



E \_\_\_\_\_  
AMSTERDAM  
**Dom. élu** : Me Olivier CARRARD  
Cours des Bastions 14  
Case postale 401  
1211 Genève 12

Madame T \_\_\_\_\_  
**Dom. élu** : Me Jean-Bernard WAEBER  
Rue Verdaine 12  
Case postale 3647  
1211 Genève 3

**Partie appelante**

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRÊT**

du

M. Guy STANISLAS, président

MM. Denis MATHIEU et Laurent VELIN, juges employeurs

MM. David MUNGALL et Serge PASSINI, juges salariés

M. Paolo ASSALONI, greffier d'audience

**EN FAIT**

- A.** E\_\_\_\_\_ Amsterdam est une société à responsabilité limitée de droit néerlandais, bénéficiaire d'une succursale inscrite au registre du commerce de Genève, active dans les opérations concernant la vente et le support de produits par un réseau de distributeurs, d'agents, de commissionnaires ou autres tierces parties.
- B.** T\_\_\_\_\_ a été engagée par E\_\_\_\_\_ Genève le 1<sup>er</sup> septembre 1986 en qualité de secrétaire au département Support Clientèle. En 1988, elle a occupé une fonction de coordinatrice de formation, puis, en 1993, d'assistante de vente.
- C.** Par lettre du 14 octobre 1998, E\_\_\_\_\_ a confirmé à T\_\_\_\_\_ la réduction de son temps de travail à 50% à compter du 1<sup>er</sup> novembre 1998 ainsi que sa rémunération mensuelle portée à 3'065 fr.
- D.** Le 24 février 2003, T\_\_\_\_\_ a signé avec E\_\_\_\_\_ un contrat de durée indéterminée, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2003, concernant une position de Controllership pour un taux d'activité à 50% et un salaire annuel brut de 44'460 fr.
- E.** T\_\_\_\_\_ s'est trouvée en arrêt maladie à compter de juillet 2004. Dans le cadre de la réorganisation de ses activités, tout en souhaitant son retour au sein de l'équipe, E\_\_\_\_\_ lui a proposé, par communication du 20 octobre 2004, de travailler à la maison à temps complet avec un équipement informatique fourni et d'identifier un nouveau responsable auquel elle rapportera. Par communication du 24 octobre 2004, T\_\_\_\_\_ a indiqué devoir rejeter cette proposition qui la mettait en situation d'isolement. Elle faisait également état de harcèlement dans le cadre de son activité professionnelle.

- F.** Par courrier du 17 novembre 2004, E\_\_\_\_\_ a résilié le contrat de travail de T\_\_\_\_\_ pour le 28 février 2005 et l'a libérée de son obligation de travailler pendant le préavis.
- G.** Le 14 décembre 2004, un certificat de travail intermédiaire fut remis à T\_\_\_\_\_ qui est qualifiée de personne efficace, de confiance et très appréciée par ses clients, ses collègues et son supérieur. Le certificat de travail fait état d'un travail de bonne qualité.
- H.** Par lettre du 1<sup>er</sup> février 2005, T\_\_\_\_\_ s'est plainte du traitement dont elle avait fait l'objet au sein de l'entreprise et qui avait conduit à son licenciement qu'elle ressentait comme une profonde injustice. Elle demandait à pouvoir être mise au bénéfice du « package » versé aux travailleurs licenciés compte tenu des 18 années de maison et d'un travail irréprochable. Elle invoquait l'exemple de trois de ses collègues qui, dans la même situation, avaient perçu une indemnité de départ (A\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_, et C\_\_\_\_\_).

Par lettre du 24 mars 2005, E\_\_\_\_\_ a informé T\_\_\_\_\_ que son licenciement était conforme au droit et à la réglementation interne de la société et ne donnait pas droit au versement d'une indemnité.

- I.** Par demande du 1<sup>er</sup> juillet 2005 adressée au greffe de la Juridiction des prud'hommes, T\_\_\_\_\_ a réclamé à E\_\_\_\_\_ le paiement d'une somme de 30'780 fr., plus intérêt de 5% dès le 10 avril 2005, à titre d'indemnité de départ correspondant à la moitié de son salaire mensuel multiplié par le nombre d'années de service (3'420 fr. : 2 = 1'710 x 18). A l'appui de sa réclamation, elle indiquait avoir été discriminée par rapport à ses collègues de travail qui, au moment de leur

licenciement, avaient perçu une indemnité de départ correspondant à un demi-salaire mensuel par année de service.

**J.** E\_\_\_\_\_ s'est opposé à la demande. Elle a indiqué avoir mis en place, depuis septembre 2001, une politique de versement d'une indemnité de départ correspondant à un demi-salaire par année de service, en faveur de collaborateurs licenciés pour restructuration de l'entreprise ou suppression de postes. Elle a produit un tableau intitulé « Severance Conditions » faisant état du versement d'une indemnité correspondant à un demi-salaire mensuel par année de service et limitée à 28 années de service. Cette indemnité n'était pas due pour les contrats de travail de durée limitée. E\_\_\_\_\_ a indiqué que, si T\_\_\_\_\_ avait certes été licenciée, son poste n'avait pas été supprimé et son licenciement n'étant pas intervenu pour cause de restructuration, il ne pouvait pas ouvrir la voie à une indemnité de départ. Elle a en outre indiqué que le « Severance Plan » n'avait pas été communiqué au personnel qui ne pouvait en invoquer l'application qui relevait ainsi de la discrétion de l'employeur.

**K.** Le Tribunal a entendu plusieurs témoins sur l'application du « Severance Plan ». D\_\_\_\_\_ a indiqué que toutes les personnes quittant l'entreprise bénéficiaient du « package », soit d'un demi-salaire par année de service et que cette prestation était effectuée pour tout employé quittant l'entreprise, même ceux qui démissionnaient.

F\_\_\_\_\_ a confirmé que les employés qui quittaient l'entreprise recevaient un « package ». Elle a indiqué avoir elle-même reçu un « package » à la suite de son licenciement qui n'était pas intervenu pour des raisons de restructuration dès lors que son poste avait été repourvu.

A\_\_\_\_\_ a confirmé que, elle-même et d'autres collègues, avaient reçu à leur départ un « package » correspondant à un demi-mois de salaire pour chaque année de service.

Les témoins C\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ ont également indiqué avoir perçu un « package » à leur départ, la dernière indiquant que cette indemnité était versée de manière générale sans directives particulières de l'entreprise.

- L.** Par jugement du 27 février 2006, le Tribunal des Prud'hommes a fait droit à la demande de T\_\_\_\_\_ et a condamné E\_\_\_\_\_ à lui verser la somme de 30'780 fr. avec intérêt 5% dès le 10 avril 2005. En substance, le Tribunal a relevé qu'il ressortait des débats que tous les employés licenciés percevaient, au moment de leur départ, un « package », soit une indemnité d'un demi-mois de salaire par année de service. Invoquant une discrimination au préjudice de T\_\_\_\_\_, le Tribunal des Prud'hommes a considéré que cette dernière pouvait prétendre au « package » offert aux collaborateurs licenciés, ce d'autant plus que ses prestations avaient toujours été hautement appréciées.
- M.** A l'encontre de ce jugement notifié aux parties le 28 février 2006, E\_\_\_\_\_ interjette appel par acte déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 31 mars 2006. Elle conclut à l'annulation du jugement du Tribunal des Prud'hommes et au rejet de la prétention en paiement formulée par T\_\_\_\_\_. A l'appui de son appel, E\_\_\_\_\_ relève que l'octroi d'une indemnité de départ aux employés licenciés n'a pas fait l'objet d'une politique contraignante de l'entreprise. Certes, la société a mis en place, sans en communiquer la teneur à ses employés, une politique d'indemnisation en cas de licenciement pour réorganisation impliquant la suppression du poste de travail mais a souhaité conserver l'initiative d'une quelconque indemnité en fonction des cas d'espèce. L'appelante a invoqué le caractère non contraignant de sa politique d'indemnisation pour dénier une quelconque discrimination. Au surplus, en l'absence de toute suppression de poste, T\_\_\_\_\_ ne pouvait prétendre à une indemnité.

Par mémoire du 18 mai 2006, T\_\_\_\_\_ a conclu à la confirmation du jugement entrepris. Dans son mémoire, l'intimée a indiqué le nom de 23 employés qui avaient perçu une indemnité au moment du départ.

N. Sur demande des parties, la Cour d'appel des Prud'hommes a procédé à l'audition de plusieurs témoins.

G\_\_\_\_\_, responsable auprès du département des ressources humaines de E\_\_\_\_\_, a indiqué que le « Severance Plan » s'appliquait pour des raisons de restructuration lorsque les postes étaient supprimés; T\_\_\_\_\_ ne pouvait dès lors invoquer le bénéfice puisque son poste n'avait pas fait l'objet d'une suppression.

H\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines pour tous les sièges de E\_\_\_\_\_ en Europe, a relevé que l'octroi d'un « package » obéissait à plusieurs cas spécifiques tels une restructuration collective, une restructuration de divers départements ou les cas de réévaluation de poste. Il a indiqué avoir été informé de la situation de T\_\_\_\_\_, discuté de cette situation avec les responsables de Genève, et considéré que l'employée n'entraînait pas dans les cas de figure admis par l'entreprise pour l'octroi d'une indemnité de départ.

I\_\_\_\_\_ a indiqué avoir été licenciée pour faute après plus de trente années d'activité au sein de l'entreprise et n'avoir perçu aucune indemnité de départ qu'elle n'a pas eu le courage de la réclamer à son employeur compte tenu du traitement douloureux dont elle avait fait l'objet.

F\_\_\_\_\_ a confirmé ses déclarations de première instance du 10 octobre 2006 en indiquant qu'à sa connaissance la seule personne n'ayant pas reçu le « package » était T\_\_\_\_\_.

J\_\_\_\_\_ a indiqué avoir travaillé 33 ans pour le groupe, essentiellement à Genève, et savoir que la société avait mis en place un plan en cas de départ des employés dont les modalités n'étaient toutefois pas formellement connues des collaborateurs de l'entreprise. Le témoin a précisé que, pendant son activité au sein de E\_\_\_\_\_, ce plan avait toujours été appliqué sauf en cas de faute grave.

Le témoin a relevé que ce plan n'était pas limité au licenciement pour restructuration et que tous les employés licenciés percevaient cette indemnité. Il a précisé être intervenu pour régler le cas de C\_\_\_\_\_ qui, licencié pour des raisons qui ne tenaient pas à une restructuration, n'avait tout d'abord pas perçu cette indemnité puis l'avait reçue sur intervention de J\_\_\_\_\_.

K\_\_\_\_\_ a confirmé avoir eu connaissance d'un « package » offert aux employés en cas de licenciement et a indiqué qu'il s'agissait d'une pratique du groupe E\_\_\_\_\_. A sa connaissance, tous les licenciements étaient accompagnés d'un « package », lui-même ayant reçu un « package » à la suite de son licenciement qui est intervenu prétendument pour des raisons de restructuration mais, en réalité, pendant une période de maladie pour cause de harcèlement.

L\_\_\_\_\_, secrétaire au département juridique, a indiqué avoir pris une retraite anticipée et reçu de la part de E\_\_\_\_\_, qui souhaitait réduire ses effectifs, une indemnité de départ d'environ 50'000 fr. Le témoin a indiqué savoir qu'il existait un plan mais n'a pas demandé de précisions sur son application ayant simplement sollicité une indemnité de départ dans le cadre de sa retraite anticipée.

Le témoin M\_\_\_\_\_ a indiqué avoir été licencié au motif que son profil ne correspondait pas au poste requis après trois années d'activité et n'avoir perçu aucune indemnité de départ, hormis un out-placement. Il a indiqué avoir ignoré la situation de ses collègues qui avaient quitté l'entreprise et ne pas avoir renoncé à faire valoir une réclamation à l'endroit de son ancien employeur.

N\_\_\_\_\_ a indiqué avoir, après 10 années d'activité, émis le souhait de quitter l'entreprise et a donc pris l'initiative de démissionner. Le témoin a indiqué savoir qu'un plan existait en cas de licenciement des employés et avoir reçu les informations de la part du service du personnel, indemnité consistant en un demi-mois de salaire par année de service. Elle a précisé que, à son souvenir, cette indemnité s'appliquait au licenciement pour restructuration sans savoir s'il s'appliquait à d'autres cas. Elle-même n'espérait pas bénéficier du plan mais, dans la mesure où son départ a coïncidé avec le déplacement de son poste à Vienne, l'entreprise a considéré qu'il s'agissait d'un cas de restructuration donnant droit à

la compensation. Le témoin a ainsi reçu l'indemnité de départ conformément au « Severance Plan ».

### **EN DROIT**

1. Interjeté dans le délai et la forme prescrits par la loi, l'appel de E\_\_\_\_\_ est recevable.
  
2. a. Le droit du travail a érigé un droit général à l'égalité de traitement dans les rapports de travail, fondé sur l'article 328 CO (Rehbinder, Commentaire bernois, N 8 ad art. 328 CO ; Wylér, Droit du travail, Berne 2002, p. 567). L'émergence de ce droit à l'égalité de traitement pouvant entrer en conflit avec la liberté contractuelle, l'égalité de traitement n'existera que dans les situations où l'employeur traite collectivement d'une situation et non dans des situations individuelles qui bénéficient de la liberté contractuelle (Wylér, loc. cit., p.567). Dans tous les cas où l'employeur apporte un traitement collectif à ses employés, le principe de l'égalité de traitement doit être reconnu. Ce principe interdit à l'employeur de placer arbitrairement et sans motif justifié certains travailleurs dans une situation moins favorable que la majorité des travailleurs se trouvant dans une situation comparable; il n'interdit, en revanche, pas à l'employeur d'avantager de manière arbitraire et sans motif objectivement justifié certains travailleurs pour autant qu'ils soient nettement minoritaires en nombre (Wylér, loc. cit., p.567). 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 et ne violent pas le respect de la personnalité et ne soient pas illicites.

- b. 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 (Wylér, loc. cit., p. 567/568).  
On retient généralement qu'une série de prestations sont soumises au principe de l'égalité de traitement (gratification, attribution de prestations découlant d'un plan social, protection accordée aux femmes enceintes, attribution d'indemnités ou autres avantages sociaux, y compris en matière de prévoyance professionnelle, mise au bénéfice d'une assurance perte de gain, traitement des employeurs en matière d'horaire de travail, traitement des employés dans le cadre d'un licenciement collectif, etc.) alors que d'autres situations relèvent de traitements individuels et ne sont pas soumises au principe de l'égalité (fixation de la quotité du salaire, augmentation ou diminution du salaire, fixation d'avantages individuels, clause de prohibition de concurrence, etc.) (Wylér, loc. cit., p. 568)
- c. L'égalité en matière de gratification (bonus) est reconnue par la doctrine et la jurisprudence (Brunner/Buhler/Waerber, Commentaire du contrat de travail, N° 23 ad. art.322 d CO; Rehbinder, Commentaire bernois, N° 9 ad. art. 322 d CO; Stahelin, Commentaire zurichois, N° 13 ad. art. 322 d CO ; Aubert, Commentaire romand, N° 7 ad. art. 322 d CO; JAR 2001 p.198; JAR 1994 p.145 ; JAR 1992 p.134; JAR 1991 p.134). Selon le principe de l'égalité de traitement, l'employeur ne peut pas placer arbitrairement et sans motif justifié certains travailleurs dans une situation moins favorable que la majorité des travailleurs se trouvant dans une situation comparable. Toutefois, l'employeur est libre de déterminer les catégories de travailleurs qui bénéficieront d'une gratification ou les conditions particulières d'attribution à cette gratification et bénéficie d'une certaine latitude dans l'attribution de la gratification (Wylér, loc. cit., p.559). La jurisprudence a également retenu l'application du principe général de l'égalité de traitement en matière de plans sociaux, ce droit étant fondé sur la

protection de la personnalité et découlant de l'article 8 Cst. fed. (JAR 2000 p. 387).

C'est à l'aune de ces principes que doit être examinée la réclamation de T\_\_\_\_\_.

- 3. a.** T\_\_\_\_\_ a travaillé de manière continue au sein de E\_\_\_\_\_ du 1<sup>er</sup> septembre 1986 au 28 février 2005, soit pendant plus de 18 ans. Elle a occupé différents postes au sein de l'entreprise et son travail a toujours donné entièrement satisfaction à son employeur, ainsi que cela ressort du certificat de travail intermédiaire délivré le 14 décembre 2004. T\_\_\_\_\_ doit donc être considérée comme une bonne employée dont l'exécution des tâches donnait satisfaction.
- b.** A la suite de problèmes rencontrés avec son supérieur hiérarchique, T\_\_\_\_\_, qui se trouvait du chef de cette situation en incapacité de travail, a demandé à l'entreprise à pouvoir occuper un autre poste. Par communication du 20 octobre 2004, E\_\_\_\_\_ a indiqué qu'elle n'était pas en mesure d'offrir un nouveau poste à l'employée et lui proposait dès lors de conserver son activité en travaillant à son domicile sous la responsabilité d'un nouveau directeur. Cette proposition a été refusée par T\_\_\_\_\_ qui craignait de se trouver marginalisée en travaillant à son domicile, cette situation ayant au demeurant à ses yeux l'inconvénient de perpétuer une collaboration avec les personnes avec lesquelles elle était en conflit. L'employeur a alors licencié T\_\_\_\_\_ le 17 novembre 2004.

Le poste de T\_\_\_\_\_ n'a toutefois pas été supprimé et l'intimée invoque dès lors que cette situation ne relève pas d'une restructuration pouvant donner droit à une indemnité de départ.

- c.** Les mesures probatoires ordonnées dans la procédure ont démontré que le « package » versé aux employés licenciés, voire démissionnaires, pouvait excéder le cadre d'une restructuration impliquant une suppression de poste. Le témoin

F\_\_\_\_\_ a ainsi indiqué avoir touché un « package » alors même que sa place avait été repourvue et considéré qu'il n'avait pas fait l'objet d'une restructuration (audience du Tribunal des Prud'hommes du 10 octobre 2005). Le témoin C\_\_\_\_\_ a également perçu le « package » dans une situation où le licenciement est intervenu d'un commun accord dès lors que le changement de manager rendait difficile la collaboration de l'employé et où, selon le témoin, le poste a été repourvu après son départ (audience du Tribunal des Prud'hommes du 19 décembre 2005). Le témoin B\_\_\_\_\_ a également perçu le « package » alors que son poste a été repourvu après son départ, le témoin indiquant que toutes les personnes quittant E\_\_\_\_\_ recevaient l'indemnité de départ (audience du Tribunal des Prud'hommes du 19 décembre 2005). Le témoin K\_\_\_\_\_ a indiqué avoir perçu un « package » à la suite de son licenciement alors même que son poste a été repourvu après son départ ; ce témoin a également indiqué que la société avait mis en œuvre un plan aux termes duquel les licenciements étaient tous accompagnés d'un « package » et ne pas se souvenir de cas où des employés auraient été licenciés sans « package », ceci quelqu'en soient les motifs (audience de la Cour d'appel des Prud'hommes du 26 septembre 2006). Le témoin J\_\_\_\_\_ a indiqué savoir que la société avait mis en place un plan en cas de départ des employés qui avaient droit à un demi-salaire par année de service ; il a précisé que ce plan a toujours été appliqué pendant son activité chez E\_\_\_\_\_ et que tous les départs étaient accompagnés d'un « package », hormis les cas de licenciement pour faute grave ; le témoin a indiqué que la société avait pour politique d'offrir un « package » aux employés qui étaient licenciés et que ce « package » n'était pas limité aux licenciements pour restructuration (audience de la Cour d'appel des Prud'hommes du 26 novembre 2006).

Le témoin L\_\_\_\_\_ a indiqué avoir touché un « package » alors qu'elle avait démissionné en faisant valoir ses droits à la retraite anticipée (audience de la Cour d'appel des Prud'hommes du 13 novembre 2006).

Le témoin N\_\_\_\_\_ a indiqué avoir touché un « package » alors qu'elle avait démissionné à la fin octobre 2004 pour la fin janvier 2005, son employeur ayant, nonobstant sa démission, considéré que sa situation s'apparentait à une

restructuration dès lors que, après son départ, son poste avait été déplacé à Vienne (audience de la Cour d'appel des Prud'hommes du 13 novembre 2006).

Le témoin M\_\_\_\_\_ a, quant à lui, indiqué n'avoir pas bénéficié d'un « package » à la suite de son licenciement quand bien même il considérait y avoir droit et n'avoir pas renoncé à sa prétention (audience de la Cour d'appel des Prud'hommes du 13 novembre 2006).

Le témoin I\_\_\_\_\_ a indiqué ne pas avoir perçu son « package » à la suite de son licenciement intervenu pour faute (audience de la Cour d'appel des Prud'hommes du 10 juillet 2006).

Sur la base de ces témoignages, la Cour d'appel constate que l'octroi d'un « package » n'était pas limité aux licenciements pour cause de restructuration impliquant une suppression de poste, la seule réserve résidant dans la résiliation des rapports de services pour faute de l'employé. Le refus d'octroyer un « package » à T\_\_\_\_\_ relève ainsi d'une discrimination par rapport à la majorité de ses collègues placés dans la même situation et l'intimée peut prétendre au paiement de l'indemnité de départ calculée à raison d'un demi-mois de salaire par année de service.

4. L'intimée a indiqué que sa politique en matière d'octroi d'une indemnité de départ est devenue plus restrictive et a, par la suite, été limitée aux seuls cas de restructuration impliquant une suppression de poste. La Cour d'appel considère que, si l'entreprise souhaitait changer sa politique liée à la mise en œuvre du « package », il importait qu'elle en informe de façon claire les employés de façon à ce que le critère de sélection soit clairement reconnaissable par les collaborateurs de l'entreprise. Le doute ou l'ambiguïté lié à l'absence de reconnaissabilité des critères de sélection par l'employé doit profiter à ce dernier (Wylter, loc.cit., p. 667/668).

En l'espèce, il n'est pas contesté que E\_\_\_\_\_ n'a pas informé ses collaborateurs que les critères de mise en œuvre du « Severance Plan » auraient changé et étaient dorénavant limités aux seuls cas de restructuration impliquant une suppression de

poste. L'entreprise doit dès lors se voir opposer cette absence d'information qui ne permettait pas aux employés de reconnaître que les critères de sélection liés à cette prestation avaient été modifiés.

5. C'est ainsi à bon droit que le Tribunal des Prud'hommes a considéré que T\_\_\_\_\_ pouvait faire valoir une prétention en paiement d'une indemnité dans le cadre du plan mis en œuvre pour les employés licenciés et était légitimée à ce titre à recevoir un demi-mois de salaire par année de service.

Le jugement déféré sera ainsi confirmé.

### **PAR CES MOTIFS**

#### **La Cour d'appel des Prud'hommes groupe 4**

#### **A la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté par E\_\_\_\_\_ à l'encontre du jugement du Tribunal des Prud'hommes du 27 février 2006 rendu dans la cause c/15050/2005-4.

#### **Au fond :**

Confirme ce jugement

Déboute les parties de toutes autres conclusions

La greffière de juridiction

Le président