

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/15238/2016-3

CAPH/30/2018

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 5 MARS 2018**

Entre

**A**\_\_\_\_\_, sise \_\_\_\_\_, Grande-Bretagne, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 30 juin 2017 (JTPH/275/2017), comparant par M<sup>e</sup> Serge PANNATIER, avocat, rue Pedro-Meylan 5, 1208 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

**Monsieur B**\_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_, intimé, comparant par M<sup>e</sup> Jérôme PICOT, avocat, route de Suisse 100, case postale 110, 1290 Versoix, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 6 mars 2018.

---

---

**EN FAIT**

**A.** Par jugement JTPH/275/2017 du 30 juin 2017, notifié le 3 juillet 2017, le Tribunal des prud'hommes a condamné A\_\_\_\_\_ (ci-après : A\_\_\_\_\_ ) à verser à B\_\_\_\_\_ la somme nette de 268'664 fr., avec intérêts moratoires de 5% l'an dès le 4 juillet 2016 (ch. 2 du dispositif), arrêté les frais judiciaires à 2'690 fr., mis à la charge de A\_\_\_\_\_, compensés avec l'avance de frais fournie par B\_\_\_\_\_ et condamné en conséquence la première à verser au second la somme nette de 2'690 fr. (ch. 3), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 4) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 5).

**B. a.** Par acte expédié le 4 septembre 2017 au greffe de la Cour, A\_\_\_\_\_ appelle de ce jugement, dont elle sollicite l'annulation. Cela fait, elle conclut à ce que B\_\_\_\_\_ soit débouté de toutes ses conclusions, avec suite de frais.

**b.** B\_\_\_\_\_ conclut au rejet de l'appel, avec suite de frais et dépens.

Préalablement, il sollicite l'audition des témoins C\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_, M\_\_\_\_\_ et N\_\_\_\_\_, ainsi que la ré-audition des témoins O\_\_\_\_\_ et P\_\_\_\_\_ dans l'hypothèse où la Cour devrait considérer qu'elle n'est pas suffisamment renseignée sur la pratique existant au sein de A\_\_\_\_\_, consistant à verser une indemnité de départ correspondant à un mois de salaire par année de service.

**c.** Les parties ont ensuite répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions.

**d.** Par avis du 22 novembre 2017, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

**C.** Les faits pertinents suivants résultent du dossier :

**a.** A\_\_\_\_\_, dont le siège est en Grande-Bretagne, a pour but l'exploitation d'une compagnie active dans le domaine du \_\_\_\_\_.

**b.** Par contrat de travail signé le 29 avril 1994, B\_\_\_\_\_ a été engagé par A\_\_\_\_\_ en qualité de « \_\_\_\_\_ », à partir du 1er mai 1994, le lieu habituel de travail étant Q\_\_\_\_\_ [GE].

Son dernier salaire mensuel net s'est élevé, en moyenne, à 12'212 fr. environ (146'547 fr./12).

**c.** Par courrier du 28 avril 2016, A\_\_\_\_\_ a informé son personnel de son intention de transférer son service de maintenance basé à Q\_\_\_\_\_ à R\_\_\_\_\_ AG, sise dans le canton de Zurich, avec effet au 4 juillet 2016. Elle indiquait également que tous les rapports de travail des employés travaillant au sein du

---

service de maintenance seraient automatiquement, conformément à la loi, transférés avec tous les droits et obligations qui en découlaient, sous réserve d'un refus du transfert par l'employé. En cas de refus, les rapports de travail avec A\_\_\_\_\_ prendraient fin à l'expiration du délai de congé légal.

Les employés avaient un délai au 3 juin 2016 pour s'opposer au transfert.

**d.a.** Dans le cadre d'une précédente restructuration envisagée par A\_\_\_\_\_ en 1999, la société avait informé les employés qui allaient être licenciés, par courrier du 25 novembre 1999, de ce qu'elle leur offrait une indemnité à raison des longs rapports de travail correspondant au nombre d'années d'ancienneté multiplié par le salaire mensuel, mais au maximum 26 mois.

**d.b.** Une restructuration intervenue en 2006 a donné lieu à diverses procédures judiciaires opposant d'anciens employés de A\_\_\_\_\_ - dont les rapports de travail ont, pour certains, été transférés à S\_\_\_\_\_ SA - à l'une ou l'autre de ces sociétés.

**d.c.** Lors des enquêtes qui ont alors été effectuées par le Tribunal et la Cour dans le cadre de ces procédures, plusieurs témoins (M\_\_\_\_\_, T\_\_\_\_\_, dont les contrats avec A\_\_\_\_\_ avaient pris fin en 2001, respectivement 2006, U\_\_\_\_\_, toujours employé au moment de son audition en 2008, L\_\_\_\_\_, dont le contrat avait été transféré à S\_\_\_\_\_) ont déclaré qu'il existait une pratique au sein de A\_\_\_\_\_ selon laquelle la compagnie offrait une indemnité de départ correspondant à un mois de salaire par année de service en cas de licenciement. Le témoin I\_\_\_\_\_, engagée en 1986, a déclaré que des *severances* (indemnités de départ) avaient été offertes lors d'une restructuration de 1987/1988, sans considération du nombre d'années de service. En 1999/2000, des *severances* avaient également été versées à ses collègues licenciés.

**d.d.** Par arrêts CAPH/203/2008 (J\_\_\_\_\_ c/ A\_\_\_\_\_), CAPH/33/2009 (I\_\_\_\_\_ c/ V\_\_\_\_\_ AG, nouvelle raison sociale de S\_\_\_\_\_ depuis le 14 mars 2008), CAPH/34/2009 (K\_\_\_\_\_ c/ V\_\_\_\_\_ AG) des 19 novembre 2008 et 3 mars 2009, la Cour a retenu qu'il résultait des enquêtes qu'en cas de réorganisation de la société, les employés quittant A\_\_\_\_\_ percevaient de sa part une indemnité de départ correspondant à un mois de salaire par année d'ancienneté, sans que des critères particuliers n'entrent en considération. A aucun moment l'entreprise n'avait informé les employés de la modification ou de l'abolition de cette pratique. Le fait qu'aucun employé n'avait reçu d'indemnité dans le cadre de la restructuration intervenue en 2006 ne permettait pas d'affirmer qu'il n'y avait pas eu de violation du principe d'égalité, puisque si les employés avaient été traités de la même manière, ils avaient en revanche tous bénéficié d'un traitement défavorable par rapport aux autres employés placés dans la même situation lors des précédentes restructurations. Les employés touchés par le plan de restructuration de A\_\_\_\_\_ en 2006 pouvaient dès lors, objectivement et de bonne

foi, partir de l'idée qu'ils pourraient prétendre à une indemnité calculée de la même manière que précédemment. Il convenait dès lors de protéger la confiance que la société avait fait naître auprès de ses employés.

e. Par courriel du 16 mai 2016, B\_\_\_\_\_ a notamment demandé à A\_\_\_\_\_ de lui indiquer le montant de la prime de licenciement qu'elle avait l'intention de verser aux employés.

W\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines de A\_\_\_\_\_, lui a répondu le 20 mai 2016 que le droit suisse n'imposait pas le versement d'une telle indemnité. Cependant, par le passé, la compagnie avait toujours tenté de trouver des accords avec ses employés. Dès lors, pour le cas où B\_\_\_\_\_ déciderait de refuser le transfert des rapports de travail, la société lui proposait une indemnité équivalente à deux semaines de salaire par année de service.

B\_\_\_\_\_ a alors rétorqué que jusqu'alors, A\_\_\_\_\_ à Genève avait toujours versé une *severance* de quatre semaines de salaire par année de service, que les employés aient consenti à un transfert ou non. Il s'étonnait donc de la proposition de son employeur.

Par courriel du 24 mai 2016, W\_\_\_\_\_ a admis que, par le passé, la compagnie avait versé des indemnités de départ égales à un mois de salaire par année d'ancienneté à tous les employés, mais a exposé qu'il y avait eu des réorganisations au cours des neuf dernières années, de sorte que l'indemnité avait été réduite à deux semaines par année.

X\_\_\_\_\_, employé de A\_\_\_\_\_ en qualité d'ingénieur de permanence, a reçu copie des courriels précités.

f. Par courriers des 28 et 29 juin 2016, B\_\_\_\_\_ s'est opposé à son transfert au sein de R\_\_\_\_\_ AG et a sollicité de A\_\_\_\_\_ le paiement d'une indemnité de départ d'un montant net de 268'664 fr., correspondant à un mois de salaire par année de service, invoquant la pratique en vigueur au sein de la compagnie et précisant qu'il n'avait jamais été informé d'un éventuel changement de pratique.

Par courrier du 1er juillet 2016, A\_\_\_\_\_ a contesté l'existence d'une pratique consistant à verser une indemnité de départ équivalente à un mois de salaire par année de service en cas de licenciement faisant suite à une restructuration. Elle a toutefois admis avoir versé volontairement des indemnités correspondant à deux semaines de salaire par année d'ancienneté dans de tels cas. Toutefois, le paiement d'une indemnité par la société ne s'appliquait pas en cas de transfert des rapports de travail, mais uniquement lorsque le travailleur se retrouvait sans emploi à la suite de son licenciement. B\_\_\_\_\_ n'avait par conséquent aucun droit à une indemnité de départ. Ce nonobstant, A\_\_\_\_\_ offrait de lui verser, sur une base totalement volontaire et sans reconnaissance d'une quelconque obligation légale,

une indemnité égale à deux semaines de salaire par année de service, pour le cas où il refuserait le transfert.

B\_\_\_\_\_ a refusé cette proposition.

**g.** Par demande du 25 juillet 2016, déclarée non conciliée le 14 septembre 2016 et introduite le 30 septembre 2016 au greffe du Tribunal des prud'hommes, B\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ en paiement de la somme nette de 268'664 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 4 juillet 2016, à titre d'indemnité de départ.

A l'appui de sa demande, il s'est notamment prévalu des divers arrêts susmentionnés de la Cour pour démontrer l'existence d'une pratique en matière de *severances* au sein de A\_\_\_\_\_.

**h.** A\_\_\_\_\_ a conclu à ce que B\_\_\_\_\_ soit débouté de toutes ses conclusions.

Elle a notamment allégué qu'en raison de divers événements survenus depuis le début des années 2000 (\_\_\_\_\_, épidémie due au SARS en 2004, augmentation du prix du pétrole à la fin des années 2000), elle avait dû mettre fin à divers programmes de récompenses destinés aux employés. Elle avait ainsi modifié sa pratique au cours des neuf dernières années et réduit le montant des indemnités de licenciement à deux semaines de salaire par année de service. À titre d'exemples, elle a mentionné, preuve à l'appui, trois accords signés entre septembre 2013 et avril 2015 avec d'anciennes employées, auxquelles elle avait octroyé une indemnité inférieure à un mois de salaire par année de service, étant précisé que les accords en question étaient assortis d'une clause de confidentialité interdisant à leur bénéficiaire de divulguer le montant de l'indemnité perçue.

**i.** Plusieurs témoins ont été entendus par le Tribunal :

W\_\_\_\_\_, dont le lieu de travail se situait à Y\_\_\_\_\_ [Allemagne], a notamment été responsable des ressources humaines pour la Suisse entre les années 2004 à 2006, puis depuis le début de l'année 2009. Elle a exposé qu'à la suite de difficultés rencontrées par la société en 2010 et 2011 en raison du crash boursier de 2007, les indemnités de départ avaient été stoppées. Cependant, elle a ensuite affirmé que lesdites indemnités avaient été fixées à 15 jours de salaire par année de service. Elle-même avait signé des accords en offrant des indemnités calculées de cette manière à partir de l'année 2009. Elle n'avait personnellement jamais appliqué la pratique consistant à payer un mois de salaire par année de service depuis qu'elle travaillait pour la compagnie. Elle a admis que B\_\_\_\_\_ n'avait pas été informé de la modification de la pratique de A\_\_\_\_\_ en matière de *severances* avant l'échange de courriels du mois de mai 2016.

P\_\_\_\_\_, employée par A\_\_\_\_\_ depuis 1979, n'avait pas formellement été informée de la pratique de la compagnie en matière d'indemnité de départ, mais

en avait entendu parler "par ouï-dire", par des collègues licenciés ou par les journaux. Elle n'avait pas eu connaissance du fait que la pratique consistant à verser une indemnité d'un mois de salaire par année de service aurait été modifiée.

O \_\_\_\_\_, employée chez A \_\_\_\_\_ depuis 1984, a expliqué que, lors du rachat de Z \_\_\_\_\_ par A \_\_\_\_\_, elle avait reçu une circulaire de son employeur l'informant que si elle quittait volontairement la compagnie elle percevrait une indemnité correspondant à un mois de salaire par année de service, mais au maximum 24 mois. Elle avait toutefois décidé de continuer à y travailler. Elle savait qu'aujourd'hui la compagnie n'offrait plus de telles conditions de départ, puisque dans le cadre d'une restructuration, elle avait reçu une nouvelle offre en avril 2017, au terme de laquelle A \_\_\_\_\_ n'offrait plus que deux semaines de salaire par année de service en cas de départ. Elle supposait qu'avant le mois d'avril 2017 les collaborateurs de la compagnie avaient pu bénéficier d'un mois de salaire par année de service en cas de licenciement, mais elle n'en était pas certaine. Elle en avait uniquement entendu parler par "bruits de couloir".

**j.** La cause a été gardée à juger à l'issue de l'audience du 16 mai 2017.

**D.** Aux termes du jugement entrepris, le Tribunal a renoncé à entendre douze témoins dont l'audition était proposée par B \_\_\_\_\_, considérant que, dans le cadre de précédentes affaires similaires, la plupart d'entre eux avaient d'ores et déjà été entendus au sujet de la problématique des indemnités de départ octroyées par A \_\_\_\_\_, de sorte que la pratique de la compagnie en vigueur lors des dernières restructurations (jusqu'en 2006) ayant entraîné des licenciements avait pu être clairement établie. Lesdits témoins ayant quitté la société, ils n'étaient vraisemblablement pas en mesure d'apporter des éclaircissements concernant un éventuel changement de pratique en matière d'indemnités de départ.

Le Tribunal a par ailleurs considéré que, conformément à ce qui avait été retenu par la Cour précédemment, il existait au sein de A \_\_\_\_\_ une pratique consistant à verser une indemnité de départ égale à un mois de salaire par année de service aux employés qui perdaient leur poste en cas de restructuration, cet élément faisant dès lors partie intégrante de leur contrat de travail. A supposer que A \_\_\_\_\_ ait mis en place, après la dernière restructuration en 2006, une nouvelle pratique dans le versement d'indemnités de départ à ses employés, elle n'avait pas clairement communiqué à ceux-ci les critères d'allocation de ladite indemnité et leurs exceptions. Les éventuels changements de pratique n'ayant été communiqués à B \_\_\_\_\_ qu'*a posteriori*, celui-ci pouvait, de bonne foi, partir de l'idée que s'il perdait son emploi à la suite de la restructuration intervenue en 2016, il pourrait prétendre à une indemnité de départ similaire à celle reçue par d'autres employés de la compagnie par le passé.

---

## EN DROIT

1. **1.1.** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est, comme en l'espèce, supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

Formé en temps utile et selon la forme prescrite par la loi auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), l'appel est recevable (art. 130, 131, 142 al. 3, 145 al. 1 let. b et 311 al. 1 CPC).

**1.2.** La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

Compte tenu de la valeur litigieuse supérieure à 30'000 fr., la maxime des débats s'applique (art. 55 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

2. Les parties ne contestent pas, à juste titre, la compétence internationale des juridictions suisses pour trancher le présent litige, dans la mesure où l'intimé accomplissait habituellement son travail à Genève (art. 19 Convention [de Lugano] concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale du 16 septembre 1988 [CL - RS 0.275.11]). La compétence de la Cour de céans est ainsi donnée aussi bien à raison de la matière que du lieu (art. 124 let. a LOJ [RS/GE E 2 05] et art. 1 al. 1 let. a LTPH [RS/GE E 3 10]).

Le droit suisse est en outre applicable, faute d'élection de droit (art. 117 LDIP).

3. A titre préalable, l'intimé sollicite l'audition des douze témoins que le Tribunal a refusé d'entendre, ainsi que la ré-audition des témoins O \_\_\_\_\_ et P \_\_\_\_\_, pour le cas où la Cour ne s'estimerait pas suffisamment renseignée sur l'existence d'une pratique au sein de A \_\_\_\_\_ consistant à verser aux employés une indemnité de départ correspondant à un mois de salaire par année d'ancienneté.

**3.1** Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves: elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le tribunal de première instance ou encore décider l'administration de toutes autres preuves. Le droit à la preuve, comme le droit à la contre-preuve, découlent de l'art. 8 CC ou, dans certains cas, de l'art. 29 al. 2 Cst., dispositions qui n'excluent pas l'appréciation anticipée des preuves. L'instance d'appel peut ainsi refuser une mesure probatoire en procédant à une appréciation anticipée des

---

preuves, lorsqu'elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne pourrait en aucun cas prévaloir sur les autres moyens de preuve déjà administrés par le Tribunal, à savoir lorsqu'il ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves qu'elle tient pour acquis (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 et 4.3.2).

**3.2** En l'occurrence, les éléments figurant au dossier sont suffisants pour établir les faits pertinents, étant relevé que l'intimé ne conteste pas que les témoins qu'il souhaite faire entendre ou réentendre ne seraient pas en mesure de fournir des informations concernant la pratique des *severances* après la restructuration intervenue au sein de l'appelante en 2006.

La cause étant en état d'être jugée, il ne sera pas donné suite aux conclusions de l'intimé tendant à la réouverture des enquêtes.

**4.** L'appelante conteste devoir verser une indemnité de départ à l'intimé.

**4.1.** Dans l'ordre juridique suisse, il n'existe pas de dispositions topiques sur l'allocation d'indemnité de départ en cas de restructuration ou de transfert d'entreprise. Ces indemnités de départ s'apparentent aux gratifications prévues à l'art. 322d CO, à savoir des rétributions spéciales qui s'ajoutent au salaire et accordées à certaines occasions. Elles dépendent du bon vouloir de l'employeur, sous réserve du principe de l'égalité de traitement et du principe de la confiance (ATF 131 III 615 consid.5.2; 129 III 276 consid. 2).

Le droit du travail a érigé un droit général à l'égalité de traitement dans les rapports de travail, fondé sur l'art. 328 CO (REHBINDER, Commentaire bernois, n. 8 ad art. 328 CO ; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 369). 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 (WYLER, 2ème éd., 2008, p. 743). 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 (WYLER, op. cit., p. 743). L'employeur est libre de déterminer ou de convenir, selon les circonstances, des critères d'inclusion ou d'exclusion de certaines catégories de travailleurs dans le traitement collectif pour autant que ces critères soient reconnaissables, qu'ils ne soient pas arbitraires, ne violent pas le respect de la personnalité et ne soient pas illicites.

---

Le principe de l'égalité de traitement n'interdit pas à l'employeur de modifier sa pratique en matière de prestations discrétionnaires au fil du temps: en effet, une telle adaptation ne se traduit pas par une discrimination d'une minorité de travailleurs déterminés par rapport à la majorité, mais par l'application d'un nouveau traitement uniforme à l'ensemble des collaborateurs à partir d'un moment donné. Ne pas admettre de telles adaptations reviendrait à la négation du caractère discrétionnaire des prestations en cause. Le principe de l'égalité de traitement ne postule pas non plus une égalité absolue: des différences de traitement sont admissibles si elles reposent sur des motifs raisonnables, respectivement des motifs qui ne sont pas dénués de toute pertinence. Le Tribunal fédéral insiste sur la marge d'appréciation importante qu'il convient de reconnaître à l'employeur dans la définition des critères qu'il juge pertinents : une décision de l'employeur même non fondée objectivement et arbitraire n'est attentatoire à la personnalité du travailleur que si elle traduit une dépréciation blessante de sa personne. L'âge, l'ancienneté ou le caractère résilié ou non du contrat entrent notamment dans les critères de distinction admissibles (WYLER, op. cit., p. 372-373).

Selon le principe de la confiance, le juge doit rechercher comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi par son destinataire en fonction de l'ensemble des circonstances (interprétation dite objective; cf. ATF 132 III 268 consid. 2.3.2, 132 III 626 consid. 3.1).

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. On retient généralement qu'une série de prestations est soumise 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.) (WYLER, op. cit., p. 744; ATF 129 III 276 consid. 3.1).

**4.2** En l'espèce, il n'est pas contesté que le droit à des indemnités de départ n'est ni expressément prévu dans le contrat de travail de l'intimé, ni dans un règlement interne de l'appelante. Il convient donc de se demander si, comme l'a retenu le Tribunal, le versement d'une telle indemnité (*severance*) correspond à une pratique de l'appelante dont l'intimé peut se prévaloir.

Il résulte de divers éléments du dossier, notamment les témoignages et le courriel de la directrice des ressources humaines du 24 mai 2016, que la plupart, voire la totalité des employés de l'appelante qui ont été licenciés en raison d'une suppression de poste, dans le cadre notamment d'une restructuration, ont bénéficié d'une indemnité de départ.

Dans la mesure où aucun élément ne devait conduire l'intimé à considérer que la pratique des *severances* avait été supprimée, il y a lieu d'admettre, en vertu du principe d'égalité de traitement, qu'il était fondé à penser qu'il toucherait une indemnité dans l'hypothèse où son contrat de travail prendrait fin en cas de refus du transfert proposé par l'employeur. Le principe du droit au versement d'une indemnité de départ est dès lors acquis. Cet élément faisait implicitement partie intégrante de son contrat de travail.

Reste cependant à déterminer le montant de l'indemnité à laquelle l'intimé peut prétendre.

La *severance* était généralement calculée, du moins jusqu'à la restructuration intervenue en 2006, en multipliant le salaire mensuel par le nombre d'années d'ancienneté. Cependant, aucun élément du dossier ne permet de retenir que l'appelante aurait continué de verser des indemnités fixées de cette manière depuis la réorganisation de l'entreprise en 2006. Aucun des témoins travaillant encore actuellement pour l'appelante n'a mentionné de cas récent d'anciens collègues qui auraient reçu une indemnité calculée de la sorte. Le témoin O\_\_\_\_\_ a certes déclaré qu'elle pensait que les collaborateurs de la compagnie avaient pu bénéficier, avant le mois d'avril 2017, d'une indemnité correspondant à un mois de salaire par année de service, mais elle n'en était pas certaine. En outre, elle n'a fait référence à aucun employé en particulier et n'a pas précisé la période à laquelle ces indemnités auraient été versées, de sorte que ses déclarations ne sont pas déterminantes.

Par courriel du 16 mai 2016, l'intimé a demandé à l'appelante quel était le montant de l'indemnité de départ qu'elle comptait verser aux travailleurs concernés par le transfert envisagé. Cela tend à démontrer qu'il avait certes connaissance de l'existence de la pratique de son employeur, mais laisse également supposer qu'il avait des doutes sur la quotité de l'indemnité qui lui était due. Le fait qu'il n'ait pas spontanément demandé le même traitement que ses anciens collègues implique que, de bonne foi, il ne s'attendait pas nécessairement à avoir droit à une indemnité correspondant à un mois de salaire par année d'ancienneté.

Sur demande de certains employés concernés, l'appelante a clairement indiqué, le 20 mai 2016, qu'il y avait eu des réorganisations au cours des neuf dernières années, de sorte que l'indemnité n'était plus calculée comme par le passé, mais représentait désormais deux semaines de salaire, soit un demi-salaire mensuel, par

année de service. Rien ne porte à croire que le changement annoncé ne viserait que l'intimé, puisqu'à tout le moins un autre collègue, X\_\_\_\_\_, a reçu la même information.

Certes, l'employeur n'a pas donné cette information avant ou au moment même de l'annonce, le 28 avril 2016, de la réorganisation envisagée. Cela étant, rien n'oblige l'employeur à annoncer un changement de pratique en matière d'indemnités de départ avant qu'une restructuration ne soit prévue. Les employés concernés ont eu connaissance des nouvelles conditions en matière de *severances* durant le délai de réflexion (échéant au 3 juin 2016) qui leur a été fixé pour décider d'accepter ou non le transfert des rapports de travail. Contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, cette information ne peut être considérée comme tardive, puisqu'elle a été donnée peu après que les employés ont été informés de la restructuration. Le fait que le témoin O\_\_\_\_\_ n'ait pas été informée du changement de pratique avant le mois d'avril 2017 n'est pas déterminant, puisqu'elle-même n'était pas concernée par la restructuration prévue en 2016. Contrairement aux affaires jugées par la Cour en 2008 et 2009 et dont l'intimé se prévaut, l'annonce du changement dans la pratique des *severances* a été effectuée de manière claire auprès des personnes concernées. La situation de l'intimée est ainsi différente.

Il s'ensuit que l'intimé, clairement informé des nouvelles conditions applicables, peut uniquement prétendre à un demi-salaire mensuel par année d'ancienneté, soit ce qui lui a été proposé par courriel du 20 mai 2016. Retenir une indemnité plus élevée - sous couvert de la protection de la confiance et de l'égalité de traitement avec des situations passées - reviendrait à interdire à l'appelante de changer une pratique, même ancienne, ce qui va à l'encontre du caractère discrétionnaire de l'indemnité de départ et du principe de la liberté contractuelle et ferait obstacle à la prise en compte de circonstances telles que la situation économique de l'entreprise et les changements intervenus dans celle-ci au fil des ans.

Compte tenu de ce qui précède, l'indemnité due par l'appelante en faveur de l'intimé sera fixée à 134'332 fr. (12'212 fr. / 2 x 22 ans).

Le *dies a quo* des intérêts moratoires fixé par le Tribunal n'étant pas critiqué, il sera confirmé.

Le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris sera modifié en conséquence.

5. **5.1** Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC).

Le montant des frais judiciaires, arrêté à 2'690 fr. en première instance conformément aux dispositions légales applicables (art. 69, 73ss RTFMC) n'est pas contesté en appel et sera donc confirmé.

Compte tenu de l'issue du litige, l'intimé ayant obtenu la moitié de ses conclusions, lesdits frais seront répartis par moitié entre les parties (art. 106 al. 2 CPC).

L'appelante sera par conséquent condamnée à rembourser la moitié de cette somme, soit 1'345 fr., à l'intimé, qui en a fait l'avance.

**5.2** Les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 2'400 fr., sont entièrement couverts par l'avance de frais fournie par l'appelante, qui demeure acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Compte tenu de l'issue du litige, ils seront également répartis par moitié entre les parties. L'intimé sera en conséquence condamné à verser 1'200 fr. à l'appelante à ce titre.

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 3 :**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel formé le 4 septembre 2017 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/275/2017 rendu le 30 juin 2017 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/15238/2016.

**Au fond :**

Annule les chiffres 2 et 3 du dispositif du jugement entrepris et, statuant à nouveau sur ces points :

Condamne A\_\_\_\_\_ à verser à B\_\_\_\_\_ la somme de 134'332 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 4 juillet 2016.

Arrête les frais judiciaires de première instance à 2'690 fr., les met à la charge de chacune des parties par moitié et les compense avec l'avance fournie, qui reste acquise à l'Etat de Genève.

Condamne A\_\_\_\_\_ à verser à B\_\_\_\_\_ la somme de 1'345 fr. à titre de frais judiciaires de première instance.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais :**

Arrête les frais judiciaires d'appel à 2'400 fr., les met à la charge des parties à raison de la moitié chacune et les compense avec l'avance fournie, qui reste acquise à l'Etat de Genève.

Condamne B\_\_\_\_\_ à verser 1'200 fr. à A\_\_\_\_\_ à ce titre.

**Siégeant :**

Monsieur Ivo BUETTI, président; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Agnès MINDER JAEGER, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

*Indication des voies de recours et valeur litigieuse :*

*Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.*

*Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.*

*Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.*