



## POUVOIR JUDICIAIRE

C/30432/2018

CAPH/7/2024

**ARRÊT****DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU LUNDI 15 JANVIER 2024**

Entre

**Monsieur A** \_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_ (VS), appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 5 octobre 2022 (JTPH/308/2022) et intimé sur appel joint, représenté par Me Emilie PRAZ, avocate, rue du Scex 4, case postale 157, 1951 Sion,

et

**B** \_\_\_\_\_ / **I** \_\_\_\_\_ **AG**, sise \_\_\_\_\_ (AG), intimée et appelante sur appel joint, représentée par Mes Anne TROILLET et Kilian BAUMGARTNER, avocats, rue de Lyon 77, case postale, 1211 Genève 13

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 25 janvier 2024.

---

---

**EN FAIT**

- A.** Par jugement JTPH/308/2022 rendu le 5 octobre 2022, notifié aux parties le lendemain, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal) a déclaré recevable la demande formée le 23 mai 2019 par A\_\_\_\_\_ à l'encontre de B\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ SA (ch. 1 du dispositif), condamné cette dernière à verser à A\_\_\_\_\_ la somme nette de 18'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 1<sup>er</sup> juin 2018 (ch. 2) et débouté A\_\_\_\_\_ de ses autres conclusions (ch. 3).

Il a arrêté les frais judiciaires à 1'858 fr. 40 (ch. 4), les a répartis à raison de 775 fr. 40 à la charge de A\_\_\_\_\_ et de 1'083 fr. à la charge de B\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ SA (ch. 5), les a compensés partiellement avec l'avance de frais de 1'083 fr. versée par A\_\_\_\_\_, qui restait acquise à l'Etat de Genève (ch. 6), a condamné B\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ SA à verser la somme de 775 fr. 40 aux Services financiers du Pouvoir judiciaire (ch. 7), condamné B\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ SA à verser à A\_\_\_\_\_ la somme de 307 fr. 60 (ch. 8), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 8) et débouté les parties de toute autre conclusion.

- B. a.** Par acte expédié le 7 novembre 2022 à la Cour de justice (ci-après : la Cour), A\_\_\_\_\_ a formé appel de ce jugement, concluant, sous suite de frais judiciaires et dépens, à sa réformation en ce sens que B\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ SA soit condamnée à lui verser la somme nette de 66'893 fr. 55 avec intérêts à 5% dès le 1<sup>er</sup> juin 2018, les frais de la procédure de première instance, arrêtés à 1'858 fr. 40, devant être mis à la charge de B\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ SA et une équitable indemnité à titre de dépens de la procédure de première instance devant lui être allouée.

**b.** Dans le délai imparti, B\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ SA a répondu à l'appel et formé un appel joint, concluant, sous suite de frais judiciaires et dépens, au rejet de l'appel, respectivement à l'annulation des chiffres 2 à 4 et 8 du dispositif et, cela fait, au déboutement de A\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions.

**c.** Par courrier du 16 janvier 2023, A\_\_\_\_\_ a indiqué qu'il renonçait à répondre à l'appel joint et à répliquer sur appel principal, relevant que ses arguments avaient été développés dans le cadre de son mémoire d'appel et dans ses plaidoiries écrites de première instance du 15 mars 2022.

**d.** Les parties ont été informées par la Cour de ce que la cause était gardée à juger par courriers du 17 janvier 2023.

**e.** Par courrier du 14 décembre 2023, l'employeuse a informé la Cour que, à la suite d'une fusion, B\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ AG est devenue B\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ AG le \_\_\_\_\_ 2023.

---

f. Les parties n'ont pas été invitées à effectuer des avances de frais en appel.

C. Les faits pertinents suivants ressortent de la procédure :

a. B\_\_\_\_\_/3\_\_\_\_ SA (ou également ci-après : "B\_\_\_\_\_/3\_\_\_\_ SA") était une société de droit suisse, avec siège à Genève, dont le but était, notamment, la création et l'exploitation d'usines pour la fabrication et la vente de toutes machines et appareils de tous systèmes quelconques et, plus spécialement, de machines et appareils électriques, tels que les locomoteurs électriques.

Elle faisait partie du groupe B\_\_\_\_\_ (ci-après : "B\_\_\_\_\_" ou "le Groupe"), \_\_\_\_\_ fournisseur mondial indépendant de transformateurs de traction pour le matériel roulant ferroviaire, dont l'organisation en Suisse était répartie en cinq secteurs principaux.

b. Par contrat de travail à durée indéterminée signé le 18 juillet 2000, A\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1960, a été engagé par B\_\_\_\_\_/3\_\_\_\_ SA en qualité de "responsable commercial traction" dès le 1<sup>er</sup> octobre 2000, pour un salaire de 8'700 fr., versé treize fois l'an.

Entre 2001 et 2011, il a été promu à différents postes, son salaire a été régulièrement réévalué, en reconnaissance de sa performance et de son engagement.

c. Dès 2014, le Groupe B\_\_\_\_\_ a mis en place une coordination mondiale des ventes de transformateurs de traction produits par les six sites de production.

d. A\_\_\_\_\_ a été nommé au poste de "Global Sales Manager" pour les transformateurs de traction dans la division du même nom à Genève à compter du 1<sup>er</sup> mars 2014, avec, notamment, pour tâches de coordonner et de développer le marché mondial des transformateurs de traction du Groupe B\_\_\_\_\_. Selon la description du poste, la masse de commandes à traiter (*order received*) était estimée à environ 150 MUSD pour B\_\_\_\_\_/3\_\_\_\_ SA et 300 MUSD pour B\_\_\_\_\_.

Alors que l'annonce interne publiée à cette occasion par le Groupe B\_\_\_\_\_ indiquait que A\_\_\_\_\_ devrait répondre à C\_\_\_\_\_, l'annonce publiée par B\_\_\_\_\_/3\_\_\_\_ SA indiquait qu'il devrait se référer à D\_\_\_\_\_.

Malgré cette fonction globale, son salaire était versé par B\_\_\_\_\_/3\_\_\_\_ SA.

Le poste qu'il occupait jusque-là a été attribué à E\_\_\_\_\_.

e. Dès le mois de juin 2014, F\_\_\_\_\_, de la société G\_\_\_\_\_ SA, a prodigué à A\_\_\_\_\_ un accompagnement personnalisé (*coaching*) pris intégralement en

---

charge par B\_\_\_\_\_/3\_\_\_\_ SA, dont les objectifs étaient 1) d'améliorer sa capacité à coordonner et conduire les équipes et les activités globales, à collaborer avec ses différents partenaires au sein de l'organisation de B\_\_\_\_, aussi bien ses pairs que son management, 2) de développer une systématique de partage de l'information, lui permettant de travailler efficacement et confortablement avec des personnes proches et éloignées géographiquement, formaliser ses pratiques et le partage de l'information, et 3) de mieux prioriser ses activités pour répondre aux besoins de ses différents interlocuteurs internes et externes et améliorer sa capacité à faire face à un important volume de travail.

f. Le 9 septembre 2015, le Groupe B\_\_\_\_ a annoncé publiquement la mise en place d'un plan (appelé "*H\_\_\_\_\_ Program*") visant à économiser environ un milliard de dollars par le biais d'une réduction de ses effectifs d'ici à fin 2017.

Il ressort de la présentation de ce plan (pièce 10 produite par l'employeuse) que, notamment, les domaines "*Marketing & Sales*" étaient concernés ("*slides*" 4 et 5) et que la société souhaitait obtenir "*20% complexity reduction in all dimensions*" ("*slide*" 12).

g. Par contrat de travail à durée indéterminée signé le 17 décembre 2015, A\_\_\_\_ a été nommé "*Senior Marketing and Sales Advisor*" dans la division "*Power Grids Transformers*" à Genève à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, pour un salaire annuel brut de 173'901 fr., prestations salariales accessoires et indemnités forfaitaires incluses, le délai de résiliation du contrat étant de six mois pour la fin d'un mois.

L'employeuse a allégué que le plan de restructuration annoncé en 2015 visait à réduire de \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_ [le nombre de] divisions du Groupe B\_\_\_\_, ainsi qu'à créer une unité dédiée aux réseaux de courant (*Power Grids*) en supprimant ou redéfinissant certains postes, en particulier dans les fonctions dites "globales". Alors que la suppression du poste de A\_\_\_\_ avait été envisagée, celle-ci avait finalement pu être évitée en décembre 2015 en opérant une redéfinition de son rôle et en augmentant son rayon d'action au niveau local. Alors que son activité était jusque-là effectuée pour un tiers pour elle et pour deux tiers pour le Groupe B\_\_\_\_, l'activité pour le groupe avait été réduite à un tiers, ce qu'il avait accepté. Elle avait alors supporté l'entier de son salaire, lequel n'était pas refacturé au Groupe. Parmi les changements que ce nouveau poste impliquait figurait également le fait que le lieu de travail de A\_\_\_\_ était à Genève, en théorie cinq jours par semaine. Il lui avait été rappelé que sa présence à Genève devait être significativement plus importante qu'auparavant. Bien qu'il lui était également autorisé de travailler depuis son domicile, il le faisait très, voire trop régulièrement. Il s'était, cependant, avéré qu'une large partie des nouvelles tâches qui avaient été assignées à A\_\_\_\_ étaient, dans les faits, déjà attribuées à d'autres employés, notamment à E\_\_\_\_, de sorte que ce poste s'était en fin de

---

compte révélé être une charge salariale trop conséquente dans le cadre du nouveau plan de mesures visant à réduire davantage les coûts. Par ailleurs, les compétences de l'ancien employé ne répondaient pas à ses attentes, notamment en matière de leadership, et ce malgré les différentes mesures de soutien apportées. Après son licenciement, ses tâches avaient été réattribuées à l'interne et réparties entre différents postes.

I\_\_\_\_\_, représentant de l'employeuse, employé de B\_\_\_\_\_/3\_\_\_\_\_ SA depuis une vingtaine d'année, ancien collègue de A\_\_\_\_\_ et directeur général depuis deux ans, a déclaré au Tribunal que le programme de réduction des coûts touchait une partie des "cols blancs". Le Groupe avait licencié environ \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_ personnes à Genève et \_\_\_\_\_ dans le monde. Le poste de A\_\_\_\_\_ avait été visé par cette restructuration. Il avait pu être rapatrié à Genève et B\_\_\_\_\_/3\_\_\_\_\_ SA avait repris les coûts de son poste. Son activité avait été revue à 50-50 entre le Groupe et Genève.

J\_\_\_\_\_, également représentante de l'employeuse, employée de B\_\_\_\_\_/3\_\_\_\_\_ SA depuis un dizaine d'année, ancienne collègue de A\_\_\_\_\_ et responsable RH pour le secteur transformateur depuis fin 2017, a confirmé que le poste de A\_\_\_\_\_ avait, à ce moment-là, été passablement touché, mais qu'il avait pu être sauvé.

Entendue en qualité de témoin, K\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines de 1995 à 2018 au sein de B\_\_\_\_\_/3\_\_\_\_\_ SA, a confirmé que A\_\_\_\_\_ aurait dû être licencié dans le cadre de la restructuration de 2015 – qui visait surtout les "cols blancs" -, mais une solution avait été trouvée pour gérer différemment ses coûts.

Entendu en qualité de témoin, L\_\_\_\_\_, employé de B\_\_\_\_\_/3\_\_\_\_\_ SA pendant vingt-cinq ans jusqu'à fin 2017, supérieur direct de A\_\_\_\_\_ durant cette période, a également confirmé que le changement de poste de l'ancien employé avait eu lieu en raison du programme de réduction des coûts pour les "cols blancs". On lui avait demandé de réduire les ressources allouées pour les personnes qui travaillaient en "*global*". A\_\_\_\_\_ devait faire partie de cette réduction, à moins que B\_\_\_\_\_/3\_\_\_\_\_ SA ne le "reprenne", ce que celle-ci avait accepté.

**h.** En 2016, les ventes de transformateurs de traction effectuées par le Groupe B\_\_\_\_\_, tous sites confondus, ont atteint le chiffre record de 350 millions de francs.

**i.** A\_\_\_\_\_ a été en incapacité de travail à 50% à compter du 4 janvier 2017, à 100% du 10 mai au 2 juillet 2017, puis de nouveau à 50% jusqu'au 20 octobre 2017.

---

**j.** Par courrier recommandé du 21 août 2017, adressé également par courriel sur la messagerie privée de A\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_/3\_\_\_\_\_ SA a communiqué à ce dernier la résiliation de son contrat de travail avec effet au 28 février 2018 pour des raisons économiques, le libérant de son obligation de travailler pendant le délai de congé.

A\_\_\_\_\_ a exposé que, dans la matinée du 21 août 2017, alors qu'il travaillait depuis son domicile et tentait de joindre des clients pour des affaires en cours, il s'était rendu compte que son téléphone portable professionnel ne fonctionnait plus et que certaines fonctions de son ordinateur étaient bloquées, telle sa messagerie. En consultant sa messagerie privée, il avait alors découvert le courriel de son employeuse lui communiquant son licenciement. Malgré ses dix-sept années d'activité, celle-ci n'avait pas daigné lui annoncer son licenciement en personne, mais avait profité d'une journée où il se trouvait hors des locaux, de sorte qu'il n'avait pas eu l'occasion de dire au revoir à ses collègues. Aucune alternative ne lui avait par ailleurs été proposée, comme un changement de fonction au sein de l'entreprise. Il avait finalement pris sa retraite anticipée le 1<sup>er</sup> juin 2018, après dix-huit ans d'activité au sein de B\_\_\_\_\_/3\_\_\_\_\_ SA.

Cette dernière a, pour sa part, exposé qu'en principe, la fin des rapports de travail était annoncée personnellement aux employés, mais que A\_\_\_\_\_ avait dû être licencié par l'envoi d'une lettre à son domicile en raison du fait qu'il ne se rendait presque plus à Genève. Le blocage des accès avait été nécessaire afin de protéger les données, compte tenu du poste relativement élevé qu'il occupait.

J\_\_\_\_\_ a déclaré au Tribunal qu'en règle générale, les accès étaient coupés "*quasi immédiatement*" pour protéger l'entreprise lorsqu'un vendeur était licencié. Cette décision était prise en fonction du poste que la personne occupait.

K\_\_\_\_\_ a déclaré aux premiers juges qu'un licenciement se faisait normalement lors d'un entretien avec les RH et le supérieur hiérarchique. S'agissant du licenciement de A\_\_\_\_\_, elle ne se rappelait pas si un courrier avait été envoyé par la Poste, s'il y avait eu un autre processus ou si elle lui avait parlé au téléphone. Elle se souvenait, en revanche, avoir tenté de le contacter par téléphone ou messagerie.

**k.** Par courrier suivi du 22 septembre 2017 adressé à B\_\_\_\_\_/3\_\_\_\_\_ SA, A\_\_\_\_\_ a fait opposition à son licenciement, au motif qu'il était abusif, invoquant également une violation de son devoir de protection.

**l.** Par courrier du 10 novembre 2017, B\_\_\_\_\_/3\_\_\_\_\_ SA a confirmé le licenciement, contesté les accusations de violation du devoir de protection et réitéré le motif économique du licenciement, expliquant que celui-ci avait eu lieu dans le cadre du programme de restructuration en vigueur depuis deux ans. Les

---

tâches de A\_\_\_\_\_ ayant été réparties entre plusieurs collaborateurs, il ne lui était plus possible de l'occuper.

I\_\_\_\_\_ a déclaré au Tribunal qu'une deuxième vague de licenciements avait touché les employés du groupe au début 2017, qui avait conduit à \_\_\_\_\_ de licenciements. A Genève, seul A\_\_\_\_\_ avait été touché. Il avait été essayé d'amortir le choc économique en reprenant l'employé à Genève, mais finalement cela n'était plus possible financièrement. C'est le coût financier qui avait décidé l'employeuse à mettre un terme à son contrat.

L\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il avait participé à la décision de licenciement. Les programmes de réduction des coûts avaient été mis en place sur la durée. A\_\_\_\_\_ en avait été victime. Son licenciement avait été économique.

Entendu en qualité de témoin, D\_\_\_\_\_, employé chez B\_\_\_\_\_/3\_\_\_\_\_ SA depuis 2013, responsable direct de A\_\_\_\_\_ depuis 2015, a déclaré que plusieurs personnes avaient été licenciées ou étaient parties d'elles-mêmes après le départ de A\_\_\_\_\_.

**m.** En raison d'opérations médicales planifiées avant l'annonce de son licenciement, A\_\_\_\_\_ a été en incapacité de travail les 2 et 6 octobre 2017, du 26 octobre au 26 novembre 2017 et du 12 janvier au 12 février 2018, ce qui a eu pour conséquence de reporter la fin des rapports de travail au 31 mai 2018.

**n.** Par communiqué interne du 9 février 2018, le Groupe B\_\_\_\_\_ a exposé quelques détails de la nouvelle "*Division Power Grids*" créée dans le contexte du programme "*M\_\_\_\_\_*". L'un des changements concernait la nomination de E\_\_\_\_\_ au poste de Responsable du développement des marchés au sein du département Transports et infrastructures, en sus de son poste de Responsable mondial des ventes du Groupe B\_\_\_\_\_ pour les transformateurs de traction.

I\_\_\_\_\_ a exposé au Tribunal qu'après le départ de A\_\_\_\_\_, les rôles avaient été redistribués. E\_\_\_\_\_ et son équipe avaient repris une partie des rôles local et du Groupe. Le reste avait été repris par D\_\_\_\_\_. De ce fait, le poste occupé par l'ancien employé n'existait plus. Le poste occupé par E\_\_\_\_\_ n'était pas du tout le même que celui occupé par A\_\_\_\_\_. Il était beaucoup plus large, car il ne traitait pas uniquement du domaine ferroviaire, mais du domaine du transport au sens large. Avant cela, E\_\_\_\_\_ occupait la fonction uniquement pour Genève.

**D. a.** Après avoir déposé une requête de conciliation le 27 novembre 2018 et obtenu une autorisation de procéder le 12 février 2019, A\_\_\_\_\_ a, par demande expédiée au Tribunal le 23 mai 2019, assigné B\_\_\_\_\_/3\_\_\_\_\_ SA en paiement de 100'340 fr. 30 avec intérêts à 5% dès le 31 mai 2018 à titre d'indemnité pour

licenciement abusif et de 8'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016 à titre d'indemnité pour tort moral.

**b.** Dans sa réponse du 24 octobre 2019, B\_\_\_\_\_/3\_\_\_\_\_ SA a conclu au déboutement de A\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions.

**c.** Par réplique du 14 novembre 2019 et duplique du 9 janvier 2020, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

**d.** Le Tribunal a entendu les parties lors de l'audience tenue le 26 mai 2020.

A\_\_\_\_\_ a, notamment, déclaré avoir été victime de mobbing. En 2017, son médecin avait "*vu son état*" et lui avait ordonné de "*lever le pied*". Selon lui, le motif invoqué à l'appui de son licenciement était fallacieux car il s'agissait d'une année records en termes d'entrée de commandes. C'était plutôt son incapacité de travail qui était à l'origine de son licenciement, laquelle avait été provoquée par le mobbing exercé.

**e.** Lors des audiences des 28 mai et 2 juin 2020, le Tribunal a procédé à l'audition de témoins.

Sur requête de A\_\_\_\_\_, il a également fait procéder à l'audition de C\_\_\_\_\_ par commission rogatoire le 17 septembre 2021. A cette occasion, le témoin a, notamment, déclaré que l'employé avait rencontré des difficultés en lien avec son lieu de travail (sa présence à Genève étant jugée insuffisante), qu'en dehors de cela, il n'avait jamais constaté de mobbing et qu'il n'avait pas de souvenir que l'employé se soit plaint de mobbing en sa présence.

**f.** Le 3 juin 2020, le Dr N\_\_\_\_\_, spécialiste FMH en médecine interne générale, médecin traitant de A\_\_\_\_\_ depuis 2013, a produit le dossier médical de son patient, dont il ressort, notamment, que son patient souffrait d'un trouble de l'adaptation réaction mixte anxieuse et dépressive depuis 2014 et d'une insomnie non organique depuis 2013, qu'il faisait l'objet d'un important stress et d'un état d'épuisement aigu depuis 2014, que la cause en était ses soucis multiples (enfants et travail), que ses deux enfants souffraient de problèmes psychiques (l'un d'une schizophrénie assez sévère et pour l'autre d'un trouble de personnalité avec des traits antisociaux et schizoïde), qu'en mars 2016, le patient se posait la question d'une retraite anticipée vu son stress professionnel et qu'en février 2017, il avait indiqué qu'il y avait eu plusieurs licenciements à tous les niveaux hiérarchiques. Il s'était trouvé en incapacité de travail partielle dès 2017 en raison d'un épuisement sévère, puis totale en raison d'une situation somatique très marquée (sommeil, irritabilité, anxiété, humeur dépressive).

---

Dans un courrier adressé à l'Office cantonal AI à O\_\_\_\_\_ (Valais) le 6 octobre 2017, le thérapeute a indiqué que, le 22 août 2017, le patient avait reçu sa lettre de licenciement par email et qu'une heure plus tard, il ne pouvait plus utiliser ses téléphone et ordinateur professionnels.

**g.** Le \_\_\_\_\_ 2020, B\_\_\_\_\_/3\_\_\_\_\_ SA a changé sa raison sociale en B\_\_\_\_\_/4\_\_\_\_\_ SA.

**h.** Le \_\_\_\_\_ 2022, à la suite d'une fusion, B\_\_\_\_\_/4\_\_\_\_\_ SA est devenue B\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ AG.

**i.** Dans leurs plaidoiries écrites des 15 et 19 mars 2022 et réplique du 27 avril 2022, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives, à la suite de quoi le Tribunal a gardé la cause à juger.

**j.** Aux termes du jugement entrepris, le Tribunal a considéré que, contrairement ce que soutenait A\_\_\_\_\_, le motif de licenciement pour raison économique ne semblait pas mensonger et apparaissait fondé. En effet, l'ancien employé n'avait pas démontré qu'un autre employé aurait été nommé pour effectuer ses tâches ou qu'un employé aurait été engagé à cet effet, ce qui laissait penser que ses tâches avaient été réattribuées parmi les collaborateurs de l'équipe existante (notamment E\_\_\_\_\_), comme le soutenait l'employeuse. Il n'avait pas non plus allégué que le poste de Responsable régional des ventes, occupé par E\_\_\_\_\_ avant son licenciement, avait été repourvu. Il apparaissait ainsi que l'employeur n'avait pas simplement entendu repourvoir le poste de A\_\_\_\_\_, mais modifier son organisation interne, respectivement celle du Groupe, en réattribuant et, surtout, en regroupant certaines tâches entre les collaborateurs déjà en activité. Une série de licenciements avait eu lieu dans ce cadre, ce que A\_\_\_\_\_ avait indiqué à son médecin et avait été confirmé par des témoins. A\_\_\_\_\_ avait lui-même confirmé qu'il y avait eu beaucoup de changements en 2017 et que toute sa hiérarchie avait été remplacée. Ces licenciements et mutations démontraient bien que l'employeur, respectivement le Groupe, avait effectivement la volonté de limiter le nombre de collaborateurs impliqués, allant dans le sens d'une réduction des coûts, telle qu'annoncée publiquement par le Groupe B\_\_\_\_\_. Le poste de A\_\_\_\_\_ aurait d'ailleurs dû être déjà supprimé en 2015, mais l'employeur avait trouvé le moyen de le maintenir en lui attribuant une fonction plus locale. La répartition des tâches en faveur de l'employeur s'était modifiée en 2016, la part locale se montant à 51%, alors qu'en 2014, elle n'était que de 1/3 et de 2/3 pour le Groupe. Bien que l'instruction n'avait pas permis d'établir si l'employeuse refacturait ou non le salaire de l'employé au Groupe, il était évident qu'en bénéficiant d'une plus grande activité de la part de ce dernier, celle-ci devait assumer, si ce n'était la totalité, au moins une part non négligeable de son salaire. Or, elle n'aurait sûrement pas procédé de la sorte si elle avait eu l'intention de pousser l'employé vers la sortie. L'employeuse n'avait pas allégué avoir licencié A\_\_\_\_\_ en raison

de difficultés financières, mais pour cause de restructuration. Il était normal qu'une société réfléchisse sur la problématique de ses coûts, au besoin en procédant à des restructurations, ce d'autant lorsqu'elle se situait dans un domaine à forte compétitivité au niveau mondial. Ces restructurations pouvaient être considérées comme des décisions économiques, puisqu'elles visaient précisément à effectuer des économies ou réduire des pertes, comme cela avait été relayé par les journaux. Le fait d'avoir conservé E\_\_\_\_\_ et de lui avoir attribué des tâches effectuées par A\_\_\_\_\_ ne suffisait pas à soutenir que le licenciement était abusif. Le choix du licenciement d'un collaborateur était un choix propre de l'employeur, exception faite des cas où les reproches formulés lui étaient imputables. En l'occurrence, malgré les qualités reconnues de A\_\_\_\_\_, comme celle d'être un bon négociateur et de comprendre rapidement les besoins de l'interlocuteur pour s'y conformer, il éprouvait des difficultés en matière de communication et de leadership, ce dont il se plaignait lui-même. Il avait, à sa demande, pu bénéficier d'une formation en management (coaching), de sorte que son employeur avait cherché la meilleure solution d'aide possible, soit la plus personnalisée et la plus coûteuse.

Examinant cependant si les motifs de congé invoqués par A\_\_\_\_\_ apparaissaient comme plus plausibles, le Tribunal a considéré que ce dernier n'avait pas démontré qu'il aurait été victime d'une stratégie de la part d'autres employés pour l'évincer du secteur des ventes ni qu'il aurait souffert de mobbing ayant engendré son incapacité de travail. L'incapacité de travail avait été induite principalement par un état de stress et d'épuisement, dont il n'avait pas été démontré qu'ils soient liés uniquement à son activité professionnelle, compte tenu du contexte familial de l'employé et des troubles dont souffraient ses enfants, créant une situation physiquement et psychologiquement éprouvante sur la durée. Des doutes subsistaient au niveau interne concernant la répartition des tâches entre lui et d'autres collègues, de même que s'agissant des rapports hiérarchiques, sans qu'il soit possible de déterminer si cela tenait au manque de clarté de l'employeuse ou du Groupe B\_\_\_\_\_. L'employeuse n'était cependant pas restée inactive, mais avait entrepris des démarches pour aider son collaborateur (cours de gestion des conflits, coaching personnalisé, entretiens, annonces de changement de postes, cahiers de charges établis et soutien hiérarchique). A\_\_\_\_\_ ne pouvait être suivi lorsqu'il indiquait qu'il n'avait aucun compte à rendre à B\_\_\_\_\_/3\_\_\_\_\_ SA, alors que son activité était de 51% en sa faveur, et qu'il devait ainsi rendre compte à D\_\_\_\_\_. Son comportement laissait penser que les reproches formulés par son employeur, soit sa présence insuffisante sur le site de Genève et son manque de communication étaient fondés, en sus des autres difficultés ayant donné lieu à un coaching.

S'agissant de l'argument de A\_\_\_\_\_ selon lequel le licenciement était abusif du fait qu'il survenait après dix-huit ans de collaboration sans aucun égard pour sa

personnalité, le Tribunal a considéré que la manière dont l'employeuse avait exercé son droit à la résiliation constituait une violation des droits de la personnalité de l'ancien employé. En effet, le jour de son licenciement, durant lequel ce dernier se trouvait en télétravail à son domicile, son téléphone, ainsi que ses accès informatiques avaient été coupés sans même qu'il n'en soit averti, alors qu'il était en plein travail. Après s'être questionné sur les raisons de cette coupure et avoir tenté d'y remédier, il avait découvert la lettre de licenciement qui lui avait été envoyée par courriel sur sa messagerie privée. Les explications de l'employeuse – consistant à dire qu'elle avait agi ainsi parce que l'employé ne se présentait plus dans les locaux - n'étaient pas convaincantes. Actif à 50% au moment du licenciement, l'employeuse avait disposé d'un délai de 10 jours pour le convoquer à un entretien lors duquel la décision lui aurait été annoncée en personne. Au lieu de cela, l'employé avait dû "deviner" qu'il était licencié en lui coupant ses accès de manière abrupte. Si le blocage des accès est une mesure compréhensible lors du licenciement d'un cadre, il n'est pas acceptable de procéder audit blocage avant que la personne ne soit informée de son licenciement et alors même qu'elle est en train de travailler. Il n'avait pas non plus eu la possibilité de saluer ses collègues avant son départ. Pour les premiers juges, cette manière de procéder de l'employeur était inadmissible et témoignait d'un manque d'égards envers l'employé. Cependant, aucune alternative au licenciement n'aurait pu être privilégiée, malgré l'âge de l'employé qui était proche de la retraite, dès lors que l'employeuse avait déjà tenté de le replacer dans un poste plus local afin d'éviter son licenciement, en sus d'avoir mis en place un coaching pour lui proposer un accompagnement personnalisé. Tenant compte, notamment, de la finalité de l'indemnité qui devait être accordée à l'employé, de la gravité de la faute de l'employeur, mais également du fait que l'employé n'était pas souvent à Genève, ce qui avait quelque peu compliqué la notification de la décision, du fait que celui-ci avait bénéficié de la retraite anticipée à la fin de son délai de congé prolongé, ce qu'il avait déjà envisagé avec son médecin avant même son licenciement selon les rapports de son médecin, ainsi que de son large pouvoir d'appréciation, le Tribunal a fixé une indemnité d'un montant de 18'000 fr. avec intérêts dès le jour suivant la fin des rapports de travail.

En revanche, l'atteinte portée aux droits de la personnalité de l'employé lors de l'annonce de son licenciement ne pouvait cependant être considérée comme suffisamment grave pour justifier une indemnisation pour tort moral au sens de l'art. 49 CO. Il n'avait par ailleurs pas démontré avoir été victime de mobbing ou avoir subi des atteintes à sa personnalité résultant des faits indépendants de l'annonce de son licenciement.

S'agissant des frais de la procédure, le Tribunal a principalement mis les frais judiciaires à la charge de l'employeuse, qui succombait, à l'exception de 775 fr. 40 de frais liés à la commission rogatoire qu'il a mis à la charge de l'employé, dès

---

lors que celui-ci avait requis ce moyen de preuve et que le témoignage recueilli n'avait pas porté sur des éléments pertinents pour la condamnation de l'employeuse. Les premiers juges n'ont enfin pas alloué de dépens.

### **EN DROIT**

- 1. 1.1** Interjeté dans le délai utile et suivant la forme prescrits par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), contre une décision finale de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) statuant sur un litige prud'homal dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), l'appel est recevable.

**1.2** L'appel joint est également recevable (art. 313 al. 1 CPC).

Par souci de simplification, l'appelant principal sera désigné comme l'appelant, et l'appelante joint comme l'intimée.

**1.3** La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

Compte tenu de la valeur litigieuse d'espèce, 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 invoquent toutes deux une violation de l'art. 336 CO.

**2.1** Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail prévaut la liberté de résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1).

**2.1.1** Le caractère abusif du congé peut résider dans le motif répréhensible qui le sous-tend, dans la manière dont il est donné, dans la disproportion évidente des intérêts en présence, ou encore dans l'utilisation d'une institution juridique de façon contraire à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4). Un licenciement pourra être abusif si l'employeur exploite de la sorte sa propre violation du devoir imposé par l'art. 328 CO de protéger la personnalité du travailleur (ATF 125 III 70 consid. 2a). Un licenciement peut également être tenu pour abusif lorsqu'il répond à un motif de simple convenance personnelle de

---

l'employeur (ATF 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid 4; 125 III 70 consid. 2).

**2.1.2** Est en particulier abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO). Ainsi, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu de travail due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à ce travailleur n'est pas abusif, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. Cette exigence repose sur le devoir de l'employeur de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_130/2016 du 25 août 2016 et les réf. cit.; ATF 132 III 115 consid. 2.2; 125 III 70 consid. 2c).

**2.1.3** Le droit des obligations ne prévoit pas l'obligation d'entendre la partie adverse avant de prononcer un licenciement ou de lui adresser un avertissement préalable. Il n'existe pas non plus en droit privé d'obligation générale de soumettre un licenciement à un examen de proportionnalité en ce sens qu'il faudrait toujours prendre des mesures moins sévères au préalable (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_117/2023 du 15 mai 2023 consid. 3.4.2; 4A\_44/2021 du 2 juin 2021 consid. 4.3.2 avec renvois).

**2.1.4** Lorsqu'il prononce un licenciement, l'employeur a un devoir de protéger la personnalité de son collaborateur (art. 328 CO). Il doit notamment veiller à ne pas licencier selon des modalités stigmatisantes, avoir cherché à résoudre les conflits de personnalité et avoir procédé à des "aménagement raisonnables" afin de maintenir la relation de travail dans des situations où se présentent des difficultés liées à des aspects de la personnalité tels qu'un handicap, une maladie ou une religion (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1; 4A\_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.1).

Un licenciement doit être examiné au titre de la clause générale de l'art. 336 al. 1 let. a CO lorsque l'employé est sur le point de prendre sa retraite après une longue période de service auprès de l'employeur. Dans cette constellation, il existe un devoir d'assistance accru de la part de l'employeur, qui ne s'oppose certes pas à un licenciement, mais qui impose un exercice du droit avec ménagement. Cela signifie notamment que l'employeur doit informer l'employé suffisamment tôt de son intention de le licencier et qu'il doit au moins examiner une alternative socialement plus acceptable (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_117/2023 du 15 mai 2023 consid. 3.4.3). Le Tribunal fédéral ne fixe pas un âge limite à partir duquel un travailleur peut se prévaloir d'une protection liée à son âge. Ce critère est

---

systématiquement analysé conjointement à celui de l'ancienneté (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, pp. 43, 777 et 791).

Le Tribunal fédéral a admis le caractère abusif du licenciement d'un monteur en chauffage âgé de 63 ans prononcé sans prévenir à quelques mois de la retraite, après 44 ans de loyaux services, au motif que cet employé, comme d'autres, avait des difficultés relationnelles avec un cadre qui n'était pas son supérieur direct et qu'il avait, comme d'autres, une position critique envers des mesures de rationalisation introduites dans l'entreprise. Il a reproché à l'employeur de ne pas avoir fait la moindre tentative pour désamorcer le conflit, a considéré que le fonctionnement de l'entreprise ne méritait pas une telle mesure et qu'une solution socialement plus supportable pour l'intéressé n'avait pas été recherchée et surtout a relevé le devoir d'assistance particulier de l'employeur envers un employé qui se trouvait à quelques mois de la retraite et avait travaillé 44 ans au service de la même entreprise en donnant satisfaction (ATF 132 III 115 consid. 5).

Le Tribunal fédéral a, à maintes reprises, eu l'occasion de relever que le cas de l'ATF 132 III 115 était exceptionnel, voire extrême, et qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances du cas particulier et non s'en tenir au seul âge du collaborateur pour décider du caractère abusif ou non d'une résiliation (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_117/2023 du 15 mai 2023 consid. 3.4.2; 4A\_390/2021 du 1<sup>er</sup> février 2022 consid. 3.1.2; 4A\_60/2009 du 3 avril 2009 consid. 3.2; 4A\_419/2007 du 29 janvier 2008 consid. 2.5).

Récemment, le Tribunal fédéral a considéré comme non abusif le licenciement d'un travailleur occupant une position de direction générale, âgé de 60 ans et bénéficiant de 37 années de service, présentant au demeurant des conflits avec ses collaborateurs, nonobstant l'absence d'audition préalable et de recherche de solutions alternatives, retenant l'absence de nécessité de protéger un directeur général disposant d'un pouvoir de décision considérable et bénéficiant d'un salaire relativement élevé (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_44/2021 du 2 juin 2021 consid. 4.2.3).

Le Tribunal fédéral a également considéré comme non abusif le licenciement d'un travailleur occupant une fonction élevée âgé de 54 ans et bénéficiant de 14 années d'ancienneté, en présence d'un changement d'organisation dans l'entreprise, prenant en considération la fonction de cadre de l'intéressé (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_186/2022 du 22 août 2022 consid. 4.3).

**2.1.5** Un "motif économique" constitue un intérêt digne de protection qui exclut généralement de considérer que le congé est abusif. Pour être digne de protection, le motif économique doit dépendre d'une certaine gêne de l'employeur, ce qui exclut la seule volonté d'augmenter les profits. En principe, la mauvaise marche des affaires, le manque de travail ou des impératifs stratégiques commerciaux

---

constituent des motifs économiques admissibles (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 90 ad art. 336 CO, p. 685 et les réf. citées).

**2.1.6** Pour pouvoir examiner si la résiliation ordinaire est abusive ou non (art. 336 CO), il faut déterminer quel est le motif de congé invoqué par la partie qui a résilié (ATF 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4, 125 III 70 consid. 2).

Il incombe en principe au destinataire de la résiliation de démontrer que celle-ci est abusive. Le juge peut toutefois présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Ce dernier ne peut alors rester inactif, n'ayant d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif de congé (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3; ATF 130 III 699 consid. 4.1; 123 III 24 consid. 4b).

**2.1.7** En tout état de cause, les conséquences économiques du licenciement – qui peuvent aggraver les conséquences de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur – font partie des circonstances à examiner dans le cadre de la fixation de l'indemnité pour licenciement abusif (ATF 123 III 391 consid. 3c), mais n'apparaissent pas en tant que telles comme un critère susceptible de fonder le caractère abusif du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_419/2007 précité consid. 2.7).

Dans ce contexte, il faut toutefois examiner si l'on peut considérer qu'il existe une disproportion des intérêts en présence, pouvant faire apparaître le congé comme abusif. A cet égard, s'il est vrai qu'un licenciement entraîne inéluctablement une péjoration de la situation économique du travailleur, cette circonstance ne saurait à elle seule – sous le couvert de la protection sociale de l'employé – être déterminante, mais est susceptible de prévaloir lorsque le congé n'a pas de portée propre pour l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_419/2007 précité consid. 2.7).

**2.2 2.2.1** L'appelant reproche au Tribunal d'avoir violé l'art. 336 CO en n'ayant pas analysé le caractère abusif de son licenciement sous l'angle de la disproportion évidente des intérêts en jeux, en particulier en présence d'un travailleur âgé et au bénéfice d'une grande ancienneté, envers lequel l'employeur était tenu d'un devoir de protection accrue.

Il soutient que la restructuration invoquée comme motif du licenciement - motif qu'il ne fait que contester en renvoyant à sa plaidoirie écrite du 15 mars 2022 de première instance - ne devait pas toucher le secteur des ventes (tel que cela ressortirait de la pièce 10 produite par l'intimée), puisque, selon lui, elle ne comprenait aucune réduction de ressources dans le secteur des ventes, de sorte que ni son poste ni même son secteur n'auraient dû être touchés. Les témoins n'avaient

---

pas précisé que ce secteur avait été atteint par la vague de licenciement, restant vague ou désignant d'autres secteurs. Selon lui, le programme de restructuration n'expliquait pas son licenciement, effectué par l'intimée au mépris de son devoir d'assistance accru qu'elle lui devait. L'intimée n'avait, de plus, jamais invoqué que ses prestations auraient été insuffisantes. Le Tribunal aurait dû, ainsi, constater que l'employeuse ne pouvait se prévaloir d'aucun motif important justifiant la résiliation des rapports de travail, son intérêt primant celui de cette dernière. Il existait une disproportion grossière entre l'intérêt de l'intimée à le licencier et son propre intérêt à poursuivre sa carrière jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite, sans perte financière. Au vu de la conjoncture économique et du marché de niche dans lequel il était actif, il n'avait eu que de très faibles chances de retrouver un nouvel emploi. Son licenciement avait donc anéanti ses perspectives professionnelles. L'intimée ne pouvant se prévaloir d'aucun intérêt digne de protection de licencier un employé fidèle, très investi, âgé et au bénéfice d'une grande ancienneté, la disproportion entre les intérêts en présence devait, selon l'appelant, être reconnue et le licenciement considéré comme abusif.

L'intimée fait, pour sa part, valoir que le programme de restructuration - qui, contrairement à ce que soutient l'appelant, concernait aussi le département "*Marketing & Sales*" - impliquait une restructuration économique consistant à réduire de \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_ [le nombre de] divisions de ce qui était à l'époque désigné comme le Groupe B\_\_\_\_\_, laquelle affectait en particulier les cadres exerçant au niveau global, ce qui était le cas de l'appelant. Le poste de l'appelant aurait dû être supprimé en 2015 et c'était uniquement grâce à ses propres efforts qu'il avait pu être préservé plus longtemps, en le redéfinissant. En toute hypothèse, quand bien même le licenciement de l'appelant n'aurait pas été directement lié au plan de restructuration - ce qui est contesté -, la fin des rapports de travail avait été incitée pour des motifs économiques. Dans le cadre de l'examen de la proportionnalité du licenciement, il importait ainsi peu de s'attarder sur le point de savoir si le licenciement était consécutif à la mise en œuvre du plan de restructuration ou si cette mesure avait été prise dans une optique générale de réduction des coûts. La décision de licencier l'appelant s'inscrivait donc dans la marge de manœuvre dont elle disposait et ne se traduisait pas par une disproportion évidente des intérêts. Contrairement à ce que soutient l'appelant, le Tribunal a pris en compte l'ensemble des circonstances relatives à la restructuration pour considérer que le licenciement n'était pas abusif pour ce motif.

S'agissant en particulier de la protection accrue des travailleurs âgés, l'intimée souligne qu'elle avait tout tenté pour préserver le poste de l'appelant, ce qu'a, à raison, retenu le Tribunal. Elle relève également que l'ancien employé - qui se trouvait alors à 8 ans de la retraite ordinaire - avait déjà envisagé la possibilité de prendre une retraite anticipée en mars 2016 et qu'il ne pouvait être tenu pour établi

qu'en l'absence de licenciement, il aurait poursuivi son activité jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite.

**2.2.2** En l'espèce, l'appelant frise la mauvaise foi lorsqu'il soutient que le plan de restructuration de l'intimée ne visait pas le département de la vente. En effet, le document de présentation de ce plan (pièce 10 produite par l'intimée) fait expressément référence à des mesures concernant ce département. Preuve en est également le fait que le poste de l'appelant avait été menacé en 2015, de sorte que l'ancien employé ne saurait prétendre avoir ignoré que son poste avait été mis en danger et avait pu le demeurer. En tout état, comme le relève à raison l'intimée, il importe peu de s'attarder sur le point de savoir si le licenciement litigieux s'inscrit dans la mise en œuvre du plan de restructuration ou si cette mesure a été prise dans une optique générale de réduction des coûts. En effet, il n'est pas contesté par l'appelant que, comme l'a retenu le Tribunal, l'employeuse n'avait pas simplement entendu repourvoir le poste de son ancien employé, mais modifier son organisation interne, en réattribuant et, surtout, en regroupant certaines tâches entre les collaborateurs déjà en activité, qu'une série de licenciements et une modification au sein de la hiérarchie avaient eu lieu dans ce cadre, que ces licenciements et mutations démontraient bien que l'employeur avait effectivement la volonté de limiter le nombre de collaborateurs impliqués, allant dans le sens d'une réduction des coûts, et qu'il apparaissait justifié qu'une société active dans un domaine à forte compétitivité au niveau mondial réfléchisse sur la problématique de ses coûts. C'est ainsi à raison que les premiers juges ont retenu que la décision de licencier l'appelant reposait sur un motif économique.

S'agissant du devoir accru de protection de l'intimée à l'égard de l'appelant, il n'est, en appel, pas contesté par ce dernier que, malgré ses qualités reconnues, comme celle d'être un bon négociateur et de comprendre rapidement les besoins de l'interlocuteur pour s'y conformer, il éprouvait des difficultés en matière de communication et de leadership, ce dont il se plaignait lui-même. L'employeuse n'était cependant pas restée inactive, mais avait entrepris des démarches pour aider son collaborateur (cours de gestion des conflits, coaching personnalisé, entretiens, annonces de changement de postes, cahiers de charges établi et soutien hiérarchique). Contrairement à ce que soutient l'appelant, le Tribunal a dûment examiné les intérêts en présence en considérant qu'aucune alternative au licenciement n'aurait pu être privilégiée, malgré l'âge de l'employé qui était proche de la retraite, dès lors que l'employeuse avait déjà tenté de le replacer dans un poste plus local afin d'éviter son licenciement, en sus d'avoir notamment mis en place un coaching, pour lui proposer un accompagnement personnalisé.

L'appelant ne saurait, dès lors, être suivi lorsqu'il se prévaut du fait que l'intimée ne disposait d'aucun intérêt digne de protection à licencier un employé fidèle, très investi, âgé et au bénéfice d'une grande ancienneté et qu'il existerait une disproportion entre les intérêts en présence rendant le licenciement abusif.

Le grief de l'appelant est, dès lors, mal fondé.

**2.3 2.3.1** L'intimée reproche également au Tribunal d'avoir violé l'art. 336 CO et d'avoir constaté les faits de manière inexacte, ce qui, selon elle, l'aurait conduit à tort à qualifier le licenciement d'abusif en raison de la manière dont il avait été signifié.

Elle soutient que les premiers juges auraient dû tenir compte des déclarations du témoin K\_\_\_\_\_, selon lesquelles elle avait tenté de joindre l'appelant par messagerie ou par téléphone pour lui annoncer son licenciement, du fait que, contrairement à ce qu'avait allégué l'appelant, il ressortait du courrier adressé à l'assurance-invalidité par son médecin traitant que les accès téléphoniques et informatiques avaient été "*coupés une heure plus tard*", que, selon J\_\_\_\_\_, la coupure des accès était une pratique courante au sein de la société, et que l'ancien employé était en incapacité de travail à 50% lors de son licenciement, si bien qu'il "*n'apparaissait pas nécessairement opportun*" de le faire se déplacer de son domicile en Valais à Genève.

**2.3.2** En l'occurrence, le Tribunal a considéré que la manière dont l'employeuse avait exercé son droit à la résiliation constituait une violation des droits de la personnalité de l'ancien employé. Son raisonnement sur ce point est exempt de toute critique. En effet, l'appelant a été informé de son licenciement par courriel envoyé sur sa messagerie privée alors qu'il se trouvait en télétravail à son domicile. Si le témoin K\_\_\_\_\_ a certes déclaré avoir tenté de le joindre auparavant, elle n'a pas précisé l'avoir fait à une reprise ou à maintes reprises, de sorte que l'on ne sait si elle a été confrontée à un refus réitéré de l'appelant de prendre contact avec elle et donc à une impossibilité persistante de le joindre ou s'il n'y a eu qu'une unique tentative d'appel à laquelle l'employé n'a pas donné immédiatement suite. Bien que ce dernier se trouvait alors en incapacité de travail à 50%, il n'apparaissait pas inopportun - contrairement à ce que soutient l'intimée pour se dédouaner - de le convoquer dans ses locaux pour lui annoncer son congé, d'autant qu'elle avait disposé d'un délai de dix jours avant la fin du mois pour ce faire. Il s'agissait, au contraire, indéniablement d'une mesure dont elle ne pouvait faire l'économie par un minimum d'égards envers son employé et qu'il lui incombait de tenter.

Ce faisant, l'appelant n'avait pas non plus eu la possibilité de saluer ses collègues avant son départ.

S'agissant de la coupure des accès téléphonique et informatique, il n'est pas contesté qu'il s'agissait d'une pratique courante de l'employeuse et admissible en cas de licenciement d'un cadre. Il n'était, en revanche, pas acceptable de procéder à ce blocage avant de s'assurer que la personne - qui était en train de télétravailler - n'ait été informée de son licenciement.

---

C'est ainsi à raison que le Tribunal a considéré que cette manière de procéder de l'employeur était inadmissible, témoignait d'un manque d'égards envers l'employé et était constitutive d'un licenciement abusif.

3. L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir violé l'art. 336a al. 2 CO en ne fixant qu'à 18'000 fr. le montant de l'indemnité octroyée en raison du caractère abusif des circonstances dans lesquelles le licenciement était intervenu. Il réclame une indemnité nette de 66'893 fr. 55 correspondant, selon lui, à quatre mois de salaire.

Il considère qu'un montant correspondant à un mois de salaire est insuffisant au vu de la gravité de la violation de ses droits de la personnalité. Si le Tribunal a, certes, retenu une telle gravité, il l'a, selon lui, à tort, tempérée en tenant compte du fait qu'il n'était pas souvent à Genève, ce qui avait compliqué la notification de la décision, et du fait qu'il avait bénéficié de la retraite anticipée à la fin du délai de congé prolongé. Il soutient que le raisonnement du Tribunal est contradictoire dès lors qu'il a considéré que l'argument de l'intimée - selon lequel cette dernière avait dû modifier sa procédure en raison du fait que l'appelant ne se présentait presque plus dans ses locaux - n'était pas convainquant, tout en tenant compte de la complication de la notification engendrée par son éloignement de Genève. De plus, il n'avait pas librement choisi de prendre sa retraite anticipée à l'âge de 57 ans, mais avait dû faire ce choix en raison de la conjoncture économique très tendue, du domaine spécifique dans lequel il évoluait et de son âge, qui rendaient faibles ses chances de retrouver un emploi. Il avait été contraint de faire ce choix pour préserver au mieux ses intérêts, choix qui ne pouvait constituer une circonstance atténuant les agissements de l'intimée. Le Tribunal aurait d'avantage dû tenir compte de la gravité des actes de cette dernière, de son âge, de la durée des rapports de travail et de son investissement sans compter pour son employeuse.

L'intimée relève que l'indemnité octroyée correspond à un montant supérieur à un mois de salaire, bonus et treizième salaire inclus. Elle soutient que le raisonnement du Tribunal n'est pas contradictoire, puisque l'on pouvait considérer qu'il aurait pu être plus adéquat de convoquer l'employé pour lui signifier son congé, tout en admettant que son éloignement de Genève ne facilitait pas une telle démarche. Contrairement à ce que soutient l'appelant, la retraite anticipée était un élément déterminant pour évaluer les répercussions financières du licenciement. Le montant octroyé apparaissait adéquat au vu du seul manquement retenu et de tous les efforts qu'elle avait auparavant déployés pour préserver le poste de l'appelant en 2015.

**3.1** Selon l'art. 336a al. 1 et 2 CO, la partie qui a résilié abusivement doit à l'autre une indemnité à fixer par le juge et correspondant à six mois de salaire au plus.

---

L'indemnité en raison du congé abusif a une double finalité, punitive et réparatrice (ATF 132 II 115 consid. 5.6, *in* JT 2006 I p. 152; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_485/2017 du 25 juillet 2018 consid. 4.1). Par sa fonction punitive, elle exerce, ou devrait exercer, un effet préventif, alors que, par sa fonction réparatrice, elle devrait atténuer pour le travailleur l'impact de la résiliation (BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, Commentaire du contrat de travail, 2019, n. 2 ad art. 336a CO, p. 389). La finalité en partie réparatrice de l'indemnité résulte des mots mêmes utilisés par le législateur pour la désigner ("indemnité"); elle découle aussi du fait que cette indemnité est versée non pas à l'État, comme une amende pénale, mais à la victime elle-même. L'indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à la peine conventionnelle (ATF 123 III 391 consid. 3).

Le juge fixe l'indemnité en équité en fonction de toutes les circonstances (art. 4 CC; ATF 136 III 552 consid. 6.5; 123 III 246 consid. 6c, *in* JT 1998 I 300); il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, de la manière dont le licenciement a été donné, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement, de l'âge et de la situation personnelle du travailleur, des conditions existantes sur le marché du travail, de la situation économique des parties, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur licencié (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_166/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.1; BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, *op. cit.*, n. 3 ad art. 336a CO, pp. 390 s.; DUNAND, *op. cit.*, n. 14 ad art. 336a CO, p. 692 et les réf. cit.).

Par mois de salaire, il faut entendre le salaire brut (cf. art. 322 CO), augmenté de toutes les prestations qui ont un caractère salarial, comme la part proportionnelle du treizième salaire, les provisions ou encore le remboursement forfaitaire des frais ayant un caractère salarial (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 3.2.1; 4A\_571/2008 du 5 mars 2009; DUNAND, *op. cit.*, n. 12 ad art. 336a CO, p. 691).

**3.2** *In casu*, le Tribunal n'a pas outrepassé son pouvoir d'appréciation en fixant l'indemnité à 18'000 fr. en tenant compte de la gravité de la faute de l'employeur, contrebalancée avec l'éloignement géographique de l'employé et la retraite anticipée prise par celui-ci à la fin de son délai de congé prolongé. En effet, comme l'a, à raison, relevé l'intimée, il n'est pas contradictoire de considérer qu'il aurait pu être plus adéquat de convoquer l'employé pour lui signifier son congé, tout en admettant que son éloignement de Genève n'avait pas facilité une telle démarche. De plus, si le choix de l'appelant de prendre une retraite anticipée avait été influencé par la conjoncture économique peu favorable, son âge et le domaine spécifique dans lequel il évoluait, il avait toutefois envisagé de prendre une telle décision en mars 2016 pour des motifs tant professionnels que personnels et il ne

pouvait être exclu qu'il aurait concrétisé cette option avant l'âge légal sans son licenciement.

Le grief de l'appelant sur ce point se révèle donc infondé.

4. L'appelant conteste la mise à sa charge des frais liés à la commission rogatoire sur la base de l'art. 108 CPC.

Il expose avoir requis l'audition de C\_\_\_\_\_ pour démontrer le mobbing qu'il alléguait avoir subi et considère qu'on ne saurait le lui reprocher au vu de la difficulté à démontrer l'existence d'un mobbing, se faisant généralement par la convergence d'un faisceau d'indices. Le témoin était au courant des faits de la cause. S'il n'avait certes pas confirmé l'entier de ses allégations et si cette mesure n'avait pas été concluante en ce sens, il ne s'agissait toutefois pas d'une mesure probatoire inutile. Mettre ces frais à sa charge revenait à analyser la situation en fonction du résultat *a posteriori*, ce qui était contraire à l'esprit de l'art. 108 CPC.

L'intimée soutient, de son côté, que l'appelant avait insisté pour que C\_\_\_\_\_ soit entendu en commission rogatoire, alors que son témoignage n'avait pas apporté d'éléments pertinents pour l'issue du litige. En tout état, l'ancien employé n'avait obtenu gain de cause que sur environ 16% de ses conclusions (18'000 fr. sur les 108'340 fr. 30 réclamés), de sorte qu'il se justifiait de répartir les frais entre les parties.

**4.1.** Les frais judiciaires sont fixés et répartis d'office (art. 105 al. 1 CPC). Ils sont mis à la charge de la partie succombante (art. 95 et 106 al. 1 1ère phrase CPC). Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC). Les frais causés inutilement sont mis à la charge de la personne qui les a engendrés (art. 108 CPC).

**4.2** En l'espèce, la question de savoir si les frais liés à l'audition de C\_\_\_\_\_ par commission rogatoire ont été engendrés inutilement peut rester ouverte, dès lors qu'au vu de l'issue du litige, l'on ne saurait considérer qu'il était inadéquat de mettre environ 40% des frais judiciaires à la charge de l'appelant qui n'a obtenu gain de cause que sur environ 16% de ses conclusions.

5. L'appelant reproche enfin au Tribunal de ne pas lui avoir alloué de dépens et de ne pas avoir motivé sa décision sur ce point.

Il considère qu'il n'existe aucun motif de s'écarter de la répartition des frais prévue à l'art. 106 CPC.

**5.1** L'art. 22 al. 2 LaCC prévoit qu'il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes.

**5.2** En l'occurrence, quand bien même le Tribunal n'a pas expressément cité cette disposition, c'est à raison qu'il n'a pas alloué de dépens de première instance à l'appelant en se conformant à celle-ci.

- 6.** Au vu de ce qui précède, le jugement entrepris sera confirmé.
- 7.** Les frais judiciaires de seconde instance seront arrêtés à 1'200 fr. pour l'appel principal, étant relevé qu'il ne sera pas perçu de frais pour l'appel joint, dont la valeur litigieuse est inférieure à 50'000 fr. Ils seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe en appel (art. 95 et 106 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC).

Ce dernier - à qui il n'a pas été demandé de verser une avance de frais - sera, par conséquent, condamné à payer 1'200 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire.

Il n'est pas alloué de dépens dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

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

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté le 7 novembre 2022 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/308/2022 rendu le 5 octobre 2022 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/30432/2018.

Déclare recevable l'appel joint interjeté le 8 décembre 2022 par B\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ AG contre les chiffres 2 à 4 et 8 du dispositif dudit jugement.

**Préalablement :**

Rectifie la qualité de B\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ AG en B\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ AG.

**Au fond :**

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais :**

Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'200 fr. et les met à la charge de A\_\_\_\_\_.

Condamne A\_\_\_\_\_ à verser la somme de 1'200 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

**Siégeant :**

Madame Jocelyne DEVILLE CHAVANNE, présidente; Monsieur  
Pierre-Alain L'HÔTE, Madame Filipa CHINARRO, juges assesseurs;  
Madame Fabia CURTI, 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.