



POUVOIR JUDICIAIRE

C/7165/2018-4

CAPH/57/2020

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU 3 MARS 2020**

Entre

A_____ SA, sise _____ [GE], appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 24 juin 2019 (JTPH/230/2019), comparant par M^e Philippe CARRUZZO, avocat, boulevard Helvétique 36, 1207 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

Monsieur B_____, domicilié _____ [VS], intimé, comparant par M^e Sara GIARDINA, avocate, Avocats-Romands Sàrl, route de Divonne 44, 1260 Nyon, en l'Étude de laquelle il fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 3 mars 2020.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/230/2019 du 24 juin 2019, reçu par A_____ SA le lendemain, le Tribunal des prud'hommes, groupe 4, statuant par voie de procédure ordinaire, a déclaré recevable la demande formée le 28 septembre 2018 par B_____ contre A_____ SA (chiffre 1 du dispositif), rejeté la requête de A_____ SA du 11 avril 2019 en rectification du procès-verbal d'audience du 8 avril 2019 (ch. 2), condamné A_____ SA à verser à B_____ la somme brute de 60'789 fr. (ch. 3), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 4), débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 5), arrêté les frais de la procédure à 1'570 fr., mis à la charge de chacune des parties à raison de 785 fr. et compensés partiellement avec l'avance de frais effectuée par B_____ (ch. 6 à 8), condamné A_____ SA à verser la somme de 340 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire et la somme de 445 fr. à B_____ (ch. 9 à 10), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 11) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 12).

B. a. Par acte expédié le 23 août 2019 à la Cour de justice, A_____ SA appelle de ce jugement, sollicitant l'annulation des chiffres 2, 3, 4, 7, 8, 9 et 10 de son dispositif.

Elle conclut, avec suite de frais et dépens, à l'admission de sa requête du 11 avril 2019 en rectification du procès-verbal d'audience du 8 avril 2019, au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions, à la condamnation de ce dernier aux frais de première instance et à la confirmation du jugement entrepris pour le surplus.

b. Dans sa réponse du 11 octobre 2019, B_____ conclut au déboutement de A_____ SA de toutes ses conclusions.

Sur appel joint, il conclut à l'annulation des chiffres 5, 7, 8, 9 et 10 du dispositif du jugement entrepris, à la condamnation de A_____ SA à lui verser la somme de 57'500 fr., avec intérêts moratoires dès le 1^{er} octobre 2017, à titre d'indemnité pour résiliation abusive et, subsidiairement, réparation du tort moral, et à la condamnation de A_____ SA aux frais judiciaires de première instance.

c. A_____ SA conclut à ce que B_____ soit débouté de toutes ses conclusions et, subsidiairement, à la compensation de sa dette envers B_____ à hauteur de 40'164 fr.

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

e. Elles ont été informées par pli du 19 décembre 2019 de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les éléments suivants résultent du dossier soumis à la Cour :

a. A_____ SA (anciennement : C_____ SA) est une société de droit suisse dont le but est la "vente de _____ comprenant un large éventail d'applications, outils et contenu". Son siège est à Genève.

b. B_____ a été engagé par C_____ SA à D_____ (Royaume-Uni) le 17 janvier 2005.

En 2009, il a été transféré à Genève auprès de C_____ SA, devenue A_____ SA en février 2019.

c. Le 21 mai 2009, B_____ et C_____ SA ont signé un contrat de travail à teneur duquel le précité était engagé en qualité de *Customer Support Team Leader* (ci-après : responsable d'équipe ou manager) à compter du 31 août 2009, avec une ancienneté au 17 janvier 2005.

Le salaire annuel s'élevait à 115'000 fr., treizième salaire inclus.

d. Par convention des 2 et 5 juin 2015, B_____ a été mis au bénéfice d'un congé sans solde d'une durée d'un an, du 26 août 2015 au 25 août 2016 et s'est engagé à reprendre le travail au terme de ce congé. C_____ SA s'engageait en contrepartie à le réintégrer à son poste, sauf licenciement durant cette période.

B_____ a reconnu que cette convention mentionnait que son poste pouvait être supprimé.

Selon C_____ SA, B_____ avait demandé à pouvoir bénéficier du congé sabbatique susmentionné afin de prendre du recul sur sa vie privée.

Le Dr E_____, médecin-psychiatre, entendu par le Tribunal en qualité de témoin, a déclaré que B_____ l'avait consulté pour la première fois au mois de mars 2015. Celui-ci souffrait à cette époque d'un symptôme dépressif moyen à sévère dû à sa séparation avec son épouse et au décès de son père. Ils avaient eu quelques contacts durant son congé sabbatique, sans véritable suivi médical.

e. Au moment de son départ en congé, l'équipe de B_____ comptait neuf employés et un responsable.

Durant son absence, le poste de B_____ a été repris par F_____, membre de ladite équipe. Le poste de ce dernier n'ayant pas été repourvu, l'équipe a alors fonctionné avec un employé de moins.

Le salaire de F_____ a été temporairement ajusté à la hausse et celui-ci a, selon son employeur, fait preuve de capacités managériales. Il était toutefois convenu qu'il n'occuperait le poste de responsable que pendant le congé sabbatique de B_____.

f. A l'issue de son congé sabbatique, B_____ a repris son travail auprès de C_____ SA avec un salaire mensuel de 10'020 fr. 15, versé treize fois l'an. Il a déclaré qu'il avait alors "retrouvé toute son énergie".

Il a travaillé en tandem avec F_____ durant quelques semaines, ensuite de quoi il a réintégré son poste de responsable d'équipe.

F_____ a retrouvé, quant à lui, sa fonction initiale.

g. Le 17 novembre 2016, G_____, responsable des ressources humaines au sein de C_____ SA, a écrit à l'Office cantonal de l'emploi de Genève (OCE) pour annoncer que le groupe C_____ était confronté à un recul de ses résultats et avait décidé de procéder à une "cure d'austérité" et de se restructurer. Il s'apprêtait dès lors, dans cette perspective d'économie de coûts et de transformation, à effectuer un licenciement collectif au niveau mondial, portant sur quelques deux mille emplois, dont environ quarante à Genève. Le matin même, C_____ SA avait par conséquent informé l'ensemble de son personnel de l'ouverture d'une procédure de consultation au sens de l'art. 335f CO.

Le courrier mentionnait que le plan social envisagé, dont le contour n'était pas encore défini et qui serait négocié avec les employés concernés, offrirait aux employés licenciés une mesure d'*outplacement* généreuse ainsi qu'une indemnité de départ, dont le montant serait notamment fonction du salaire, de l'ancienneté et de l'âge du travailleur.

Le même jour, C_____ SA a adressé une communication écrite à l'ensemble de ses employés afin de les informer de ce qui précède.

h. En date du 12 décembre 2016, à l'issue de la procédure de consultation susmentionnée, C_____ SA a informé ses employés, au cours d'une présentation, que le processus de licenciement démarrerait le 12 décembre 2016 et que les employés se verraient offrir d'adhérer à un plan social. Celui-ci prévoirait l'application de la "matrice de licenciement suisse" et se fonderait, "comme par le passé", sur l'âge et l'ancienneté. L'indemnité maximale serait de 18 mois et versée avec le dernier salaire. Comme suggéré par les employés, cette indemnité serait augmentée d'un mois pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans ou dont l'ancienneté était supérieure ou égale à 20 ans. Un service d'*outplacement* serait également proposé.

i. H_____, entendu comme témoin par le Tribunal, a travaillé pour C_____ SA du mois de novembre 2000 au 31 mars 2019, en dernier lieu en tant que directeur du service clientèle pour la région EMEA (*Europe Middle East Africa*). Il avait été le supérieur hiérarchique de B_____ à compter de 2012 et avait participé, en 2016, aux discussions sur les objectifs de réduction des effectifs, visant notamment à réduire les coûts.

Dans le cadre de ces discussions, H_____ avait été chargé de supprimer certaines équipes dans leur intégralité. Dans l'équipe de B_____, il avait été décidé de supprimer un poste, soit de licencier B_____ et de confirmer F_____ au poste de responsable d'équipe, sans repourvoir le poste de ce dernier. Cette décision avait été prise principalement en raison du fait que le salaire de F_____ était moins élevé que celui de B_____. L'économie était ainsi double : C_____ SA économisait le salaire de l'ancien poste de F_____, ainsi que la différence de salaire, de l'ordre de 10'000 fr. à 15'000 fr., entre la rémunération de manager de B_____ et celle versée à F_____ en cette qualité.

G_____, entendue par le Tribunal en qualité de représentante de A_____ SA, a déclaré que C_____ SA avait recherché en vain des postes vacants correspondants au profil de B_____ avant de le licencier.

j. Par courrier remis en mains propres le 12 décembre 2016, C_____ SA a résilié le contrat de travail de B_____ pour le 31 mars 2017. Le courrier indiquait que suite aux mesures de restructuration globale annoncées, un certain nombre de fonctions avaient été supprimées, dont celle qu'il occupait. Un autre poste correspondant à son profil avait été recherché mais aucune solution appropriée n'avait été trouvée.

Lors de l'entretien qui a eu lieu le même jour, H_____ a expliqué à B_____ que son poste serait repris par F_____ et que le poste de celui-ci ne serait pas remplacé, ce qui engendrerait des économies.

Il a précisé à l'attention du Tribunal que F_____ était resté manager jusqu'au mois d'avril 2019, date à laquelle son équipe avait été dissoute et celui-ci licencié.

k. Lors de cet entretien de licenciement, C_____ SA a également remis à B_____ une proposition de plan social, à teneur de laquelle elle lui offrait une indemnité de départ calculée sur la base de son âge et de son ancienneté, équivalente à 9,7 mois de son salaire mensuel, à l'exclusion des montants variables, et payable à la fin du délai de congé.

Cette proposition précisait « *Please note that this departure indemnity will be reduced in due proportion in case the contractual end date of your work contract is extended beyond the end of the normal duration of your contractual notice period (3 months) for any reason* » (Veuillez noter que cette indemnité de départ sera réduite proportionnellement si la date de fin contractuelle de votre contrat de travail est prolongée au-delà de la durée normale de votre préavis contractuel (3 mois) pour une raison quelconque ; traduction libre).

L'indemnité de départ était déterminée selon un mode de calcul précis, se basant sur 11,20 années d'ancienneté, arrondies à 12 et 39,92 années d'âge, arrondies à 40, au 31 janvier 2016. Elle correspondait ainsi à 105'295 fr., calculés sur la base d'un salaire annuel de 130'262 fr. (130'262 fr. / 12 mois x 9,7 mois).

I. B_____ a déclaré que lorsqu'on lui avait soumis la proposition de plan social, en même temps que la lettre de résiliation, il était sous le choc. Il avait en effet compris qu'aucun manager ne serait licencié au sein de son équipe. Il avait dès lors lu la proposition de plan social très rapidement. Il l'avait relue plus tranquillement par la suite.

G_____, qui avait également assisté à l'entretien de licenciement, a déclaré avoir expliqué à B_____ que si son contrat de travail devait se prolonger, notamment pour cause de maladie, son indemnité de départ serait réduite d'autant.

Elle a précisé à l'attention du Tribunal que cela signifiait que pour un mois d'incapacité de travail, il y aurait un mois de réduction de l'indemnité prévue dans le plan social.

Elle ne se souvenait pas si B_____ avait posé des questions. Etant consciente de ce que l'employé pouvait être sous le choc lors de l'entretien de licenciement, elle laissait toujours la possibilité de revenir poser des questions, raison pour laquelle elle avait bien expliqué à B_____ qu'il pouvait l'appeler cas échéant.

Elle a encore ajouté ce qui suit: *"Il est difficile pour moi de me rendre compte si les employés ont bien compris la clause de réduction de l'indemnité de départ. Je l'ai expliquée. J'ai laissé à chaque fois la porte ouverte pour toute question qui pouvait survenir par la suite."*

H_____ a déclaré, quant à lui, que I_____ et G_____ avaient expliqué le contexte du licenciement collectif et lu tous les documents concernant la résiliation, notamment les explications sur le plan social et les autres conditions du départ; il s'agissait d'une procédure standard.

Il se rappelait que B_____ n'était pas content et qu'il ne s'attendait pas à être licencié.

Il a précisé que B_____ avait été mis au bénéfice d'une indemnité de départ conditionnelle au même titre que toutes les autres personnes licenciées. Les lettres de licenciement remises aux employés étaient standard ; seuls les dates de départ et le montant de l'indemnité variaient.

Il a ajouté avoir vécu plusieurs vagues de licenciement; à chaque fois, les indemnités de départ étaient soumises à une condition en rapport avec la maladie, à savoir que chaque salaire versé en plus serait déduit de cette indemnité. C'était sa compréhension et cela s'était toujours passé ainsi depuis qu'il était impliqué dans les procédures de licenciement. Il avait en outre récemment bénéficié des mêmes conditions.

m. C_____ SA a adressé à l'OCE au mois de décembre 2012 le tableau des personnes licenciées dans lequel figurait notamment B_____.

n. B_____ a été en incapacité de travail pour cause de maladie dès le 20 janvier 2017 en raison d'un épisode dépressif sévère nécessitant une prise en charge psychiatrique et psychologique. Son arrêt de travail a été prolongé par des certificats médicaux successifs.

B_____ a déclaré à ce sujet qu'au moment de l'annonce de son licenciement, il traversait une période difficile. Seuls son travail et son équipe lui donnaient un peu de stabilité. Dans les semaines qui avaient suivi cet événement, il avait fait deux tentatives de suicide.

Le Dr E_____ a déclaré que B_____ l'avait à nouveau consulté le 20 janvier 2017 en raison de son divorce et de son licenciement. Le patient présentait alors un état similaire à celui du mois de mars 2015. Comme il avait confiance en la pérennité de son emploi et qu'il pensait avoir donné entière satisfaction à son employeur après son retour de congé sabbatique, il avait ressenti son licenciement comme une injustice et une trahison. Cet événement avait aggravé son état ; c'était "la goutte d'eau qui a(vait) fait déborder le vase". Le Dr E_____ voyait depuis lors régulièrement B_____. Celui-ci avait été reconnu invalide par l'assurance-invalidité.

o. C_____ SA a informé B_____, par courrier du 5 mai 2017, que son contrat de travail ne prendrait pas fin au 31 mars 2017, comme indiqué dans la lettre de résiliation, mais à la fin de son incapacité de travail. Si celle-ci devait perdurer au-delà du délai de protection légal de 180 jours, les rapports de travail prendraient fin le 30 septembre 2017. Les autres termes de la lettre de résiliation demeuraient pour le surplus valables.

p. Le 16 août 2017, C_____ SA a confirmé par écrit à B_____ que les rapports de travail se termineraient le 30 septembre 2017. Rappelant la teneur de la condition relative à l'octroi de l'indemnité de départ, elle a ajouté que le délai de préavis de B_____ avait été prolongé de six mois en raison de sa maladie. Elle allait par conséquent déduire six mois de salaire de ladite indemnité. B_____ recevrait ainsi, au mois de septembre 2017, une somme de 40'164 fr., correspondant à 3,7 mois de salaire.

q. Par courrier du 19 septembre 2017, l'assurance de protection juridique de B_____ a indiqué à C_____ SA que, contrairement à ce qu'indiquait la lettre de licenciement, la position que son assuré occupait existait toujours. Celui-ci s'opposait dès lors à son congé, qui devait être considéré comme abusif. Il s'opposait également à la réduction de son indemnité de départ et réclamait le versement de l'intégralité de celle-ci, soit 9,7 mois de salaire. Il invoquait, à l'appui, le principe d'égalité de traitement, lequel empêchait de distinguer les employés travaillant sans interruption jusqu'au terme de leur préavis de ceux qui se trouvaient dans une situation d'empêchement non fautif.

r. La fiche de salaire du mois de septembre 2017 remise à B_____ mentionnait que celui-ci recevrait 10'020 fr. 15 à titre de salaire, 40'164 fr. à titre d'indemnité de licenciement et 7'515 fr. à titre de treizième salaire.

s. Par courrier du 2 octobre 2017, C_____ SA a répondu à B_____ que dans le contexte de la restructuration, elle avait saisi l'opportunité de continuer à travailler avec une équipe réduite, tel que cela avait été le cas durant son congé sabbatique, et avait ainsi promu F_____ au poste de manager de manière durable. Le poste que celui-ci occupait avant sa promotion n'avait pas été repourvu et son salaire de manager était moins élevé que celui de B_____. Par ailleurs, comme pour tous les autres employés licenciés, B_____ s'était vu offrir une indemnité de départ conditionnelle et il avait été "*explicité que l'indemnité de départ serait proportionnellement réduite en cas de survenance d'un événement différant la date fixée pour la fin des relations contractuelles, quelle qu'en soit la cause*".

t. Par courrier du 21 novembre 2017, B_____ a persisté à soutenir que le motif allégué à l'appui de son congé ne correspondait pas à la vérité, dès lors que son poste existait toujours. Il considérait en outre avoir droit à l'intégralité de son indemnité de départ.

u. C_____ SA a également persisté dans sa position par courrier du 23 novembre 2017.

D. a. Par demande déposée en conciliation le 26 mars 2018 et portée devant le Tribunal le 28 septembre 2018, B_____ a conclu à la condamnation de C_____ SA à lui verser la somme de 65'131 fr. à titre de solde non perçu de l'indemnité de départ, ainsi que la somme de 57'500 fr. à titre d'indemnité pour résiliation abusive, avec intérêts moratoires dès le 1^{er} octobre 2017.

Il n'a pas allégué avoir compris la clause relative à l'indemnité de départ dans un sens différent de celui que lui prêtait son employeur. Il a en revanche fait valoir que les seuls éléments déterminants pour calculer l'indemnité de départ étaient l'âge de l'employé, son salaire et son ancienneté. La méthode de réduction de l'indemnité n'était à l'inverse pas clairement définie. Or, l'interprétation littérale et l'interprétation objective conduisaient à retenir que la base de calcul de l'indemnité ne pouvait être modifiée en l'absence de conditions clairement déterminées. La clause figurant dans le plan social ne pouvait ainsi être comprise autrement "*que dans le sens que l'ancienneté et l'âge accumulés par la prolongation du contrat au-delà du délai de congé ne seraient pas comptés pour le calcul de l'indemnité de départ en les réduisant au prorata*". Le fait de le pénaliser en raison de sa maladie était par ailleurs en opposition avec le but du plan social.

Il a en outre fait valoir que, contrairement à ce que mentionnait la lettre de licenciement, son poste n'avait pas été supprimé, mais attribué à F_____. La résiliation de son contrat de travail paraissait ainsi davantage due à son congé

sabatique, lequel avait pris fin trois mois et demi auparavant. Le congé était dès lors abusif.

b. C_____ SA a conclu, principalement, au déboutement de B_____ et, subsidiairement, à ce que sa "créance compensante [soit] admise à hauteur de 40'164 fr."

Elle a allégué, en substance, qu'au moment où B_____ était revenu de son congé sabatique, la direction du groupe lui avait fixé comme objectif de réduire son effectif afin de diminuer la masse salariale. Elle avait dès lors décidé de confirmer F_____ dans le poste de manager qu'il avait occupé *ad interim*, sans repourvoir le poste que ce dernier occupait avant sa promotion. Le salaire de F_____ étant inférieur à celui de B_____, cette mesure générait une double économie. B_____ n'avait en outre jamais reçu l'assurance qu'il retrouverait son poste de travail au terme de son congé sabatique. L'accord y relatif réservait en effet expressément la possibilité d'un licenciement. Le congé n'était dès lors pas abusif.

L'octroi de l'indemnité de départ était par ailleurs soumis à des conditions précises et admissibles, qui ne contrevenaient pas au principe d'égalité de traitement. B_____ n'était dès lors pas fondé à réclamer le paiement de l'intégralité du montant prévu par la proposition de plan social. B_____ revendiquant le paiement d'une indemnité prévue du fait des suppressions de postes intervenues fin 2016 tout en contestant le motif du congé, soit la suppression de son poste, il devrait en outre, en cas d'obtention d'une indemnité pour licenciement abusif, restituer l'indemnité de départ de 40'164 fr. qui lui avait été versée le 14 septembre 2017.

C_____ SA a en outre allégué que les troubles psychiatriques dont souffrait B_____ ne lui étaient pas imputables car celui-ci avait entamé un suivi médical en mars 2015. Ces troubles avaient pour origine des difficultés d'ordre familial. B_____ avait d'ailleurs demandé un congé sabatique afin de pouvoir prendre du recul sur sa vie privée.

c. Lors de l'audience de débats d'instruction du 12 février 2019, B_____ a modifié ses conclusions, en ce sens qu'il réclama à C_____ SA la somme de 57'500 fr., correspondant à une indemnité pour licenciement abusif et, subsidiairement, réparation du tort moral.

Au terme de cette audience, le Tribunal a, sur ordonnance d'instruction, imparti un délai à C_____ SA pour produire les documents d'information aux employés relatifs à la procédure de licenciement collectif, documents qui ont été produits dans les délais.

Il a en outre dit, sur ordonnance de preuves, que B_____ prouverait, par indices suffisants, avoir fait l'objet d'un licenciement abusif ainsi que les circonstances justifiant l'allocation d'une indemnité de 57'500 fr.

d. Le Tribunal a tenu des audiences de débats principaux en date des 8 et 29 avril 2019, lors desquelles il a entendu les parties ainsi que E_____ et H_____ en qualité de témoins. Leurs déclarations ont été intégrées dans les faits exposés ci-avant, dans la mesure utile.

e. Par ordonnance de preuves du 19 mars 2019, le Tribunal a pris note de la modification de la raison sociale de C_____ SA et rectifié d'office la qualité de la partie défenderesse en A_____ SA.

f. Par courrier du 11 avril 2019, A_____ SA a fait valoir que lors de son interrogatoire du 8 avril 2019, B_____ avait relaté des faits non allégués dans ses écritures et dès lors irrecevables, soit qu'il aurait été surpris de son licenciement, qu'il aurait été accompagné jusqu'à sa sortie du bâtiment comme un criminel, qu'il aurait contesté son licenciement le 12 décembre 2016 et qu'une réunion de sortie avec son équipe lui aurait été refusée.

Elle s'est également plainte que certains propos de G_____ aient été retranscrits de manière inexacte et incomplète dans le procès-verbal de l'audience du 8 avril 2019. Elle requérait dès lors la rectification de ce procès-verbal, en ce sens qu'il fallait supprimer les termes "*par la suite*" mis dans la bouche de G_____ ("*c'est effectivement le poste de M. F_____ qui a été supprimé. Par la suite, M. F_____ a repris le poste de manager de l'équipe.*") ; la décision de confirmer F_____ était en effet intervenue concomitamment au licenciement de B_____. G_____ avait également confirmé que cette décision avait permis non seulement une suppression de poste ("*il est vrai que nous avons supprimé un poste dans l'équipe de B_____*") mais aussi une économie sur la masse salariale, ce qui n'avait pas été repris dans le procès-verbal de l'audience.

k. B_____ s'est opposé à cette requête de rectification du procès-verbal lors de l'audience du 29 avril 2019.

Le Tribunal a gardé la cause à juger à l'issue de ladite audience, après que les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions.

E. Aux termes du jugement entrepris, le Tribunal a, s'agissant des points litigieux au stade de l'appel, considéré que les faits allégués par B_____ lors de son interrogatoire du 8 avril 2019, selon lesquels il avait été accompagné à la sortie du bâtiment comme un criminel après son licenciement, avait déjà contesté celui-ci le 12 décembre 2016 et s'était vu refuser une réunion de sortie avec son équipe, dépassaient le cadre des écritures des parties. Ces allégués étaient par conséquent irrecevables.

Le Tribunal a rejeté la requête de A_____ SA tendant à la rectification et au complètement des déclarations de G_____ figurant au procès-verbal de

l'audience du 8 avril 2019. A_____ SA n'avait en effet pas démontré que ce procès-verbal était incomplet ou inexact.

Sur le fond, le Tribunal a considéré que la clause du plan social relative à l'indemnité de départ s'interprétait comme un contrat. Dans la mesure où la volonté des parties divergeait sur son sens et qu'elle n'était pas claire, notamment la notion de "*due proportion*", cette clause devait être interprétée en défaveur de A_____ SA, qui l'avait rédigée ("*in dubio contra stipulatorem*").

Le Tribunal a dès lors considéré que selon cette clause, l'indemnité de départ ne pouvait être réduite que proportionnellement au rapport existant entre la durée de prolongation du congé et l'ancienneté de l'intimé. Cette indemnité devait dès lors correspondre à 9,3 mois de salaire [9,7 mois – (6 mois / 134 mois x 9,7 mois)] et être fixée à 100'953 fr. 05, au lieu de 105'295 fr. [9,3 mois x (130'262 fr. / 12 mois)]. A_____ SA devait par conséquent être condamnée à verser la somme de 60'789 fr. à B_____, à titre de règlement du solde.

Le Tribunal a nié le caractère abusif du licenciement. Le motif invoqué dans la lettre de résiliation du 12 décembre 2016 n'était certes pas exact puisque le poste de B_____ avait été maintenu. Le licenciement avait toutefois permis de réaliser une économie sur la masse salariale au sein de son équipe. Or, un tel motif n'était pas abusif. Rien ne permettait en outre de retenir que B_____ avait été licencié en raison de son congé sabbatique. Le fait qu'il ait été affecté dans sa santé par cet événement ne découlait pas non plus d'un comportement abusif de l'employeur. Les conséquences économiques de la résiliation ne rendaient enfin pas celle-ci abusive.

EN DROIT

1. Interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), contre une décision finale (308 al. 1 let. a CPC), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 142 al. 1, 145 al. 1 let. b et 311 CPC), l'appel est recevable.

Il en va de même de la réponse de l'intimé et de son appel joint, déposés dans le délai de 30 jours prévu par la loi (art. 312 al. 2, 313 al. 1 CPC).

Sont également recevables la réponse de l'appelante à l'appel joint, ainsi que les réplique et duplique respectives, déposées dans les délais légaux, respectivement impartis à cet effet (art. 312 al. 2, 316 al. 1 CPC).

2. La Cour revoit le fond du litige avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC) et applique le droit d'office (art. 57 CPC). Elle peut dès lors apprécier à nouveau les preuves apportées, notamment les témoignages et les

déclarations des parties tels qu'ils ont été dûment consignés au procès-verbal, et parvenir à des constatations de fait différentes de celles de l'autorité de première instance (arrêts du Tribunal fédéral 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2 s. ; 4A_748/2012 du 3 juin 2013 consid. 2.1).

Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, elle le fait cependant uniquement sur les points du jugement que l'appelant estime entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante – et, partant, recevable –, pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3).

3. L'appelante conclut à l'annulation du chiffre 2 du dispositif du jugement querellé et à l'admission de sa requête du 11 avril 2019 tendant à la rectification du procès-verbal de l'audience du 8 avril 2019.

3.1 Le tribunal tient un procès-verbal de toutes les audiences (art. 235 al. 1 CPC). L'essentiel des dépositions est consigné au procès-verbal, qui est lu ou remis pour lecture à la partie et signé (art. 176 al. 1 *cum* 193 CPC).

Le procès-verbal est un acte authentique. L'art. 9 CC s'applique par analogie : le contenu du procès-verbal est donc présumé exact, sauf preuve du contraire (arrêt du Tribunal fédéral 5A_639/2014 du 8 septembre 2015 consid. 3.2.1 et la référence citée; RUETSCHI, in *Schweizerische Zivilprozessordnung*, Berner Kommentar, 2012, n. 2 ad art. 176).

Le tribunal statue sur les requêtes de rectification du procès-verbal (art. 235 al. 3 CPC).

La requête de rectification du procès-verbal a pour objet le résultat du procès-verbal, soit une consignation inexacte ou incomplète, mais non les faits consignés eux-mêmes (WILLISEGGER, in *Schweizerische Zivilprozessordnung*, Basler Kommentar, 3^{ème} éd. 2017, n. 43 ad art. 235). Le caractère inexact ou incomplet du procès-verbal peut résulter des notes de la personne chargée de tenir celui-ci, des enregistrements effectués lors de l'audience ou des souvenirs du tribunal. Les parties ont le droit d'accéder à ces documents (LEUENBERGER, in *Kommentar zur schweizerischen Zivilprozessordnung*, 3^{ème} éd. 2016, n. 19 ad art. 235).

3.2 En l'espèce, le Tribunal a considéré que le procès-verbal de l'audience du 8 avril 2019 avait été dicté à haute voix par la greffière, ce qui valait relecture. Les parties l'avaient ensuite signé, attestant ainsi que ce qui y était écrit était complet et exact. L'intimé s'était opposé à la rectification sollicitée par l'appelante et l'appelante n'avait pas apporté la preuve du caractère incomplet ou inexact dudit

procès-verbal; le fait que les modifications requises correspondent au contenu de ses écritures n'était, à cet égard, pas suffisant. Sa requête en rectification devait dès lors être rejetée.

L'appelante reproche au Tribunal de s'être contenté de recueillir le point de vue de l'intimé sur sa requête de rectification du procès-verbal. Or, G_____ était présente à l'audience du 29 avril 2019. Le Tribunal aurait dès lors pu l'interroger afin de vérifier si les modifications requises par courrier du 10 avril 2019 correspondaient à ses déclarations.

Ce faisant, l'appelante n'apporte toutefois pas la preuve que G_____ aurait tenu les propos mentionnés dans son courrier du 10 avril 2019, à savoir que la décision de confirmer F_____ était intervenue concomitamment au licenciement de l'intimé et qu'elle avait permis une économie sur la masse salariale. Elle n'allègue pas non plus avoir offert au Tribunal de réentendre G_____ sur ce point lors de l'audience du 29 avril 2019, ni ne formule d'offre de preuve en ce sens devant la Cour. Elle ne saurait dès lors reprocher au Tribunal d'avoir considéré qu'elle n'avait pas apporté la preuve du caractère incomplet ou inexact du procès-verbal litigieux.

Le chiffre 2 du dispositif du jugement querellé, rejetant la requête en rectification du procès-verbal de l'audience du 8 avril 2019, sera dès lors confirmé.

3.3 Il convient cependant de relever que les points sur lesquels l'appelante a requis la rectification du procès-verbal susmentionné ont été confirmés par le témoin H_____ lors de son audition par le Tribunal. (cf. *supra*, En fait, let. C.i). Le rejet de l'appel sur ce point n'empêche dès lors pas de tenir ces faits pour établis.

- 4.** L'intimé reproche au Tribunal d'avoir considéré que les déclarations faites lors de son interrogatoire du 8 avril 2019, selon lesquelles il aurait été accompagné à la sortie du bâtiment comme un criminel après son licenciement, aurait déjà contesté le licenciement le 12 décembre 2016 et se serait vu refuser une réunion de sortie avec son équipe, étaient des faits exorbitants à la demande et, par conséquent, irrecevables. En écartant ces faits, le Tribunal aurait violé l'art. 235 al. 2 CPC et le droit d'être entendu de l'intimé.

4.1

4.1.1 La présente procédure est régie par la maxime des débats, qui prévoit que les parties allèguent les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions et produisent les preuves qui s'y rapportent (art. 55 al. 1 CPC). Il en résulte notamment que le juge ne peut fonder sa décision que sur les faits allégués par les parties et, si ces faits sont contestés, sur les faits allégués dont il considère que la preuve a été apportée par les moyens de preuves qu'elles ont offerts (BASTONS BULLETTI, note sur les arrêts du Tribunal fédéral 4A_195/2014 et 4A_197/2014 du 27 novembre 2014, in CPC Online, newsletter du 7 janvier 2015).

Les faits qui n'ont pas été allégués mais qui ressortent de l'administration de preuves peuvent également être pris en considération dans la mesure où ils ne font que concrétiser des faits eux-mêmes déjà suffisamment allégués : dans ce cas, en effet, les faits prouvés ne sont pas "exorbitants", puisqu'ils ont en définitive déjà été allégués ; leur prise en considération s'inscrit dans le cadre de la libre appréciation de la force probante du moyen de preuve administré (cf. BASTONS BULLETTI, *ibidem*).

4.1.2 Il découle de la jurisprudence rendue en lien avec les art. 226 et 229 CPC que chaque partie ne peut s'exprimer sans limitation que deux fois: une première fois dans le cadre du premier échange d'écritures, puis une seconde fois dans le cadre d'un second échange d'écritures (art. 225 CPC), lequel n'est toutefois pas obligatoire et intervient toujours avant les débats principaux (WILLISEGGER, in *Schweizerische Zivilprozessordnung, Basler Kommentar*, 3^{ème} éd. 2017, n. 4 et 6 ad art. 225 CPC). Si un tel échange n'est pas ordonné, les parties pourront encore s'exprimer sans limitation à l'audience d'instruction (art. 226 al. 2 CPC) ou à l'ouverture des débats principaux, avant les premières plaidoiries (art. 228 al. 1, 229 al. 2 CPC). Si un nouvel élément n'est introduit qu'après ce moment, et dès lors tardivement au regard de l'art. 229 al. 2 CPC, il ne peut plus être pris en considération qu'aux conditions de l'art. 229 al. 1 lit. a (vrai *novum*) ou lit. b (pseudo *novum*) CPC (ATF 144 III 67 consid. 2.1). Si celles-ci ne sont pas satisfaites, la preuve ne pourra pas être administrée sur ce point (art. 152 CPC; arrêt du Tribunal fédéral 4A_504/2015 du 28 janvier 2016 consid. 2.4).

4.1.3 Conformément à l'art. 235 CPC, le tribunal tient un procès-verbal de toutes les audiences (al. 1) et y consigne, dans leur substance, les allégués des parties qui ne se trouvent pas dans leurs actes écrits (al. 2). Cette disposition vise essentiellement des compléments aux allégations d'une partie apportés oralement à l'occasion de débats d'instruction ou en première plaidoiries lorsqu'il n'y a pas eu de deuxième échange d'écritures, ou des *nova* invoqués oralement lors d'une audience (TAPPY, in *CPC, Commentaire romand*, 2^{ème} éd. 2019, n. 16 ad art. 235 CPC).

4.2 En l'espèce, le Tribunal a déclaré irrecevables les faits nouveaux rapportés par l'intimé lors de l'audience du 8 avril 2019 – et consignés au procès-verbal de ladite audience – au motif que la demande n'évoquait en rien la manière dont le licenciement s'était déroulé le 12 décembre 2016 et que les conditions permettant d'invoquer des faits nouveaux aux débats principaux n'étaient pas réalisées.

Dans la mesure où les allégués litigieux figurent au procès-verbal de l'audience susmentionnée, le grief de violation de l'art. 235 al. 2 CPC – qui prévoit que le Tribunal consigne au procès-verbal de l'audience les allégués des parties ne figurant pas dans leurs écritures – est sans objet.

S'agissant du grief de l'intimé de violation du droit d'être entendu, la question litigieuse consiste en réalité à déterminer si les faits allégués par l'intimé lors de l'audience du 8 avril 2019 au sujet du déroulement de son licenciement étaient recevables sous l'angle de l'art. 229 CPC ou parce qu'ils ne faisaient que concrétiser des faits déjà suffisamment allégués. Or, l'intimé ne cherche à aucun moment à démontrer que ses déclarations se limitaient à préciser des allégués déjà régulièrement formulés dans le cadre du premier échange d'écritures ou lors de l'audience de débats d'instruction du 12 février 2019, ou qu'elles demeuraient dans le cadre desdits allégués. Il ne soutient pas non plus que les allégués litigieux auraient été recevables en tant que vrais ou pseudo *nova*.

Comme le relève à juste titre l'appelante dans sa réplique, le fait que l'ordonnance de preuves du 12 février 2019 prévoyait que l'intimé démontrerait avoir fait l'objet d'un licenciement abusif ne saurait en outre signifier que l'intéressé pouvait s'exprimer, lors de son interrogatoire, sur tous les faits qu'il estimait pertinents, indépendamment de la question de savoir s'ils avaient été introduits valablement au procès ou non.

Les griefs susmentionnés s'avèrent dès lors mal fondés.

5. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu que l'intimé n'avait pas compris le mécanisme de réduction de l'indemnité de départ et d'avoir procédé à une interprétation objective de cette clause. Le raisonnement du Tribunal, consistant à réduire l'indemnité de seulement 4'342 fr., alors que l'échéance du contrat de travail avait été reportée de six mois, et à la condamner à verser à l'intimé la somme de 60'789 fr. à titre de règlement du solde, aboutirait en outre à un résultat insoutenable.

5.1 Le plan social est 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 (art. 335h al. 1 CO). Il fait partie des mesures destinées à protéger le travailleur en cas de licenciements collectifs (ATF 133 III 213 consid. 4.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_335/2016 du 30 novembre 2016 consid. 3.1).

Les employeurs employant au moins 250 travailleurs et envisageant de résilier le contrat d'au moins 30 travailleurs dans un délai de 30 jours pour des motifs de gestion non inhérents à leur personne sont tenus de mener des négociations avec les travailleurs en vue d'établir un plan social (art. 335i al. 1 CO).

L'employeur négocie avec les associations de travailleurs liées par une convention collective de travail s'il est partie à cette convention (let. a), avec la représentation des travailleurs (let. b) ou directement avec les travailleurs, à défaut de représentation des travailleurs (let. c).

Si les parties ne parviennent pas à s'accorder sur un plan social, il y a lieu de saisir un tribunal arbitral, lequel devra arrêter un plan social obligatoire (art. 335j CO).

5.1.1 La question de savoir comment un plan social doit être interprété dépend de sa nature juridique (BRUCHEZ/DONATIELLO, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 44 ad art. 335f CO).

Si l'employeur conclut un plan social avec une organisation de travailleurs à la suite de négociations, il s'agit d'une forme particulière de convention collective au sens de l'art. 356 CO. Les travailleurs peuvent s'en prévaloir directement, de sorte que le plan social revêt dans cette mesure un caractère normatif (ATF 133 III 213 consid. 4.3.1; 132 III 32 consid. 6.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_335/2016 précité consid. 3.1). Les dispositions qu'il contient doivent dès lors être interprétées comme une loi (ATF 133 III 213 consid. 5.2 et les références citées; arrêt du Tribunal fédéral 4A_335/2016 précité, *ibidem*).

Lorsque, à défaut de représentation des travailleurs dans l'entreprise, le plan social est conclu directement avec ces derniers (cf. art. 335i al. 3 let. c CO), il s'applique, selon la volonté du législateur, à tous les travailleurs concernés. Un tel plan social déploie dès lors également un effet normatif (SCHWAAB, Le licenciement collectif, 2018, p. 119; ROCHAT POCHELON, L'obligation de négocier un plan social avec les travailleurs, in Panorama du droit du travail 2017, p. 575).

En dehors du cadre de l'art. 335i al. 3 let. c CO, le plan social peut également résulter d'une offre unilatérale de l'employeur qui l'élabore de son propre chef et le propose aux travailleurs. Il s'agit dans ce cas d'une offre adressée par l'employeur à chacun des travailleurs concernés. Si un travailleur déclare accepter les mesures prévues, le plan social deviendra partie intégrante de son contrat de travail. L'acceptation sera tacite (art. 6 CO) si les dispositions du plan social ne sont qu'à l'avantage du collaborateur. Dans ce cas, le plan social n'a pas de valeur normative et s'interprète comme un contrat (ROCHAT POCHELON, op. cit., *ibidem*; BRUCHEZ/DONATIELLO, op. cit., n. 44 ad art. 335f; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4^{ème} éd. 2019, p. 705).

5.2 En l'espèce, le Tribunal a retenu que l'appelante était tenue de négocier un plan social en vertu de l'art. 335i al. 1 CO et qu'elle avait observé cette obligation en proposant un tel plan aux employés licenciés. Il a par ailleurs considéré que ce plan devait s'interpréter comme un contrat et qu'il convenait dès lors de déterminer en premier lieu la réelle et commune intention des parties et, à défaut d'y parvenir, de faire application du principe de confiance.

Ce raisonnement ne fait l'objet d'aucune critique devant la Cour. Aucune des parties ne soutient notamment que, dans la mesure où l'appelante était dans une situation de plan social obligatoire au sens de l'art. 335i al. 1 CO, le plan qu'elle avait proposé unilatéralement à chaque employé lors des entretiens de

licenciement individuels ne devrait pas s'interpréter comme un contrat, mais comme une loi, à l'instar d'un plan social négocié et conclu de manière collective avec les travailleurs au sens de l'art. 335i al. 3 let. c CO.

Il convient dès lors d'admettre, comme le Tribunal, que le plan social auquel a souscrit l'intimé résultait d'une proposition unilatérale de l'appelante, qu'il a été accepté tacitement par ce dernier à l'issue de l'entrevue du 12 décembre 2016, devenant ainsi partie intégrante de son contrat de travail, et qu'il doit dès lors être interprété comme un contrat.

5.3

5.3.1 Confronté à un litige sur l'interprétation d'un contrat, le juge doit tout d'abord s'efforcer de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté – écrites ou orales –, mais aussi le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat, des projets de contrat, de la correspondance échangée ou encore de l'attitude des parties après la conclusion du contrat, établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 140 III 86 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_152/2017 du 2 novembre 2017 consid. 4.1).

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; arrêt du Tribunal fédéral 4A_152/2017 précité, *ibidem*).

Si la volonté réelle et commune des parties ne peut être établie – parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes – ou si le juge constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat (ATF 131 III 280 consid. 3.1) – ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves (arrêts du Tribunal fédéral 5C_252/2004 du 30 mai 2005 consid. 4.3; 4A_210/2015 du 2 octobre 2015 consid. 6.2.1) – le juge doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre (application du principe de la confiance; ATF 135 III 140 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_152/2017 précité consid. 4.1). Ce principe permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 130 III 417 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_152/2017 précité, *ibidem*).

Ce n'est que si l'interprétation selon le principe de la confiance ne permet pas de dégager le sens de clauses ambiguës que ces dernières doivent être interprétées contre celui qui les a rédigées, en vertu de la règle "*in dubio contra stipulatorem*". Cette règle revêt en effet un caractère subsidiaire par rapport à l'interprétation objective (ATF 133 III 61 consid. 2.2.2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_152/2017 précité consid. 4.2). Pour qu'elle trouve à s'appliquer, il ne suffit en outre pas que les parties soient en litige sur la signification à donner à une déclaration; encore faut-il que celle-ci puisse de bonne foi être comprise de différentes façons ("*zweideutig*") et qu'il soit impossible de lever autrement le doute créé, faute d'autres moyens d'interprétation (ATF 122 III 118 consid. 2d; arrêt du Tribunal fédéral 4A_152/2017 précité, *ibidem*).

A l'instar des conditions générales utilisées lors de la conclusion d'un contrat, la doctrine considère que, lorsqu'un plan social est adopté unilatéralement par l'employeur, il y a peu de place pour la recherche de la réelle et commune intention des parties, de sorte qu'il y aura, en principe, lieu de recourir à une interprétation objective selon le principe de confiance (BRUCHEZ/DONATIELLO, *op. cit.*, n. 44 ad art. 335f CO).

5.3.2 Dans le cadre d'un plan social facultatif ou obligatoire, l'employeur est fondé à poser des conditions à l'octroi des prestations qu'il accorde à bien plaisir, en subordonnant par exemple leur octroi à la condition que le contrat prenne fin à l'échéance pour laquelle la résiliation a été donnée, de sorte que toute prolongation du contrat en raison de la protection contre le licenciement en temps inopportun est de nature à entraîner une réduction des prestations. Il est ainsi usuel qu'une réduction des indemnités soit prévue en proportion de la prolongation du contrat de travail (par exemple réduction de 1/6 par mois de prolongation lorsque l'indemnité équivaut à six mois de salaire). Une telle clause ne prive en rien le travailleur de la protection conférée par l'art. 336c CO. Elle a pour seul effet de réduire ou de supprimer des prestations accordées volontairement par l'employeur (WYLER/HEINZER, *Droit du travail*, 4^{ème} éd. 2019, p. 655, 690 s. et 699 et les références citées). A teneur de la jurisprudence du Tribunal fédéral, une telle clause ne contrevient pas non plus à l'interdiction de discrimination entre les employés à laquelle est tenue l'employeur (WITZIG, *Droit du travail*, 2018, n. 1679 avec la référence à l'arrêt 4A_219/2013 du 4 septembre 2013 consid. 3.1).

5.3.3 Le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC).

Les moyens de preuve sont notamment le témoignage, les titres et l'interrogatoire et la déposition des parties (art. 168 al. 1 CPC).

L'interrogatoire et la déposition des parties sont de même rang et de même force probante, laquelle est équivalente au témoignage. Ils s'inscrivent dans le système

de la libre appréciation des preuves institué par l'art. 157 CPC, selon lequel le juge décide selon sa conviction subjective si des faits sont prouvés ou non par l'interrogatoire (BÜHLER, in Schweizerische Zivilprozessordnung, Berner Kommentar, 2012, n. 14 ss ad art. 191-192).

5.4

5.4.1 En l'espèce, le Tribunal a retenu que les parties avaient interprété de la même manière la méthode employée pour calculer l'indemnité de départ, fixée à 9,7 mois de salaire. Leur volonté divergeait en revanche quant à la portée de la clause prévue par le plan social, à teneur de laquelle ladite indemnité serait réduite proportionnellement si la date de fin des rapports contractuels était prolongée au-delà de la durée normale du préavis contractuel pour une raison quelconque. L'appelante interprétait en effet cette clause comme signifiant que chaque mois de préavis s'ajoutant à la date de fin des rapports de travail initialement prévue viendrait en déduction de l'indemnité de départ. L'intimé avait pour sa part contesté cette interprétation et fait valoir que cette clause n'était pas claire, dès lors qu'elle entraînait l'application de critères non définis. Les volontés des parties divergeant sur ce point, il y avait lieu d'appliquer le principe de la confiance. Or, cette clause n'avait fait l'objet d'aucune négociation ou discussion. Au moment du prononcé de son licenciement, l'appelante ne l'avait par ailleurs pas expliquée à l'intimé, alors même que les problèmes de santé de ce dernier lui étaient connus. Cette clause n'étant pas claire, en particulier la notion de "*due proportion*", elle devait par conséquent être interprétée en défaveur de l'appelante, qui l'avait rédigée. Elle ne pouvait dès lors pas emporter une réduction de l'indemnité de départ à hauteur de six mois de salaire en raison de six mois d'absence, un tel résultat étant disproportionné. L'indemnité ne devait être réduite que proportionnellement au rapport existant entre les six mois d'absence de l'intimé et l'ancienneté de ce dernier (10,22 ans soit 134 mois). Elle s'établissait dès lors à 100'953 fr. 05 [9,7 mois – (6 mois / 134 mois x 9,7 mois) = 9,3 mois x (130'262 fr. / 12 mois)].

5.4.2 L'appelante fait en substance valoir qu'elle avait pour pratique constante, en cas de licenciement collectif, d'offrir des indemnités de départ, lesquelles étaient toutefois soumises à une clause de réduction prévoyant qu'en cas de poursuite des rapports de travail au-delà du terme de résiliation pour quelque raison que ce soit (maladie, accident, grossesse, etc.), elles étaient réduites d'un mois pour chaque mois supplémentaire. Cette pratique était clairement exprimée dans la clause litigieuse, dont la portée avait été expliquée à l'intimé lors de l'entretien de licenciement, comme en attestaient les déclarations de G _____ et de H _____. L'intimé, cadre chevronné et rompu aux affaires, ne pouvait dès lors se méprendre sur la portée de la clause en question. A supposer qu'il ait eu un doute à ce sujet, il n'aurait pas manqué d'interpeller la responsable des ressources humaines après l'entretien de licenciement, ce qu'il n'avait pas fait. Il n'avait par ailleurs évoqué aucun problème de compréhension dans ses échanges de correspondance avec

l'appelante, ni n'avait allégué un tel problème dans ses écritures judiciaires ou lors de son audition du 8 avril 2019. Les parties s'étaient dès lors entendues sur l'ampleur de la réduction à opérer en cas de suspension du délai de congé, de sorte qu'il n'y avait pas lieu de procéder à une interprétation objective comme l'avaient fait les premiers juges.

5.4.3 L'intimé soutient que l'appelante n'a pas démontré avoir une pratique consistant à insérer de telles clauses dans ses plans sociaux et que la clause litigieuse n'avait pas été évoquée lors de l'élaboration du plan social. Durant l'entretien de licenciement, cette clause ne lui avait pas été expliquée et personne ne s'était assuré qu'il l'avait comprise, étant souligné que les documents produits ne contenaient aucune explication sur le sens à donner aux termes "*due proportion*". N'ayant pas compris cette clause, il était par ailleurs logique qu'il ne se manifeste qu'à réception du courrier de l'appelante du 16 août 2017 l'informant de la réduction de son indemnité de départ. Il avait en outre exposé dans sa demande que les explications de l'appelante n'étaient ni fondées, ni logiques. L'interprétation que l'appelante faisait de la clause litigieuse revenait enfin à faire renoncer l'intimé "à son droit à la perte de gain", ce qui était contraire aux articles 341 et 362 CO.

5.5 En l'occurrence, les premiers juges ont mis en évidence, à juste titre, que la phrase prévoyant une réduction proportionnelle de l'indemnité de départ, en cas de report de la date de fin des rapports contractuels pour une raison quelconque, n'était pas explicitée dans la proposition de plan social, et ce alors qu'elle pouvait soulever des difficultés d'interprétation. Ils ne sauraient cependant être suivis lorsqu'ils affirment que les volontés des parties quant à l'interprétation de cette clause divergeaient – étant rappelé que le seul emploi de termes insuffisamment clairs ne permet pas de retenir que des cocontractants ne se sont pas compris – et qu'il fallait appliquer le principe de confiance. Le fait qu'une clause contractuelle n'ait pas été comprise ne peut en effet pas découler du simple fait qu'une partie l'affirme en procédure; cette incompréhension doit résulter de l'administration des preuves.

A cet égard, il ne ressort certes pas du dossier que la clause litigieuse ait fait l'objet de discussions entre l'appelante et ses employés dans le cadre de la consultation ouverte au mois de novembre 2016. Elle ne figurait notamment pas dans le projet de plan social présenté aux employés le 12 décembre 2016, lequel se limitait à mentionner que l'indemnité de départ serait calculée en fonction de l'âge et de l'ancienneté. Il convient dès lors d'admettre que l'appelante a rajouté cette clause de manière unilatérale dans le document remis à l'intimé lors de son entretien de licenciement du 12 décembre 2016.

Cela étant, la représentante de l'appelante, qui occupait le poste de responsable des ressources humaines, a déclaré au Tribunal avoir expliqué à l'intimé, lors de

l'entretien susmentionné, que si son contrat de travail devait se prolonger, notamment pour cause de maladie, son indemnité de départ serait réduite d'autant. Il ne résulte certes pas de sa déclaration qu'elle aurait précisé que pour un mois d'incapacité de travail, il y aurait un mois de réduction de l'indemnité prévue dans le plan social; elle a en outre admis qu'il lui était difficile de se rendre compte sur le moment si les employés avaient bien compris la clause de réduction de l'indemnité de départ. Il ne résulte pas moins de sa déclaration que l'explication donnée à l'intimé lors de cet entretien ne se limitait pas à une simple lecture de la proposition de plan social; elle permettait à l'intéressé de comprendre qu'une prolongation de son délai de congé en raison d'une incapacité de travail aurait pour effet de réduire d'autant le montant de l'indemnité de départ allouée par l'appelante. L'intimé n'a pas prétendu le contraire lors de son interrogatoire. Il n'a pas non plus fait valoir, à cette occasion, que la représentante de l'appelante n'aurait pas relaté fidèlement le déroulement de l'entretien en question, étant précisé que le témoin H_____ a déclaré que I_____ et G_____ avaient lu les explications sur le plan social et les autres conditions du départ.

A l'issue de cet entretien, l'intimé a déclaré avoir relu "plus tranquillement" la clause litigieuse. Il n'a pas indiqué qu'il aurait alors eu des doutes sur son sens ou sur celui des explications données par la représentante de l'appelante lors de l'entretien du 12 décembre 2016. Comme le relève à juste titre l'appelante, il n'a pas non plus allégué dans ses écritures de première instance qu'il avait, à ce moment, compris la clause litigieuse dans un autre sens que celui que lui donnait l'appelante.

L'affirmation de l'intimé, selon laquelle il n'avait pas à se manifester avant de recevoir le courrier de l'appelante du 16 août 2019, dès lors que ce n'est qu'à cet instant qu'il est apparu qu'il n'avait pas compris la clause de réduction de l'indemnité de départ, ne résiste pas non plus à l'examen. A réception de ce courrier lui signifiant qu'en raison de la suspension de son délai de congé durant 180 jours pour cause de maladie, l'indemnité serait réduite de 9,7 mois à 3,7 mois de salaire, l'intimé s'est en effet borné à arguer que cette réduction contrevenait au principe d'égalité de traitement, lequel empêchait de distinguer les employés travaillant sans interruption jusqu'au terme de leur préavis de ceux se trouvant dans une situation d'empêchement non fautif. Bien qu'il ait disposé d'un mois pour élaborer sa réponse, il n'a en revanche fait état d'aucune difficulté d'interprétation ou de compréhension de cette clause. Il n'a pas non plus prétendu avoir compris que l'indemnité prévue par le plan social ne serait réduite que proportionnellement au rapport existant entre la durée de la suspension du délai de congé et l'ancienneté de l'employé. Or, si telle avait été son interprétation, il l'aurait exprimé dans ce courrier.

A réception de la réponse de l'appelante dans laquelle cette dernière affirmait avoir expliqué que l'indemnité de départ serait proportionnellement réduite en cas

de survenance d'un événement différant le terme du délai de congé, l'intimé a persisté à réclamer le paiement de l'intégralité de l'indemnité en question. Il n'a, là non plus, pas fait valoir qu'il avait compris la clause litigieuse dans un sens différent.

Ce n'est finalement que dans la partie "En droit" de la demande déposée par-devant le Tribunal que l'intimé a soulevé une divergence d'interprétation entre l'appelante et lui-même, en des termes au demeurant difficilement compréhensibles (cf. supra, En fait let. D.a).

Au vu de ces éléments, c'est à tort que les premiers juges ont considéré que les parties divergeaient sur la signification de la clause querellée. Il appert, au contraire, que l'intimé avait compris ladite clause dans le sens souhaité par l'appelante, à savoir qu'en cas de prolongation du délai de congé, dû par exemple à une incapacité de travail, l'indemnité de départ serait réduite à hauteur du salaire versé pendant la période de prolongation. Il n'y avait par conséquent pas lieu de rechercher si cette clause pouvait être interprétée d'une autre manière en application du principe de confiance ou de l'adage *in dubio contra stipulatorem*.

A supposer que l'intimé n'eût, contrairement à ce qui précède, pas compris la volonté de l'appelante et qu'il y ait lieu de procéder à une interprétation objective, en recherchant comment la clause pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances, l'issue du litige ne serait pas différente.

L'interprétation que l'intimé a proposée dans sa demande au Tribunal, selon laquelle la clause "*ne saurait être comprise autrement que dans le sens que l'ancienneté et l'âge accumulé lors de la prolongation du contrat au-delà du délai de congé ne sera pas comptée pour le calcul de l'indemnité de départ en les réduisant au prorata*" tend en réalité à soutenir qu'une suspension du délai de congé n'aurait aucun effet sur le montant de l'indemnité. Or, la clause prévoit une réduction proportionnelle de l'indemnité en cas de prolongation du délai de congé. L'interprétation proposée par l'intimé n'est par conséquent pas soutenable.

Il est en outre usuel que les employeurs proposant des plans sociaux posent des conditions à l'octroi de leurs prestations, en prévoyant notamment que les éventuelles prolongations de contrat en raison d'une suspension du délai de congé au sens de l'art. 336c CO donnent lieu à une réduction de l'indemnité de départ à concurrence du salaire versé pendant la période de prolongation. Eu égard à la fonction de cadre intermédiaire qu'il occupait et à son ancienneté dans l'entreprise, – et indépendamment de la question de savoir si la clause litigieuse avait déjà été utilisée dans le cadre de précédents plans sociaux, comme le prétend l'appelante pour la première fois devant la Cour et comme l'a affirmé le témoin H_____, –, l'intimé ne saurait raisonnablement soutenir qu'il ignorait ce principe et que la clause litigieuse devait être interprétée d'une autre façon.

Il s'ensuit que les interprétations subjective et objective de la clause litigieuse conduisent au même résultat, à savoir qu'en cas de prolongation du délai de congé pour une raison quelconque, l'indemnité de départ était réduite à concurrence des salaires versés durant cette période de prolongation.

5.6 Contrairement à ce qu'affirme l'intimé dans son raisonnement subsidiaire, une telle interprétation n'emporte aucune renonciation de sa part à la protection conférée par l'art. 336c CO, lequel prévoit notamment qu'en cas de survenance d'une incapacité de travail résultant d'une maladie pendant le délai de congé, ce délai est prolongé durant 180 jours à partir de la sixième année de service. L'intimé a en effet bénéficié de la protection prévue par cette disposition dès lors que le terme de son délai de congé a été reporté de 180 jours et qu'il a reçu l'intégralité de son salaire durant cette période.

Au vu de ce qui précède, l'appelante s'est exécutée de manière conforme à l'accord conclu avec l'intimé en déduisant de l'indemnité de départ les salaires qu'elle lui avait versés pendant la période en question.

Les chiffres 3 et 4 du dispositif du jugement entrepris, condamnant l'appelante à verser à l'intimé la somme brute de 60'789 fr. et invitant la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles, seront par conséquent annulés et l'intimé débouté de ses conclusions sur ce point.

- 6.** Dans son appel joint, l'intimé reproche au Tribunal d'avoir nié le caractère abusif de son licenciement. Il fait valoir que le motif allégué par l'appelante à l'appui de son congé, à savoir que son poste avait été supprimé, était mensonger. Le congé aurait en outre été donné de manière brusque et peu respectueuse. Il aurait enfin eu des conséquences désastreuses sur sa santé et sa situation financière.

6.1 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, la liberté de résiliation prévaut 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 co-contractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1).

6.1. L'art. 336 al. 1 et 2 CO contient une liste de cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut ainsi se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 précité, *ibidem*; 132 III 115 précité, *ibidem*; arrêt du Tribunal fédéral 4A_333/2018 du 4 septembre 2018 consid. 3.3.1).

En raison de la finalité du droit de résiliation, d'une part, et de la disproportion des intérêts en présence, d'autre part, le licenciement peut ainsi être tenu pour abusif lorsqu'il répond à un motif de simple convenance personnelle de l'employeur (ATF 132 III 115 précité, *ibidem*; 131 III 535 consid. arrêt du Tribunal fédéral 4; 4A_325/2008 du 6 octobre 2008 consid. 2.2).

N'est en revanche pas abusif le congé qui intervient pour des raisons liées à la situation économique de l'entreprise, comme sa fermeture totale ou partielle, sa restructuration ou sa rationalisation, qui rendent nécessaires la suppression ou la modification de postes de travail. Pour être digne de protection, le motif économique doit toutefois 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, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 90 ad art. 336 CO).

La Cour de céans a estimé à cet égard qu'il n'incombait en principe pas au juge prud'homal de substituer sa propre appréciation d'une situation économique de l'entreprise, ou de ses besoins, à celle de l'employeur; sous l'angle de l'art. 336 CO, il lui appartient toutefois d'examiner si un licenciement, présenté comme licenciement économique, repose en effet sur un tel motif ou s'il ne s'agit que d'un motif prétexte. Pour échapper au grief d'arbitraire, le but poursuivi par la mesure de licenciement doit s'insérer dans un discours économique raisonnable et cohérent (CAPH/137/2010 du 9 août 2010 consid. 2.3.4.1 s. cité par DUNAND).

6.1.2 Indépendamment des motifs du congé, l'abus de la résiliation peut également découler de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu et contrevenir de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violant manifestement le contrat, tel qu'une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.1-2.3; 131 III 535 consid. 4.2; 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1).

6.1.2 En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1, SJ 2005 I 152; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 précité consid. 2.2.2). Le travailleur doit établir non seulement le motif abusif mais aussi l'existence d'un lien de causalité entre l'état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du contrat de travail (DUNAND, op. cit., n. 16 ad art. 336 CO). Ainsi, le

fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 précité consid. 5.1.3).

En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Le juge peut ainsi 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. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 précité consid. 2.2.2).

Dans le même ordre d'idées, la jurisprudence a précisé qu'en cas de pluralité de motifs, dont l'un au moins s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5 et les arrêts cités; DUNAND, op. cit., n. 19 ad art. 336 CO).

6.1.3 Cela étant, si le juge peut présumer l'existence d'un congé abusif lorsque le travailleur apporte des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif de résiliation invoqué par l'employeur, il ne faut pas perdre de vue que la motivation inexacte du congé ne constitue pas en soi un motif de licenciement abusif. En d'autres termes, le congé ne peut pas être considéré comme abusif sur la seule base du caractère non avéré des griefs invoqués à l'appui de la résiliation ou du fait que l'auteur de la résiliation n'est pas en mesure d'établir un motif justifié de résiliation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_346/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3.2 et les références citées; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 808). Introduire une telle condition à l'exercice du droit de résilier serait contraire au système prévu par l'art. 335 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 3.2.1).

En d'autres termes, le congé ne devient abusif que dans l'hypothèse où le motif avancé ne correspond pas au véritable motif subjectif de l'employeur qui serait quant à lui condamnable (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 835).

6.2

6.2.1 En l'espèce, le Tribunal a retenu que la lettre de résiliation du 12 décembre 2016 mentionnait comme motif de congé la suppression du poste de l'intimé dans le cadre de la restructuration globale de l'appelante. Ce motif n'était certes pas

exact, puisque le poste de l'intimé avait été maintenu et attribué à l'employé qui l'avait remplacé durant son congé sabbatique et que c'était le poste de ce dernier qui n'avait pas été repourvu. Cela ne permettait toutefois pas de qualifier le licenciement d'abusif. Le résultat voulu, soit la réalisation d'économies sur la masse salariale, avait en effet été obtenu, l'équipe de l'intimé comptant désormais un employé de moins et un manager avec un salaire moins élevé. Le fait que le licenciement soit intervenu quelques mois après que l'intimé soit revenu de son congé sabbatique ne permettait pas non plus de présumer qu'il avait été donné pour cette raison; il était au contraire intervenu dans le cadre de la restructuration annoncée par l'appelante et alors que l'accord de congé sans solde réservait l'éventualité d'un licenciement. L'intimé n'avait pas apporté d'autres indices permettant de retenir que le fait que le licenciement se soit porté sur lui fût lié à un motif abusif plutôt qu'à un but économique. Le fait que l'intimé ait été affecté dans sa santé par le licenciement n'était enfin pas imputable à un comportement abusif de l'appelante. Les conséquences économiques de cette mesure ne permettaient pas non plus de fonder, à elles seules, le caractère abusif de la résiliation.

6.2.2 L'intimé fait grief aux premiers juges d'avoir admis que la résiliation de son contrat de travail avait permis à l'appelante de réaliser des économies, alors que le salaire de son remplaçant, F_____, était à peine moins élevé, sans que l'on sache de combien, ni pendant combien de temps, et que celui-ci était moins expérimenté. En supprimant le poste de son remplaçant, l'appelante avait par ailleurs déjà satisfait à l'objectif de réduction d'effectifs, de sorte que rien ne justifiait de le licencier lui, pour donner son poste à une autre personne.

L'intimé fait également valoir que l'appelante avait d'ores et déjà décidé, durant son congé sabbatique, de nommer F_____ comme responsable d'équipe et de pas le réintégrer dans son poste. Elle avait dès lors "joué un double jeu" en le réintégrant temporairement dans ses fonctions à son retour de congé, et en lui faisant ensuite croire que son poste avait été supprimé dans le cadre de la restructuration. Le motif communiqué pour justifier son licenciement était ainsi mensonger.

L'intimé se prévaut encore du fait que l'appelante l'aurait licencié sans ménagement et qu'il y avait une disproportion évidente entre les intérêts de l'appelante à résilier son contrat de travail et son intérêt personnel à conserver son poste. La résiliation aurait en outre eu des conséquences désastreuses sur sa situation financière et sa santé, dès lors qu'il avait été reconnu invalide.

6.2.3 L'appelante soutient que le licenciement de l'intimé était dicté par des motifs économiques et qu'il n'était par conséquent pas abusif. Dans ce contexte de restructuration et de redistribution des rôles au sein de l'équipe de l'intimé, elle était par ailleurs en droit de lui préférer F_____. L'intimé n'avait au demeurant jamais reçu l'assurance que son poste serait maintenu *ad vitam aeternam*; l'accord

de congé sabbatique réservait au contraire l'éventualité d'un licenciement. La dégradation de l'état de santé de l'intimé et les conséquences économiques du licenciement ne permettaient enfin pas de considérer celui-ci comme abusif.

6.3 En l'occurrence, et quoi qu'en dise l'intimé, les circonstances dans lesquelles le congé a été donné ne sauraient faire apparaître celui-ci comme abusif. Il résulte en effet des pièces produites, dont la teneur n'est pas contestée par l'intéressé, que le licenciement de ce dernier est intervenu dans le cadre d'un licenciement collectif décidé par le groupe C_____ au niveau mondial, dans le but de réduire ses coûts et de se restructurer, décision qui a notamment affecté le site de Genève, au sein duquel 37 postes ont été supprimés.

Dans le cadre de cette restructuration, il avait notamment été décidé de supprimer un poste au sein de l'équipe de l'intimé. Certes, contrairement à ce qu'indiquait la lettre de résiliation, cette suppression n'a pas concerné le poste de responsable d'équipe de l'intimé, mais celui de F_____, lequel a repris le poste de responsable laissé vacant par l'intimé. Comme l'ont retenu à juste titre les premiers juges, cette divergence entre le motif invoqué et le motif réel est cependant sans incidence. La démarche de l'appelante permettait en effet d'atteindre l'objectif de réduction des coûts qui lui avait été assigné, l'équipe de l'intimé comptant désormais un employé de moins – point non contesté par celui-ci –, et un manager avec un salaire de 10'000 à 15'000 fr. moins élevé, comme en atteste le témoignage de H_____.

Contrairement à ce que soutient l'intimé, une telle économie ne saurait être considérée comme négligeable et rendre le motif du licenciement futile, étant relevé que le montant évoqué par H_____ ne tenait selon toute vraisemblance pas compte de la différence de cotisations sociales, également à l'avantage de l'appelante.

L'appelante ayant par la suite mis en œuvre d'autres plans sociaux (cf. *supra* En fait let. C.1), il est par ailleurs peu vraisemblable que le salaire de F_____ ait, *in fine*, été fixé au niveau de celui de l'intimé. Le fait que F_____ soit resté en poste jusqu'à la suppression de l'équipe qu'il dirigeait tend également à contredire l'affirmation de l'intimé, selon laquelle il ne disposait pas des compétences requises pour occuper la fonction de responsable.

Aucun élément ne permet dès lors de retenir que la décision de l'appelante de licencier l'intimé pour attribuer son poste à F_____ aurait poursuivi un autre but que celui de réduire l'effectif de son équipe et de réaliser des économies sur la masse salariale.

Le licenciement ne relevant ainsi pas de la seule convenance personnelle de l'employeur, il ne saurait non plus être considéré comme constitutif d'une disproportion évidente des intérêts en présence, comme le soutient l'intimé.

L'intimé ne saurait non plus être suivi lorsqu'il affirme que l'appelante aurait "joué un double jeu" en le réintégrant dans ses fonctions à son retour de congé et en le licenciant peu de temps après au motif d'une restructuration. Le fait d'avoir réintégré l'intimé dans ses fonctions à l'issue de son congé sabbatique et de l'avoir congédié quelques mois plus tard, en attribuant son poste à celui qui l'avait remplacé, pouvait apparaître contradictoire. Cette attitude ne contrevenait toutefois pas de manière caractéristique à la bonne foi. L'accord de congé sans solde réservait par ailleurs la possibilité d'un licenciement durant l'absence de l'intimé. Celui-ci ne pouvait par conséquent pas partir du principe que cette éventualité disparaissait dès lors qu'il réintérait son poste.

Les faits sur lesquels l'intimé se fonde pour soutenir qu'il aurait été licencié sans ménagement n'ayant pas été introduits valablement au procès (cf. *supra* consid. 4), il n'y a en outre pas lieu d'examiner si le Tribunal aurait dû qualifier le congé d'abusif pour cette raison.

L'intimé affirme pour le surplus que son licenciement serait abusif au motif qu'il aurait eu de graves répercussions sur sa santé et sa situation financière. Comme l'ont retenu à juste titre les premiers juges, ces circonstances, fussent-elles avérées, ne permettent toutefois pas, à elles seules, de fonder le caractère abusif de la résiliation. L'intimé ne remettant pas ce raisonnement en cause de manière motivée dans le cadre de son appel joint, il n'y a pas lieu d'examiner ce point de manière plus approfondie. Il en va de même de la conclusion subsidiaire de l'intimé, tendant à ce que l'appelante soit condamnée à lui verser la somme de 57'500 fr. à titre de réparation du tort moral, qui ne repose sur aucune motivation.

C'est ainsi à bon droit que le Tribunal a rejeté les conclusions de l'intimé tendant à l'octroi d'une indemnité pour résiliation abusive, subsidiairement pour réparation du tort moral. Le jugement entrepris sera par conséquent confirmé sur ce point.

7. 7.1

7.1.1 Le Tribunal statue sur les frais dans la décision finale (art. 104 al. 1 CPC).

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

Les frais, à savoir les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC), sont mis à la charge de la partie succombante (art. 106 al. 1 CPC). Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, ils sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC).

7.1.2 La valeur du litige est déterminée par les conclusions (art. 91 al. 2 CPC).

Dans les causes soumises au Tribunal des prud'hommes et à la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice, l'émolument forfaitaire de décision est

compris entre 1'000 fr. et 3'000 fr. lorsque la valeur litigieuse oscille entre 100'001 fr. et 300'000 fr. (art. 69, 71 RTFMC).

Il n'est pas alloué de dépens de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC).

7.2

7.2.1 En l'espèce, le Tribunal a, compte tenu de la valeur litigieuse de 122'631 fr., de la complexité de l'affaire et des frais d'interprète, arrêté les frais judiciaires de première instance à 1'570 fr. Ce montant est conforme aux dispositions légales susmentionnées et n'est pas critiqué en appel, de sorte qu'il sera confirmé.

Aux termes du présent arrêt, l'intimé succombe intégralement dans les conclusions qu'il a prises devant le Tribunal. L'appelante n'est, quant à elle, déboutée que de sa requête en rectification du procès-verbal d'audience du 8 avril 2019. Les frais judiciaires de première instance seront par conséquent entièrement mis à la charge de l'intimé. Ils seront partiellement compensés par l'avance de frais de 1'230 fr. fournie par le précité, laquelle demeure acquise à l'Etat de Genève.

L'intimé sera par conséquent condamné à verser la somme de 340 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de règlement du solde des frais judiciaires de première instance (art. 111 al. 1 CPC).

Les chiffres 6 à 10 du dispositif du jugement entrepris seront réformés en ce sens.

7.2.2 Les frais judiciaires d'appel seront par ailleurs arrêtés à 1'800 fr. et partiellement compensés avec les avances effectuées par les parties, lesquelles restent acquises à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

Compte tenu de l'issue du présent litige, ces frais seront intégralement mis à la charge de l'intimé.

L'intimé sera par conséquent condamné à verser 500 fr. à l'appelante à titre de remboursement de l'avance fournie par celle-ci et 1'000 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de règlement du solde des frais judiciaires d'appel (art. 111 al. 1 et 2 CPC).

Il ne sera pas alloué de dépens pour l'instance d'appel (art. 22 al. 2 LaCC).

- 8.** Le présent arrêt est susceptible d'un recours en matière civile au Tribunal fédéral (art. 72 al. 1 LTF), la valeur litigieuse étant supérieure à 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 4 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 23 août 2019 par A_____ SA contre les chiffres 2, 3, 4, 7, 8, 9 et 10 du dispositif du jugement JTPH/230/2019 rendu le 24 juin 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/7165/2018-4.

Déclare recevable l'appel joint interjeté le 11 octobre 2019 par B_____ contre les chiffres 5, 7, 8, 9 et 10 du dispositif du même jugement.

Au fond :

Annule les chiffres 3, 4 et 6 à 10 du dispositif du jugement entrepris et, statuant à nouveau sur ces points :

Déboute B_____ de ses conclusions en paiement à l'encontre de A_____ SA.

Arrête les frais judiciaires de première instance à 1'570 fr., les met à la charge de B_____ et les compense avec l'avance de frais de 1'230 fr. versée par celui-ci, qui reste acquise à l'Etat de Genève.

Condamne B_____ à verser 340 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de solde des frais judiciaires de première instance.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais d'appel :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'800 fr. et les compense avec les avances effectuées par A_____ SA et B_____, lesquelles restent acquises à l'Etat de Genève.

Met lesdits frais à la charge de B_____.

Condamne B_____ à verser 500 fr. à A_____ SA à titre de remboursement des frais judiciaires d'appel.

Condamne B_____ à verser 1'000 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de solde des frais judiciaires d'appel.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel.

Siégeant :

Monsieur Ivo BUETTI, président; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur;
Monsieur Thierry ZEHNDER, 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.