

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/23625/2017-5

CAPH/10/2020

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 16 JANVIER 2020

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, _____ (GE), appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 17 avril 2019 (JTPH/149/2019), comparant par Me Nicolas CUENOUD, avocat, Budin & Associés, 17, rue De-Candolle, case postale 166, 1211 Genève 12, en l'étude duquel il fait élection de domicile,

et

B_____ **SA**, sise _____, _____ (GE), intimée, comparant par Me Guy STANISLAS, avocat, Jacquemoud Stanislas, 2, rue François-Bellot, 1206 Genève, en l'étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 17 janvier 2020.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/149/2019 du 17 avril 2019, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 1er février 2018 par A_____ à l'encontre de B_____ SA (ch. 1 du dispositif), débouté ce dernier de toutes ses conclusions (ch. 2), arrêté les frais de la procédure à 6'550 fr., mis entièrement à la charge de A_____ et compensés à due concurrence avec l'avance versée par ce dernier, restée acquise à l'Etat de Genève (ch. 3 à 5), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 6) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 7).

En substance, le Tribunal a considéré que A_____ avait démissionné de son poste auprès de B_____ SA afin de prendre une retraite anticipée, de sorte qu'il n'était pas éligible au plan social mis en place par cette dernière et qu'il ne pouvait par conséquent pas exiger le versement d'une indemnité de départ de 654'845 fr. 10.

- B. a.** Par acte déposé à la Cour de justice le 28 mai 2019, A_____ appelle de ce jugement, qu'il a reçu le 18 avril 2019, dont il sollicite l'annulation. Il conclut, avec suite de frais judiciaires, à la condamnation de B_____ SA au versement de la somme de 654'845 fr. 10 avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er janvier 2017.

b. B_____ SA a conclu à la confirmation du jugement entrepris.

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

d. Elles ont été informées par pli du 3 septembre 2019 de ce que la cause était gardée à juger.

- C.** Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :

a. A_____ a été engagé à plein temps à compter du 1er avril 1987 par C_____ SA – une filiale suisse du groupe pharmaceutique français B_____ dont les actifs et passifs ont été repris par la suite par D_____ (SUISSE) SA – en qualité d'assistant du directeur de la zone _____ [marché spécifique].

En 1999, il a intégré une autre filiale suisse du groupe français, la société B_____ SA, afin de gérer les licences du groupe. Il était alors à la tête d'une équipe de quatre personnes, sous la direction de E_____. A partir de 2010, il a également été en charge d'une seconde équipe de trois personnes à F_____ (France), sous la direction de G_____. Depuis lors, il a travaillé alternativement à Genève, lieu de son domicile, ainsi qu'à F_____ (France), les frais encourus par ses déplacements à F_____ (France) (hôtel et trajets) étant systématiquement pris en charge par son employeur.

De juin 2005 à mai 2017, A_____ a été inscrit au Registre du commerce en qualité de fondé de procuration de D_____ (SUISSE) SA, avec signature collective à deux. D'avril 2001 à mai 2017, il a été inscrit en qualité de fondé de procuration de B_____ SA, avec procuration collective à deux.

b. A l'aube des années 2000, le groupe B_____ a connu diverses restructurations, qui ont impacté ses filiales.

En Suisse, il a été décidé, dans le courant de l'année 2016, voire en 2015 déjà, de délocaliser l'activité de gestion des licences du site de Genève au site de H_____ (Malaisie). L'activité commerciale de B_____ SA devait ainsi cesser au 31 décembre 2016.

Dans ce contexte, un plan social a été mis en place. Celui-ci prévoyait une procédure interne permettant aux employés touchés par des suppressions de postes de bénéficier d'un éventuel reclassement et, si aucun poste de remplacement n'était envisageable, de percevoir une indemnité de départ correspondant à un mois de salaire par année de service avec un minimum de 3 mois et un maximum de 36 mois. Les employés de plus de 58 ans perdant leur emploi bénéficiaient en outre d'un pont AVS financé par B_____ SA jusqu'à l'âge de 62 ans pour les femmes et de 63 ans pour les hommes.

c. Les quatre employés genevois subordonnés à A_____ ont tous bénéficié du plan social précité, qui leur a été communiqué début septembre 2016 : I_____ a pu poursuivre son activité de logisticienne au sein de D_____ (SUISSE) SA, J_____, âgé de moins de 58 ans lors de la résiliation de son contrat, le 6 septembre 2016, a perçu une indemnité de départ, et K_____ et L_____, âgées de plus de 58 ans au moment de leur licenciement, le 20 septembre 2016 pour la première et le 30 novembre 2016 pour la seconde, ont perçu une indemnité de départ et bénéficié d'un pont AVS.

L_____ a été libérée de l'obligation de travailler dès le 1er décembre 2016, son contrat de travail prenant fin au 28 février 2017, tandis que J_____ et K_____ ont été libérés de l'obligation de travailler dès le 1er janvier 2017, leurs contrats de travail respectifs prenant fin le 31 mars 2017.

Leurs courriers de licenciement, signés par E_____ et A_____, mentionnaient les causes de la fin des liens contractuels (cessation des activités commerciales de B_____ SA au 31 décembre 2016 et transfert des activités sur d'autres plateformes) et indiquaient les conditions particulières d'accompagnement de leurs départs respectifs (indemnité de licenciement, rente-pont AVS pour ceux qui étaient âgés de plus de 58 ans et rachat possible au sein de la caisse de pension). Il leur était en outre demandé de prendre contact avec M_____, directrice des ressources humaines, afin de convenir d'un entretien en vue des formalités relatives à leurs départs.

d. A_____ a quitté l'entreprise le 31 décembre 2016. Les circonstances entourant la fin de ses rapports de travail sont litigieuses.

d.a. Le 18 août 2016, A_____ a informé E_____ de ce que G_____ avait obtenu un « *package* » pour l'équipe de B_____ SA dans l'hypothèse où il n'y aurait pas de solution de reclassement interne, à savoir : environ 30 mois de salaire et le pont AVS pour K_____, environ 20 mois de salaire et le pont AVS pour L_____ et environ 23 mois de salaire pour J_____. A_____ s'était vu accorder le pont AVS. Ce dernier souhaitait toutefois s'entretenir avec E_____ s'agissant de son « *package* ».

d.b. Par courrier électronique du 31 août 2016, G_____ a indiqué à A_____ que sa position était la suivante : *«J'ai obtenu l'accord de la DRH sur ce que tu m'avais demandé initialement. C'est bien toi qui, "n'ayant droit à rien", a formulé la demande autour du pont AVS. Je t'ai exprimé comment j'allais tenter de l'obtenir (le concept de "stay on Bonus" décrit dans ma note à N_____), pensant de bonne foi servir les intérêts du Groupe en sécurisant ta présence jusqu'à la fin de l'année, et les tiens (pont AVS que tu avais réclamé + RVI). Je n'ai pas l'intention, maintenant que ceci est acquis, de m'impliquer dans une inflation de revendications auprès de la RH. Ca ne serait pas crédible [...]. Je t'ai déjà dit que je ne supporterai pas ton approche [...]. Je ne me prononce pas sur le bien-fondé ou non de ta nouvelle demande et ne m'opposerai évidemment pas à une issue qui te serait plus favorable.»*

d.c. Par courrier du 26 septembre 2016, adressé à M_____, A_____ « a confirmé » la fin des rapports contractuels pour le 31 décembre 2016, indiquant qu'il ne pouvait envisager de poursuivre son activité professionnelle au sein de B_____ à F_____ (France), dans la mesure où, à plus de 58 ans et avec « ses problèmes de hanches », il lui serait trop difficile de passer encore plus de temps loin de chez lui.

Par courrier du même jour, signé par E_____ et O_____, fondée de pouvoirs et directrice du service juridique de B_____ SA et D_____ (SUISSE) SA, et contresigné par A_____, B_____ SA « a confirmé » à ce dernier s'engager à lui verser un montant de 115'150 fr., équivalent à un pont AVS, à condition qu'il parte en retraite anticipée au plus tard le 31 décembre 2016, un départ différé ne lui donnant plus droit au pont AVS. A l'instar de ce qui avait été demandé à ses collaborateurs, il était demandé à A_____ de prendre contact avec M_____ afin de convenir d'un entretien en vue des formalités relatives de départ. Le courrier indiquait en outre, à l'instar de ceux adressés aux subalternes de A_____, qu'un rachat était possible au sein de la caisse de pension. Ce courrier contenait toutefois un paragraphe supplémentaire relatif aux actions B_____ SA, qui continueraient de « *vester* », comme prévu, en 2017 et 2018, et qui lui restaient acquises.

e. Environ six mois après la cessation de ses fonctions, A_____ a réclamé le versement par B_____ SA d'une somme de 654'845 fr. 10, correspondant à l'indemnité de départ qui, à son avis, lui restait due au titre du plan social.

f. Par requête du 5 octobre 2017, déclarée non conciliée à l'audience du 11 décembre 2017 et portée devant le Tribunal le 1er février 2018, A_____ a assigné son ancienne employeuse en paiement de ladite somme avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 1er janvier 2017. Il a fait valoir qu'il avait été licencié par B_____ SA après qu'il eût refusé la modification de ses conditions de travail à compter du 1er janvier 2017 (à savoir un poste à 100% à F_____ (France)), de sorte que, à l'instar de ses collègues, il aurait dû bénéficier de l'intégralité du plan social et percevoir ainsi une indemnité de départ en sus du pont AVS. Il a allégué avoir « *préféré opter pour une retraite anticipée [et faire] valoir son droit au plan social en s'adressant tant à sa hiérarchie suisse que française* » (cf. allégué n. 64).

g. B_____ SA s'est opposée à la demande, faisant valoir que la fin des rapports de travail s'était inscrite dans le cadre d'une démission, le travailleur souhaitant prendre une retraite anticipée depuis plusieurs années et ayant concrétisé son souhait lors de la délocalisation des activités de son département.

D. Les éléments suivants résultent des enquêtes menées par le Tribunal :

a. A compter de 2010, A_____ a procédé régulièrement à des rachats de prévoyance professionnelle (témoignages de P_____, spécialiste LPP chez Q_____ SA, et de R_____, conseiller pour affaires fiscales chez S_____ SA). Ceux-ci ont consisté, dans un premier temps, en des rachats réglementaires, visant à compenser des années manquantes ou la baisse du taux de conversion, puis, dans un second temps, en des rachats supplémentaires, en vue de la prise d'une retraite anticipée (témoignage de P_____). En 2015, A_____ a augmenté l'ampleur de ses rachats grâce à l'obtention d'un héritage (témoignage de R_____).

Selon R_____, le plan de départ de A_____ consistait à échelonner les rachats entre 2010 et 2020, afin de prendre une retraite anticipée à 63 ans. Ce même témoin a déclaré qu'en 2013, A_____ n'avait pas arrêté la date à laquelle il souhaitait prendre sa retraite.

P_____ a précisé qu'elle avait dû recalculer à plusieurs reprises les rachats pouvant être faits « *tant* » que A_____ n'avait pas décidé de la date définitive à laquelle il allait prendre sa retraite anticipée. Elle a également déclaré ignorer la date à laquelle l'employé avait l'intention de prendre sa retraite anticipée, n'ayant pas souvenir d'une réunion s'étant tenue en juillet 2015 lors de laquelle cette question aurait été évoquée.

J_____ a confirmé qu'aucune date précise n'avait été fixée pour la retraite anticipée.

G_____ et E_____, les deux supérieurs hiérarchiques de A_____, ainsi que O_____ ont, quant à eux, déclaré que A_____ souhaitait prendre sa retraite en 2016.

b. Les deux supérieurs hiérarchiques de A_____ ont en outre déclaré que ce dernier n'avait pas été licencié. Il avait démissionné afin de prendre une retraite anticipée, mais avait différé la date de son départ de quelques mois afin d'accompagner les collaborateurs dans la première partie de la restructuration. En échange, pour le remercier d'être resté jusqu'à la fin de l'année 2016, la société lui avait versé un pont AVS. Celui-ci constituait une sorte de « *stay on bonus* », dont le concept avait été décrit dans une note que G_____ avait adressée au directeur des ressources humaines et dont A_____ avait reçu communication.

Selon G_____, le travailleur avait été tenu au courant de l'évolution des négociations concernant l'obtention d'un pont AVS et n'« *allait accepter de signer sa démission qu'une fois certain que le package comprenant son pont AVS* » était accepté. Afin de ne pas se décrédibiliser auprès des ressources humaines, le témoin avait toutefois refusé d'entrer en matière sur « *la nouvelle demande* » de A_____, ne souhaitant pas « *s'impliquer dans une inflation de revendications* ».

c. Il résulte des déclarations de G_____ que la possibilité pour A_____ de travailler exclusivement à F_____ (France) avait été évoquée par son supérieur hiérarchique, T_____, qui avait conseillé au travailleur de ne pas démissionner afin de tenter de bénéficier du plan social, soit par l'obtention d'un poste à F_____ (France), soit par l'obtention des prestations accompagnant un licenciement. Le témoin n'avait toutefois jamais personnellement proposé à A_____ de continuer à travailler à F_____ (France), car il connaissait depuis longtemps sa volonté d'arrêter toute activité. Il n'avait donc jamais sérieusement réfléchi à cette question. Si le travailleur avait décidé de ne pas démissionner, B_____ SA aurait dû examiner si un poste pouvait lui être proposé.

J_____ a déclaré avoir compris des explications que lui avait données G_____ que A_____ n'était pas inclus dans le plan social, car un poste à F_____ (France) lui serait offert. Il ignorait toutefois si une proposition ferme lui avait ensuite été faite. O_____ avait, quant à elle, compris des explications de G_____ que le travailleur avait négocié un pont AVS, car il souhaitait quitter la société, et n'avait pas été intégré dans la restructuration, car son poste ne disparaissait pas; l'activité devait toutefois s'exercer à F_____ (France) uniquement.

Enfin, E_____ a déclaré ne pas avoir été approché, ni par la hiérarchie ni par le travailleur, pour un éventuel remplacement à l'interne, car A_____ prenait une

retraite anticipée et n'avait pas été licencié. Ce dernier l'avait contacté pour rechercher une solution pour l'un de ses collaborateurs, mais pas pour lui-même.

d. J_____ et A_____ ont travaillé de manière confidentielle au démantèlement de la société, de sorte qu'ils ont pris connaissance du plan social avant les autres collaborateurs suisses (témoignage de J_____). Le témoin J_____ n'a toutefois pas participé aux négociations en lien avec ledit plan.

e. Après discussions, A_____ a été inscrit dans le système informatique de la société comme ayant pris une retraite anticipée (code « RET », correspondant à *Retirement age 55 at the employer's initiative or with at least 10 years of service*) et non comme ayant démissionné (code « RES », correspondant à *Voluntary Termination : Resignation*), ce qui lui a permis de conserver ses actions (témoignage de U_____, RH *partner* auprès de B_____ SA, qui estimait que le travailleur avait démissionné, de sorte qu'il n'avait normalement pas droit de conserver ses actions).

J_____ a été inscrit dans le système informatique comme ayant été licencié collectivement (code « ECO », correspondant à *Involuntary Termination due to restructuring / organizational changes : Departure at the employer's initiative*).

S'il avait été licencié collectivement, A_____ aurait également pu conserver ses actions (témoignage de U_____).

EN DROIT

1. **1.1** L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de trente jours et suivant la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1, 145 al. 1 let. a, 146 al. 1 et 311 CPC), à l'encontre d'une décision finale de première instance rendue dans une affaire de nature pécuniaire, qui statue sur des conclusions dont la valeur litigieuse, compte tenu de l'ensemble des prétentions demeurées litigieuses en première instance, est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 première phrase et 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Il en va de même de la réponse ainsi que des déterminations subséquentes des parties, déposées ou expédiées dans les formes et délais prévus par la loi (art. 312 al. 2 CPC), respectivement impartis à cet effet.

1.2 L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'instance d'appel dispose ainsi d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuées par le juge de première instance et vérifie si celui-ci

pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC en lien avec l'art. 310 let. b CPC; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 2).

1.3 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire est applicable (art. 219 ss CPC) et la cause est soumise aux maximes des débats (art. 55 al. 1 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

2. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir considéré qu'il a démissionné pour prendre une retraite anticipée. Il soutient avoir été visé par un congé-modification donné ensuite de son refus de poursuivre son activité à plein temps à F_____ (France), de sorte que, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, il était éligible au plan social et donc en droit de percevoir une indemnité de départ, au même titre que ses autres collègues licenciés.

2.1.1 Le plan social – que l'art. 335h al. 1 CO définit comme une convention par laquelle l'employeur et les travailleurs fixent les moyens d'éviter les licenciements, d'en limiter le nombre ou d'en atténuer les conséquences – fait partie des mesures destinées à protéger le travailleur en cas de licenciements collectifs (ATF 133 III 213 consid. 4.3 et les arrêts cités).

S'agissant des prestations offertes ou convenues dans le cadre d'un plan social, à l'instar de la jurisprudence rendue en matière de gratifications, l'égalité de traitement doit être respectée, en ce sens que les critères d'allocation de prestations supplémentaires doivent être définis de manière objective, en traitant de manière égale les travailleurs qui se trouvent dans une situation comparable. Toutefois, la liberté contractuelle prévaut sur l'égalité de traitement lorsque les distinctions ne sont ni arbitraires ni illicites. Les critères, qui peuvent être pris en considération pour déterminer les catégories de travailleurs ayant droit au plan social ou à certaines de ses prestations, peuvent être notamment la fonction du travailleur, son niveau hiérarchique, son salaire, son ancienneté, le fait d'avoir refusé un poste de travail alternatif proposé à l'initiative de l'employeur, la formation et des considérations sociales (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e édition 2019, p. 692 et les références citées).

2.1.2 Pour déterminer le sens d'une clause contractuelle, le juge doit dans un premier temps rechercher la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties, en tant qu'il est propre à établir quelle était leur conception au moment de conclure le contrat (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 ; 131 III 606 consid. 4.1).

Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si les volontés intimes divergent, le juge doit interpréter les déclarations et les comportements selon la théorie de la confiance, en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (interprétation objective ; ATF 144 III 93 consid. 5.2.3).

L'interprétation objective s'effectue non seulement d'après le texte et le contexte des déclarations, mais également sur le vu des circonstances qui les ont précédées et accompagnées, à l'exclusion des événements postérieurs (ATF 133 III 61 consid. 2.2.1 ; 132 III 626 consid. 3.1 in fine). Cela étant, il n'y a pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les cocontractants lorsqu'il n'existe aucune raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1). L'application du principe de la confiance est une question de droit (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3).

2.1.3 Au sens étroit, l'expression de « *congé sous réserve de modification* » ou, plus simplement de « *congé-modification* » désigne la résiliation par l'une des parties du contrat de travail pour sa prochaine échéance contractuelle, assortie d'une offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées. A défaut d'acceptation de cette offre par le destinataire, le contrat prendra fin à l'échéance du délai de résiliation. Au sens large, on parle d'un congé-modification lorsque les deux actes juridiques ne sont pas simultanés, la résiliation faisant suite à la non-acceptation d'une offre préalable de modification consensuelle des conditions de travail (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 620 s.).

Les effets du congé-modification dépendront de la réaction du travailleur. Si celui-ci n'accepte pas la modification proposée, les rapports de travail prendront fin à l'échéance du délai de préavis. Si le travailleur accepte les nouvelles conditions proposées, celles-ci entreront en vigueur à la date convenue et les rapports de travail se poursuivront (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 622).

2.2 En l'espèce, il s'agit de déterminer si l'appelant a été licencié ensuite de son refus de travailler à 100% à F_____ (France) (thèse de l'appelant), auquel cas il pourrait bénéficier du plan social, ou s'il a démissionné afin de prendre une retraite anticipée (thèse de l'intimée), auquel cas il ne serait pas éligible au plan social.

La thèse de l'appelant, selon laquelle il aurait été visé par un congé-modification, n'est pas suffisamment établie. Il n'appert en effet pas, au vu des éléments présents au dossier, qu'une proposition ferme de nouvelle affectation à plein temps à F_____ (France) aurait été formulée à l'appelant, ni, *a fortiori*, que ce changement constituait une condition résolutoire au maintien du contrat de travail. Tout au plus peut-on retenir que deux cadres dirigeants de l'intimée (à savoir le supérieur hiérarchique de l'appelant à F_____ (France) ainsi que le supérieur

direct de ce dernier) ont émis la possibilité de poursuivre la relation de travail moyennant que l'appelant travaille exclusivement en France. Il n'apparaît toutefois pas que les discussions menées à cet égard aient dépassé le stade de simples pourparlers, qui ont, au demeurant, été entamés hors la présence du service des ressources humaines, ce corrobore leur caractère non officiel. Les déclarations de J_____ et de la directrice du service juridique à cet égard n'apportent aucun éclairage supplémentaire, dès lors que lesdits témoins se sont limités à exposer de quelle manière ils avaient compris les propos tenus par le supérieur hiérarchique de l'appelant à F_____ (France).

A l'inverse, la thèse de l'intimée, selon laquelle l'appelant a démissionné en vue de prendre une retraite anticipée, est accréditée par plusieurs éléments du dossier. Tous les témoins connaissaient en effet la volonté de l'appelant de prendre une retraite anticipée, certains ayant même déclaré que ce dernier avait démissionné dans ce but. C'est d'ailleurs ce motif de départ qui a été inscrit dans le système informatique de l'entreprise, étant précisé que les discussions n'ont porté que sur l'opportunité de l'inscrire sous « RES » ou « RET » mais aucunement sous « ECO », à l'instar de l'un de ses collaborateurs ayant été licencié. L'appelant s'était d'ailleurs préparé à la retraite anticipée depuis 2010, effectuant des rachats réglementaires puis supplémentaires à cet effet. Il n'y a, en outre, pas lieu de douter des déclarations probantes et concordantes des deux supérieurs hiérarchiques de l'appelant, qui ont indiqué que ce dernier souhaitait partir en pré-retraite dans le courant de l'année 2016, mais avait accepté de rester jusqu'à la fin de l'année 2016 afin d'accompagner les collaborateurs dans la première phase de la restructuration, ce en contrepartie du versement d'un pont AVS. Il appert ainsi que les parties ont négocié les conditions de départ en pré-retraite de l'appelant. L'erreur dans laquelle ce dernier soutient s'être trouvé au moment de son départ ne trouve aucune assise dans le dossier, les enquêtes ayant démontré qu'il a été associé à l'élaboration du plan social et qu'il a lui-même veillé à sa bonne application à certains de ses collaborateurs. Il a même été amené, en sa qualité de responsable de service, à cosigner les lettres de licenciement de trois de ses collaborateurs, qui énonçaient clairement les mesures d'accompagnement les concernant. Il ne saurait donc se prévaloir de bonne foi d'une méconnaissance des mécanismes du plan social. Il s'ensuit qu'en contresignant le courrier de l'intimée du 26 septembre 2016, qui stipulait qu'il ne percevrait le pont AVS que s'il prenait sa retraite anticipée avant le 31 décembre 2016, puis en percevant effectivement cette somme en quittant la société, l'appelant a accepté en connaissance de cause les conditions de départ de son employeur, de sorte qu'il ne saurait aujourd'hui revenir sur son accord. Les termes utilisés dans son courrier du 26 septembre 2016 ne modifient pas cette appréciation, dès lors que l'appelant n'a pas établi l'existence d'un congé modification.

Le principe de l'égalité de traitement, dont il se prévaut, ne saurait en outre s'appliquer en l'espèce, dès lors que les circonstances entourant le départ de

l'appelant diffèrent de celles de ses collègues ayant bénéficié du plan social, étant rappelé que la liberté contractuelle prime en ce domaine.

A l'instar du Tribunal, la Cour considère ainsi que l'appelant a démissionné afin de prendre une retraite anticipée tout en négociant le versement d'un pont AVS. C'est ainsi à juste titre que le Tribunal l'a débouté de toutes ses conclusions.

Partant, le jugement sera confirmé.

3. Les frais judiciaires de l'appel seront arrêtés à 5'000 fr. (art. 19 al. 3 let. c LaCC ; 22 al. 1 et 71 RTFMC), mis entièrement à la charge de l'appelant, qui succombe dans l'intégralité de ses conclusions (art. 106 al. 1 CPC), et compensés avec l'avance de frais, d'un même montant, fournie par ce dernier, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

S'agissant d'un litige de droit du travail, il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 5:**

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 28 mai 2019 par A_____ contre le jugement JTPH/149/2019 rendu le 17 avril 2019 par le Tribunal des Prud'hommes dans la cause C/23625/2017.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 5'000 fr., les met à la charge de A_____ et les compense avec l'avance de frais du même montant opérée par ce dernier, qui demeure acquise à l'Etat de Genève.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Monsieur Ivo BUETTI, président ; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, 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.