indemnité de 44'500 fr. que la Cour d'appel a allouée au demandeur par suite d'un licenciement abusif.

Un contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié conformément à l'art. 335 al. 1 CO. La résiliation est cependant abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, situations qui se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 132 III 115 consid. 2.4 p. 118; 131 III 535 consid. 4.2 p. 539 in medio). L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est d'ailleurs pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées. L'abus n'est pas obligatoirement inhérent au motif de la résiliation; il peut également surgir dans ses modalités. La partie qui veut mettre fin au contrat, même pour un motif légitime, doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de respecter et de protéger la personnalité du travailleur; une violation manifeste de ce devoir, en relation avec le licenciement, peut caractériser l'abus. Par contre, un comportement de l'employeur simplement discourtois ou indélicat est insuffisant car il ne ressortit pas à l'ordre juridique de sanctionner ces attitudes (ATF 132 III 115 consid. 2 p. 116; 131 III 535 consid. 4 p. 537; 125 III 70 consid. 2 p. 72).

La Cour d'appel constate que l'employeuse avait décidé par avance, en prévision de l'entretien du 7 juillet 2005, qu'elle procéderait au licenciement du demandeur sans lui laisser aucun délai de réflexion au sujet des deux postes proposés à Z.\_\_\_\_\_, cela en sachant que pour des raisons familiales, il ne pourrait pas accepter ces postes, et en sachant qu'elle le mettrait ainsi immanquablement en position de refuser. La Cour constate aussi que ce procédé avait pour but d'entraîner la perte des prétentions conférées au demandeur par le plan social. Elle voit dans ce comportement de l'employeuse une contravention grossière au principe de la bonne foi, ce qui la conduit à considérer le licenciement du demandeur comme abusif. En dépit de l'opinion opposée que la défenderesse développe longuement à l'appui du recours, le Tribunal fédéral ne trouve aucun motif de censurer l'appréciation de la Cour d'appel; il peut au contraire y adhérer. Les faits déterminants étant

constatés, cette autorité était dispensée de rechercher à quelle partie il incombait de prouver quels faits (ATF 131 III 646 consid. 2.1 p. 649; 128 III 271 consid. 2b/aa in fine p. 277), de sorte que la défenderesse se plaint à tort d'une violation de l'art. 8 CC relatif à la répartition du fardeau de la preuve dans les contestations soumises au droit civil fédéral. Les critiques qu'elle dirige contre la constatation des faits ne mettent en cause, en réalité, que l'appréciation juridique de la Cour; or, comme on l'a vu, il se justifie pleinement de tenir le licenciement pour abusif aux termes de l'art. 336 al. 1 CO.

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. Le montant doit être évalué selon les règles du droit et de l'équité, conformément à l'art. 4 CC. En l'occurrence, la défenderesse ne conteste pas le montant de 44'500 fr. retenu par la Cour d'appel; celui-ci sera donc également confirmé.

4.

Le recours se révèle privé de fondement, ce qui conduit à son rejet. A titre de partie qui succombe, son auteur doit acquitter l'émolument à percevoir par le Tribunal fédéral et les dépens auxquels l'autre partie peut prétendre.

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:

1.

Le recours est rejeté.

2.

La défenderesse acquittera un émolument judiciaire de 4'000 fr.

3.

La défenderesse versera au demandeur une indemnité de 5'000 fr. à titre de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties et à la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève.

Lausanne, le 30 mai 2008

Au nom de la Ire Cour de droit civil

du Tribunal fédéral suisse

Le président: Le greffier:

Corboz Thélin