



Monsieur T _____
Dom. élu : M. Abed Maurice MERINE
Chemin des Bouvreuils 4
1234 VESSY

E _____
Dom. élu : Me Maurice TURRETTINI
Rue de Hesse 8-10
Case postale 5715
1211 Genève 11

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRET

du 21 février 2006

Mme Renate PFISTER-LIECHTI, présidente

MM. Dominique BALTHASAR et Jacques-Daniel ODIER, juges employeurs

Mme Agnès MINDER et M. Victor TODESCHI, juges salariés

M. Philippe GORLA, greffier d'audience

EN FAIT

A. Par jugement du 2 mai 2005, notifié le lendemain, le Tribunal des Prud'hommes a condamné E_____, ci-après E_____ ou la Compagnie, à payer à T_____ la somme nette de fr. 60'554.-, plus intérêts à 5% dès le 1^{er} janvier 2004 et a débouté les parties de toute autre conclusion.

B. Par mémoire déposé le 3 juin 2005 au greffe de la juridiction des Prud'hommes, T_____ a appelé de ce jugement, dont il demande l'annulation, sauf en ce qui concerne le montant qui lui a été alloué en première instance, concluant à la condamnation d'E_____ au paiement de fr. 239'077.-, en application du plan social Z__, et de fr. 47'815.- à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Par mémoire déposé le 25 août 2005, E_____ a formé appel incident, concluant à l'annulation du jugement du 2 mai 2005 et au déboutement de T_____ de toutes ses conclusions.

Dans ses écritures du 11 octobre 2005, T_____ a conclu au rejet de l'appel incident.

Devant la Cour d'appel, les deux parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

Leur argumentation juridique sera examinée ci-après, dans la mesure utile.

Il convient de préciser que, par courrier du 24 juin 2005, la Caisse cantonale genevoise de chômage a fait savoir qu'elle avait versé à T_____ des indemnités à hauteur de fr. 67'660.85, durant la période du 1er janvier 2004 au 1er mars 2005, et qu'elle entendait intervenir dans la procédure à concurrence de ce montant.

Il n'a pas été demandé d'observations à cette caisse en appel.

C. Les faits pertinents suivants ressortent du dossier soumis à la Cour d'appel :

a. Le 29 mars 1972, E_____, représentée par son directeur genevois, à l'adresse _____ à Genève, a engagé T_____ en qualité d'agent de réservation à plein temps (44 heures hebdomadaires) pour l'agence de Genève, avec effet dès le 1er juillet 1972, pour un salaire mensuel de fr. 1'487.-, payé 13 fois l'an, les vacances étant fixées à 22 jours annuels.

Le salaire de T_____ a été augmenté pour atteindre, en dernier lieu, le montant de fr. 7'569.25 brut par mois.

Il n'est pas contesté que, dès juillet 1972, T_____ a travaillé exclusivement à Genève. Antérieurement, soit à partir d'une date inconnue en 1970, il avait travaillé pour E_____ à Zürich.

b. Le dossier ne contient pas d'éléments concernant la structure juridique d'E_____, société de droit espagnol, respectivement de l'entité suisse ou genevoise de cette compagnie au moment de l'engagement de T_____.

D'après les explications du Service du personnel pour l'Allemagne, l'Autriche, la Hollande et la Suisse, basé à Francfort (Allemagne) et représenté par A_____, directrice, telles qu'elles ressortent d'un courrier du 20 janvier 2004, l'établissement de Genève d'E_____ n'a pas la personnalité juridique et la Compagnie est représentée en Suisse par un fondé de pouvoir.

c. Un règlement interne de la délégation suisse de janvier 1997 contient les (dernières) modalités du statut des employés, le chapitre VII étant consacré aux avantages sociaux, soit l'assurance maladie (art. 33), la sécurité et l'hygiène (art. 34), le paiement du salaire en cas de maladie (art. 35), le fonds de pension (art. 36) et l'assurance collective de vie (art. 37).

Selon l'article 1^{er} de ce règlement, celui-ci s'applique dans tous les centres de travail qu'E_____ possède en Suisse et à la totalité du personnel, fixe ou temporaire.

L'article 35 prévoit, pour le cas de la maternité, que l'employé bénéficie d'un congé rétribué conformément à la législation en vigueur où se trouve le centre de travail.

L'article 36 a la teneur suivante : « *Vu la législation dans cette matière en Suisse et les circonstances actuelles, s'établit une participation de l'entreprise dans ce fonds social de 60 % et de 40 % pour le travailleur* ».

d. Selon un courrier des employés d'E_____ à Genève du 31 janvier 2001, faisant suite à une assemblée du 10 janvier précédent, le personnel genevois comportait 9 personnes, dont T_____. Par ce courrier, adressé à B_____, directeur commercial pour la Suisse, les employés revendiquaient diverses améliorations de leurs conditions de travail, notamment sur le plan du salaire, des jours fériés et de la formation.

Le 28 février 2001, B_____ a informé l'ensemble des employés d'E_____ en Suisse qu'une analyse de leur situation était en cours, notamment concernant une prime sur les résultats, et que la Compagnie avait

décidé de nommer A_____ en qualité de chef du personnel pour l'Allemagne, l'Autriche, la Hollande et la Suisse.

Par courrier du 20 juin 2001, les employés ont relancé B_____, puis se sont adressés, par lettre signature du 6 juillet 2001, à la direction de Madrid pour se plaindre du manque de considération de la Compagnie pour son personnel suisse.

Le 18 juillet 2001, celle-ci a répondu que la révision des conditions de travail était attendue pour le mois d'août suivant.

Fin octobre 2001, l'essentiel des questions était toujours ouvert, sauf que les employés avaient perçu une prime spéciale.

e. Le 28 décembre 2001, T_____ a fait savoir à B_____ qu'il se portait candidat au plan de régulation de l'emploi (Z_____), visant à diminuer les effectifs de la compagnie de 2'500 personnes, précisant que *« il va de soi qu'en dehors de la décision qui serait prise, mon travail au sein de la compagnie E_____ – Genève sera exactement comme jusqu'à présent »*.

Le 30 avril 2002, A_____, relancée par T_____, a répondu à ce dernier, se référant aux explications déjà données lors d'une réunion en date du 20 mars 2002, qu'il n'existait pas de plan de départ volontaire pouvant le concerner. Le plan Z__ ne n'appliquait en effet qu'au personnel fixe de la Centrale (en Espagne).

Entendue par le Tribunal des prud'hommes, A_____ a confirmé que ce plan ne concernait que le personnel espagnol de la Compagnie et avait nécessité l'accord du Ministre du travail espagnol. Aucun autre collaborateur extérieur à l'Espagne, mis à part T_____, avait d'ailleurs demandé à pouvoir bénéficier de ce plan. De manière générale, les employés de chaque pays étaient soumis à la législation de celui-ci.

Le témoin C_____, qui a travaillé pendant plus de vingt ans pour la Compagnie, qu'il a quittée en 1992, a indiqué qu'il avait toujours été considéré comme un employé local - suisse - d'E_____ et non pas comme un employé espagnol. En conséquence, il avait été soumis à la législation suisse, comme cela était le cas dans toutes les entreprises. Lors de son départ, il avait négocié, de même que d'autres employés, avec la représentation suisse de la Compagnie, une indemnité qui s'était élevée à environ 10 salaires mensuels. Toutefois, il ne pensait pas que la direction suisse avait le pouvoir de décider seule. Depuis 1985, les conditions salariales, plus généralement les avantages sociaux, avaient été discutés conjointement avec les direction suisse et espagnole. A sa connaissance, personne -- en Suisse -- n'avait bénéficié d'un plan de préretraite. En revanche, les indemnités de départ n'étaient accordées qu'aux employés suisses.

Le témoin D _____, chef de l'unité des relations du travail du personnel de terre pour l'Espagne, a confirmé que le plan Z__ ne s'appliquait pas aux employés suisses de la Compagnie. En effet, les représentants du personnel ne pouvaient négocier que les conditions du personnel sur territoire espagnol. Le plan Z__ avait été soumis au Ministère du travail pour approbation, dès lors que l'Etat espagnol participait financièrement à ce plan, à travers des prestations de chômage. De plus, l'Etat espagnol accordait des exemptions fiscales aux personnes bénéficiant de ce plan. Elle avait personnellement négocié ce plan, de même que toutes les conventions collectives, avec les syndicats espagnols.

Le témoin F _____, collègue de travail de T _____, a expliqué avoir eu connaissance du plan Z__ par le biais du journal de la Compagnie E _____; elle n'était personnellement pas intéressée par ce plan, mais avait compris que si elle l'avait souhaité, elle aurait pu présenter une demande dans ce sens. En effet, il n'était pas précisé dans l'article de ce journal que ce plan était réservé aux employés espagnols de la Compagnie.

f. Au cours du printemps 2003, les bureaux de la Compagnie en Ville de Genève ont été fermés et l'ensemble du personnel a été regroupé à l'aéroport de _____. Des discussions ont eu lieu concernant l'affectation des agents de vente, soit en particulier T _____, aux guichets de la compagnie à l'aéroport. Dans un courrier du 20 avril 2003, T _____ et F _____ ont exprimé leur inquiétude face à cette solution qu'ils considéraient comme préjudiciable pour le département de vente. Une réunion a eu lieu à ce propos en date du 3 juin 2003 et, le 5 juin suivant, les deux employés ont dénoncé ce qu'ils considéraient comme du « chantage » de la part de leur employeur.

Par lettre signature du 12 juin 2003, T _____ a fait savoir à B _____ qu'il ne refusait pas de collaborer aux guichets de l'aéroport, dans les limites de ses horaires habituels, soit du lundi au vendredi, à raison de 40 heures par semaine. Toutefois, il demandait, pour le cas où son absence dans le département commercial aurait une influence négative sur la réalisation de ses objectifs, que ses capacités commerciales ne seraient pas mises en doute. *« Ainsi donc, si vous m'obligez à accepter les nouvelles fonctions dans sa totalité, en incluant la flexibilité horaire, travail les samedis, dimanches et jours fériés et, sans avoir les connaissances nécessaires pour réaliser convenablement ses fonctions, il est impératif que vous me facilitez la formation indispensable pour ces nouvelles fonctions. »* T _____ exigeait, dans cette hypothèse, un réajustement salarial d'au moins 25 % de son salaire actuel.

Le témoin A _____ a expliqué à ce sujet que la Compagnie était dans une phase de restructuration depuis plusieurs années et que le département « vente », composé des secteurs « business » et « loisirs » avait été concerné; ainsi, le personnel de ce département à Genève avait été réduit de deux postes, dont celui de T _____, malgré la surcharge de travail que cela avait

provoqué, à l'occasion de la fermeture de l'agence de vente en ville, au profit de l'agence de l'aéroport. Elle avait eu des entretiens avec T_____ et sa collègue au sujet du changement des horaires de travail que cette restructuration engendrait. Tous les deux ne s'étaient pas montrés enthousiastes. Elle n'avait pas imposé d'ultimatum à l'un ou l'autre.

F_____ a pour sa part interprété la position exprimée par A_____ comme un ultimatum adressé à elle-même et à T_____. À la fin de l'entretien, un délai de quelques jours leur avait été accordé pour réfléchir. Elle avait répondu à A_____ qu'elle était prête à modifier ses attributions sur le site de l'aéroport, mais dans le cadre des horaires de son contrat de travail. Son collègue T_____ avait pour sa part refusé catégoriquement les nouvelles conditions. Elle ne pensait toutefois pas que ce refus avait motivé son licenciement, dont elle ne connaissait pas les raisons, car T_____, très expérimenté dans le domaine dit du tourisme, n'était pas la personne appropriée car il n'avait pas les connaissances techniques pour le travail au guichet de l'aéroport. T_____ n'avait pas été remplacé et son travail avait été réparti sur les employés restants. En appel, ce témoin a légèrement modifié sa première déclaration sur ce point indiquant qu'il était possible que le refus de T_____ de cet ultimatum pouvait avoir constitué l'élément déclenchant de la décision de licenciement, ce d'autant plus que son ancien collègue avait entrepris des démarches répétées pour pouvoir bénéficier du plan Z__.

Devant la Cour d'appel, G_____, représentant E_____, a expliqué que deux collaborateurs du service « loisirs » avaient été licenciés, soit un à Genève -- l'appelant -- et un à Zurich. Il avait en effet été décidé de concentrer les efforts sur le secteur "business" qui avait besoin d'être développé par un maximum de personnes.

g. Par courrier du 26 septembre 2003, E_____, soit la Direction pour la Suisse à Zurich, a mis fin aux rapports de travail avec effet au 31 décembre 2003, au motif que le poste de T_____ était supprimé.

Par courrier électronique du 17 octobre 2003, après diverses correspondances, E_____, soit pour elle A_____, a adressé à T_____ une convention d'indemnisation de départ portant la date du 8 octobre 2003, à teneur de laquelle la Compagnie proposait de verser à son employé, au 31 décembre 2003, à bien plaisir et pour solde de tout compte, un montant brut de fr. 60'554.-. A l'occasion d'un entretien, en date du 23 octobre 2003, B_____, selon ses explications au Tribunal des prud'hommes, a à nouveau expliqué à T_____ que le plan de préretraite Z__ n'était pas applicable en Suisse. B_____ a considéré que la proposition d'indemnisation faite à T_____ était généreuse.

N'ayant pas reçu de réponse de la part de T_____, E_____ a imparti à ce dernier un délai échéant le 10 décembre 2003 pour accepter la proposition

d'indemnisation, son attention étant attirée sur le fait que celle-ci deviendrait caduque à cette date.

Le 1er décembre 2003, T_____ a fait savoir à E_____ qu'il acceptait le montant proposé -- correspondant à huit mois de salaire -- comme acompte sur l'indemnité de trente mois qu'il estimait lui être due selon le plan social Z__.

Le 11 décembre 2003, T_____ a fait savoir à E_____, par courrier électronique, qu'il acceptait la proposition d'indemnisation dont il enverrait l'original signé par courrier.

Le 15 décembre 2003, E_____ a répondu que l'acceptation était intervenue hors délai, raison pour laquelle un nouvel accord devrait, le cas échéant, être négocié dès janvier 2004.

Le 18 décembre 2003, T_____ a exprimé son incompréhension face à la position de l'employeur, faisant valoir qu'à la rédaction de cette convention aucun délai impératif pour l'accepter n'avait été prévu.

Devant la Cour d'appel, T_____ a reconnu qu'il n'avait jamais accepté telle quelle la proposition d'indemnisation, laquelle avait été renouvelée durant la procédure de première instance. Quant à son salaire, il lui avait été versé jusqu'au 31 décembre 2003, date d'échéance du délai de préavis de résiliation.

h. Par courrier recommandé expédié le lundi 29 décembre 2003, T_____, soit pour lui le Syndicat sans frontières, a formé opposition au licenciement et a déclaré réitérer sa demande à pouvoir bénéficier du plan social Z__.

Le 20 janvier 2004, E_____ a répondu qu'elle prenait acte de l'opposition au licenciement formée par T_____ et qu'elle persistait dans ses précédentes explications relatives à la non application du plan social, créé pour l'année 2002, avec l'assistance de la sécurité sociale espagnole et réservé au personnel employé dans ce pays. Quant au contrat de travail de T_____, il était exclusivement régi par le droit suisse et le licenciement de l'intéressé était intervenu suite à des mesures de restructuration.

Ce plan social, produit par E_____, a été signé le 14 décembre 2001 à Madrid par la direction de la Compagnie, d'une part, le comité Intercentres du personnel au sol, d'autre part. Ce plan prévoyait que tous les employés bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps complet âgés de moins de 58 ans au 1er janvier 2003 et qui quitteraient la Compagnie, percevraient une indemnité égale à 35 jours de travail par année de service, dans la limite de 30 mensualités au maximum et d'une annuité minimum. Pour les employés bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps complet et âgés de 58 ans et plus au 31 décembre 2002, ils pouvaient se prévaloir de la fin de leur contrat de travail pour prendre une préretraite selon des modalités financières

déterminées, comprenant la signature d'une convention spéciale avec la Sécurité sociale pour la période allant jusqu'à 65 ans révolus, les cotisations étant payées par les employés et remboursées par la Compagnie.

i. Par demande déposée au greffe de la juridiction des Prud'hommes le 28 juin 2004, T_____ a assigné E_____ en paiement de fr. 239'077.-, fr. 47'815.- et fr. 60'554.-, soit au total fr. 347'446.-, avec intérêt à 5 % des deux 1er janvier 2004. Il a en outre sollicité que l'employeur soit condamné à lui verser la prime de rendement annuelle 2003 et à établir un certificat de travail.

E_____ s'est opposé à la demande et a conclu au déboutement de T_____ de toutes ses conclusions, avec suite de dépens.

k. En appel, T_____ a renoncé à faire trancher par la Cour le problème relatif au contenu du certificat de travail.

EN DROIT

1. Interjeté dans la forme et les délais prévus par la loi, l'appel est recevable (art. 57 de la loi sur la juridiction des prud'hommes).

Il en va de même avec l'appel incident.

2. Les qualités d'E_____, telles que retenues par le Tribunal des Prud'hommes, n'ont fait l'objet d'aucun débat, de sorte qu'il est considéré qu'elles ne sont pas litigieuses. La compétence ratione loci de la juridiction des Prud'hommes est également admise.

3.1 E_____ étant une société espagnole disposant de nombreuses représentations dans divers pays, dont la Suisse, on peut considérer qu'il existe un élément d'extranéité appelant un examen de droit international privé.

Selon l'article 121 LDIP, le contrat de travail est régi par le droit de l'Etat dans lequel le travailleur accomplit habituellement son travail (al. 1). Si le travailleur accomplit habituellement son travail dans plusieurs Etats, le contrat de travail est régi par le droit de l'Etat de l'établissement ou, à défaut d'établissement, du domicile ou de la résidence habituelle de l'employeur (al. 2). Les parties peuvent soumettre le contrat de travail au droit de l'Etat dans lequel le travailleur a sa résidence habituelle ou dans lequel l'employeur a son établissement, son domicile ou sa résidence habituelle.

En l'espèce, l'hypothèse prévue par l'alinéa 2 n'entre pas en ligne de compte, étant donné que T_____ vit en Suisse, plus particulièrement à Genève, depuis le début des relations de travail avec E_____ et que son lieu de travail s'y trouvait également. Il ne peut donc être considéré comme un employé « externe »

d'E_____ (REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, Stämpfli, 1999, p. 275). Il n'a en outre pas été allégué et encore moins prouvé que les parties auraient fait application de la possibilité offerte par l'alinéa 3, soit procédé à une élection de droit autre que le droit suisse. Le contrat individuel conclu en 1972 ne contient d'ailleurs aucune clause de ce type et le règlement d'entreprise renvoie pour l'essentiel au droit suisse.

Ainsi, l'article premier limite l'application de ce règlement aux centres de travail en Suisse. L'article 6 dit que tout contrat sera soumis aux prescriptions légales en vigueur dans le pays. L'article 15 renvoie aux jours fériés de chaque canton. L'article 35, dont il a été question plus haut, règle le statut des employés suisses en cas de maladie, accident et maternité par référence à la Caisse Nationale d'Assurance (SUVA) et à la Zurich Assurances, la dernière hypothèse étant par ailleurs réglée conformément à la législation cantonale. Il en va de même pour l'article 36 relatif au fonds de pension, cette disposition réglementaire se référant expressément à la législation suisse en la matière.

En ce qui concerne l'article 37, invoqué par T_____ pour prétendre à l'application simultanée du droit suisse et du droit espagnol, il traite de la participation possible -- non obligatoire -- du personnel suisse à la police d'assurance collective vie conclue en Espagne pour le personnel engagé dans la Compagnie. A l'évidence, cette faculté offerte aux employés suisses est sans incidence aucune sur le droit applicable au contrat de travail.

Dans leurs écritures, les deux parties se sont par ailleurs référées aux dispositions du code des obligations. S'agissant de T_____, il a fondé ses prétentions en versement d'une indemnité pour résiliation abusive sur l'article 336 CO, dès lors qu'il réclame l'indemnité maximale correspondant à six mois de salaire (art. 336a al. 2 CO).

3.2 L'argumentation de T_____ tendant à l'application simultanée des législations suisse et espagnole a pour but d'obtenir qu'il puisse bénéficier du plan social Z__.

L'appelant ne saurait être suivi dans cette voie, pour plusieurs raisons. Il ressort clairement des enquêtes auxquelles le Tribunal des prud'hommes, puis la Cour d'appel a procédé, ainsi que des pièces produites, que ce plan ne s'appliquait qu'au personnel espagnol de la Compagnie. C'est en Espagne qu'il y a eu des réductions de personnel importantes, ce qui explique qu'un plan social, notamment sous la forme de préretraites, a été négocié entre les partenaires sociaux. Les représentants de la Compagnie ont expliqué, de manière claire et constante, que ce plan social avait dû être approuvé par le Ministère du travail espagnol, étant donné que l'Etat espagnol participait à son financement, par le biais de prestations de chômage et d'exemptions fiscales.

Or, T_____ bénéficiant de toutes les prestations sociales prévues par la législation suisse et payant ses impôts à Genève, on ne voit pas pourquoi il pourrait cumuler les avantages des deux pays, ce d'autant moins qu'en Suisse, respectivement à Genève, il n'y a pas eu de licenciement collectif au sens de l'article 335d CO.

Quoi qu'en dise T_____, il n'y a aucune raison de mettre en doute les déclarations des représentants d'E_____ concernant le plan Z__, au demeurant produit avec la traduction. En effet, ces déclarations correspondent exactement aux explications données à T_____ à plusieurs reprises, notamment à une période bien antérieure à son licenciement et donc au présent litige.

Le fait qu'E_____ ait publié certaines informations relatives au plan Z__ dans l'organe de presse de la Compagnie ou sur son Intranet, sans préciser que seuls les employés du siège espagnol pouvaient prétendre à en bénéficier, ne saurait fonder un droit au profit d'employés de filiales, succursales ou autres entités situées à l'étranger. Il est significatif à cet égard que T_____ semble être le seul (ancien) employé d'E_____ à s'être manifesté dans ce sens et/ou à avoir compris - faussement - que ce plan pouvait s'appliquer en dehors de l'Espagne.

Il n'y a donc pas lieu de pousser plus loin l'examen des modalités d'application de ce plan, ni d'examiner la position de la Commission Européenne à ce sujet. Il n'appartient pour le surplus pas à la Cour d'appel de se pencher sur la politique économique, salariale ou financière d'E_____.

L'appelant ne pouvant bénéficier du plan social Z__, ses prétentions fondées sur ce plan ne peuvent qu'être rejetées.

4.1 L'appelant soutient que le congé serait abusif parce qu'il avait fait valoir, de bonne foi, des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 lit. d CO).

La Cour d'appel fait siens les considérants juridiques développés de manière pertinente dans le jugement entrepris. Elle rappelle, à toutes fins utiles, que la charge de la preuve du caractère abusif du congé incombe à celui qui l'invoque, soit à T_____.

4.2 C'est également à juste titre que les premiers juges ont estimé que cette preuve n'avait pas été apportée. En effet, on ne voit aucunement le lien entre la demande de l'appelant, présentée pour la première fois le 28 décembre 2001, à pouvoir bénéficier du plan social Z__ et le licenciement intervenu près de deux ans plus tard, dans le respect du délai de résiliation contractuel.

En revanche, il y a bien un lien entre la restructuration entreprise au sein de l'entité genevoise d'E_____ et le congé signifié à l'appelant. Il ressort à cet égard des explications de A_____ et de G_____ que cette restructuration nécessitait la suppression d'un des postes du département «

loisirs ». Les enquêtes ont démontré à cet égard, d'une part, que T_____ n'était pas disposé à adapter ses horaires de travail à ceux des employés travaillant à l'aéroport de_____, d'autre part, qu'il ne possédait pas les qualifications spécifiques pour le travail aux guichets, dès lors qu'il avait une formation d'agent de vente, fonction qu'il avait toujours exercée au sein de la Compagnie.

Dans de telles circonstances, le licenciement de l'appelant ne saurait être qualifié d'abusif au sens de la disposition légale invoquée et c'est à juste titre que le Tribunal des prud'hommes n'est pas entré en matière au sujet d'une indemnité au sens de l'article 336a al. 2 CO.

5. L'appelant a renoncé, en appel, à ses prétentions en délivrance d'un certificat de travail correspondant exactement à sa volonté, admettant que les parties avaient trouvé un accord suffisant à ce sujet.

6.1 Il est constant que T_____ a perçu son salaire jusqu'aux 31 décembre 2003, échéance du délai de préavis.

6.2 C'est eu égard aux longs rapports de travail qu'E_____, comme qu'elle l'avait fait avec d'autres employés, a proposé à l'appelant de lui verser, pour solde de tout compte, une indemnité de départ de fr. 60'554.-.

Ce faisant, E_____ a formulé une offre au sens des articles 3 à 5 CO, offre qu'elle a soumise à l'appelant au plus tard le 17 octobre 2003. Cette offre n'était pas assortie d'un délai pour l'acceptation (art. 3 CO), de sorte qu'elle restait valable jusqu'au moment où E_____ pouvait s'attendre à l'arrivée d'une réponse (art. 5 CO). Il est constant que l'appelant n'a pas répondu, ni immédiatement, ni à l'issue d'un délai raisonnable. Toutefois, E_____ a réitéré son offre en l'assortissant cette fois d'un délai échéant le 10 décembre 2003, ce qu'elle était manifestement en droit de faire, vu l'absence de réaction de l'appelant. Il est établi et non contesté que ce dernier n'a pas accepté cette offre, dès lors que, par courrier du 1er décembre 2003, il a déclaré accepter le montant proposé à titre d'acompte. Ce n'est finalement que le 11 décembre 2003 que l'appelant a manifesté son acceptation inconditionnelle, ce qui était tardif eu égard au délai imparti. E_____ était donc fondée à considérer que son offre était devenue caduque.

Cette position a été qualifiée d'"excessivement formaliste" par le Tribunal des prud'hommes comme, ce que l'appelante conteste.

Au vu des dispositions relatives à l'offre et à l'acceptation telles qu'examinées ci-dessus, le raisonnement des premiers juges s'avère erroné, tant il est vrai que la notion de "formalisme excessif" est inconnue en matière contractuelle, surtout dans un domaine aussi précisément réglementé que celui de la conclusion du

contrat. T_____ était au demeurant clairement en mesure de comprendre que, faute par lui d'accepter l'offre de l'appelante dans le délai imparti, elle

deviendrait caduque. L'appelante a pour sa part fait savoir à T_____, le 15 décembre 2003, soit dans les 4 jours, que l'acceptation était intervenue tardivement.

Il y a plus. Durant la procédure de première instance, E_____ a réitéré son offre intégralement, mais l'appelant l'a refusée une nouvelle fois, ce qui montre bien qu'il n'était à aucun moment prêt à se contenter du montant offert pour solde de tout compte.

L'appel incident doit en conséquence être admis et le jugement entrepris annulé en tant qu'il a accordé à l'appelant une indemnité de fr. 60'554.-.

7. Au vu de l'issue du litige, T_____ devra supporter la totalité des frais de procédure.

8. Les conclusions de la partie intervenante deviennent sans objet, aucun montant n'étant alloué à T_____.

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des Prud'hommes, groupe 3,

A la forme :

Déclare recevable les appel et appel incident interjetés par T_____ et E_____ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 2 mai 2005 dans la cause C/14377/2004-3.

Au fond :

Annule ce jugement;
Déboute T_____ de toutes ses conclusions;
Déboute les parties de toutes autres conclusions;
Condamne T_____ à la totalité des frais de procédure.

La greffière de juridiction

La Présidente