

*Jugement***Applicabilité d'un plan social**

Si un employé reçoit son congé juste avant un licenciement collectif et qu'un plan social avait été mis en œuvre en faveur des personnes licenciées, l'employé en question n'est pas bénéficiaire de ce plan.

**Faits**

En 1998, A. a été engagé comme technicien en informatique auprès de Z. SA société ayant notamment pour but la recherche, la fabrication, ainsi que le commerce de produits hygiéniques et alimentaires. Il était chargé d'installer le matériel informatique, de le remettre en état en cas de défectuosité et de répondre à la hotline. Son dernier salaire mensuel brut s'élevait à 7390 francs.

Z. dispose d'une «Charte d'utilisation des systèmes d'information du Groupe X.» (ci-après: la Charte informatique). Cette Charte prévoit, en particulier, que «l'utilisation du système informatique est réservée, par principe à un usage professionnel. Toutefois une utilisation pour motifs personnels des systèmes d'information du Groupe peut être tolérée à condition notamment que cet usage ne puisse pas nuire aux intérêts du Groupe et se cantonne dans des limites de fréquence très modérées». Il y est également précisé que «tout échange et publication d'informations appartenant au groupe, à travers le réseau Internet, doit être soumis à l'autorisation préalable de la hiérarchie de niveau adéquat. Par ailleurs, afin de garantir la sécurité des Systèmes d'information du Groupe, l'ensemble des échanges réalisés par les utilisateurs peut être audité à tout moment».

A la fin du mois d'octobre 2009, la direction générale de Z. a reçu une lettre anonyme faisant état de dysfonctionnements et de comportements inappropriés au sein de la société. Le département informatique, notamment, y était mis en cause, ce courrier indiquant, entre autres, que des membres de l'équipe informatique avaient accès, sans droit, à certaines données et que des personnes avaient téléchargé des films et des programmes informatiques non autorisés.

Afin de déterminer si les faits dénoncés s'étaient réellement produits, Z. a mandaté le cabinet d'audit P. pour conduire une enquête.

Il résulte du rapport de P., qu'aucune trace de la lettre anonyme précitée, ni de dossiers personnels des ressources humaines dans les ordinateurs et supports de données que lui a remis A. ont été trouvés. En revanche, le rapport mettait en évidence que celui-ci possédait sur son disque dur diverses données non autorisées et qu'il avait échangé, en violation de la Charte informatique de Z., des courriels avec son épouse.

Parallèlement à cette enquête, Z. a mis en place une procédure de licenciement collectif. Il a été retenu que la mesure, qui était susceptible de concerner une trentaine de personnes, ne visait pas les membres du service informatique mais qu'elle touchait essentiellement les visiteurs médicaux sur le terrain.

Le 10 novembre 2009, tous les employés de Z. ont été informés que, finalement, vingt-quatre personnes seraient licenciées le 30 novembre 2009. Dans ce contexte, Z. a élaboré un plan social.

Lorsque le rapport de P. arriva le 18 décembre 2009, A. a été licencié le même jour par Z. au 31 mars 2010, indiquant que le lien de confiance était rompu «en raison des faits mentionnés oralement». Il a été libéré de l'obligation de travailler durant le délai de congé.

Par courrier du 20 janvier 2010, A. contestait son congé, le qualifiant d'injuste. Il demandait le bénéfice du plan social et une confirmation écrite des motifs du congé litigieux.

**Extraits des considérants**

**2. 2.1** Les juges cantonaux ont considéré que le motif de congé allégué par Z., à savoir la rupture des liens de confiance consécutive à divers manquements de A., était réel. Ils ont également



rappelé que A. ne faisait pas partie des personnes visées par la procédure de licenciement collectif, que, partant, les prestations prévues par le plan social ne lui étaient pas destinées et que le congé litigieux n'avait dès lors pas pour but de le priver de ces prestations.

A. soutient que le motif invoqué par Z. n'était pas réel et qu'elle lui a notifié son congé afin d'éviter, dans son cas, d'appliquer le plan social qui avait été mis en œuvre en faveur de ses collègues licenciés durant la même période pour raisons économiques.

**2.2** Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. (...) Il appartient à la personne licenciée d'apporter la preuve du caractère abusif du congé.

**2.3** A. ne tente pas de démontrer que le congé serait abusif pour un motif non énuméré dans la liste exemplative de l'art. 336 al. 1 et 2 CO. En particulier, il ne revient pas sur la motivation de la cour cantonale qui traite de la manière dont il a été licencié, étant rappelé que l'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit.

A. se plaint de ce que Z. a voulu le priver des prestations prévues par le plan social qu'elle avait mis sur pied. Il se réfère ainsi à des prétentions auxquelles



Illustration: Christine Barf

il aurait droit et, implicitement, renvoie aux let. c et d de l'art. 336 al. 1 CO. Il n'indique toutefois pas précisément laquelle des deux situations il entend viser, puisque l'argumentation tombe à faux, que l'on se fonde sur l'un ou l'autre de ces motifs.

A. considère que Z. a voulu l'empêcher, par un congé-prétexte, d'intégrer la procédure de licenciement collectif et de bénéficier du plan social. Il est fort douteux que cette «construction» réalise les conditions d'application des let. c et d de l'art. 336 al. 1 CO. Il faut rappeler que, dans les deux cas de figure, les «prétentions» doivent découler du contrat de travail; or, les prestations dont se prévaut A. sont prévues par un plan social qui ne repose pas sur le contrat de travail mais prend la forme d'une convention collective de travail particulière, voire d'un nouvel accord conclu entre les parties. On voit en outre mal que le congé donné à l'employé ait pu «empêcher la naissance de prétentions juridiques» en sa faveur (cf. art. 336 al. 1 let. c CO), le licenciement collectif ayant déjà été prononcé (le 30 novembre 2009) lorsque A. a été licencié à son tour (le 18 décembre 2009). Enfin, A. n'a pas allégué qu'avant d'être licencié il aurait formulé vis-à-vis de Z. une quelconque prétention en rapport avec le plan social (cf. art. 336 al. 1 let. d CO).

La prémisse de fait sur laquelle s'appuie A. (soit l'affirmation selon laquelle il était également concerné par la res-

tructuration ayant conduit à la procédure de licenciement collectif) n'étant de toute façon pas avérée. Il résulte en effet clairement des constatations cantonales qu'étant donné qu'il «travaillait pour le compte du service informatique, A. ne faisait pas partie des personnes visées par la procédure de licenciement», celle-ci touchant «essentiellement les visiteurs médicaux sur le terrain». A. soutient que ce constat est arbitraire le plan social élaboré par Z. ayant été conçu de façon plus large, qu'il en était bénéficiaire et que rien ne permettait de réduire la portée de ce plan dans le but de l'en exclure.

L'argumentation basée sur la portée du plan social est sans consistance. A. n'entrait pas dans la catégorie des travailleurs touchés par le licenciement collectif et il n'était donc pas bénéficiaire de ce plan. Ce dernier document, présenté par A. lui-même, indique d'ailleurs bien, dans un résumé dépourvu de toute ambiguïté, que les employés concernés sont «donc les personnes dont le contrat à durée indéterminée est résilié le 30 novembre et qui sont aptes au travail à l'issue dudit contrat au sens de la Loi sur le chômage». Quand A. parle d'interprétation du plan social selon le principe de la confiance, d'égalité de traitement, d'abus de droit et d'application des normes sur le contrat de travail, il vise exclusivement l'application de ce plan à ses bénéficiaires (auxquels il n'appartient pas). Toute discussion à ce sujet est donc vaine.

A lui seul, le fait que le nombre de membres du help desk (dont A. faisait partie) soit passé de quatre en 2009, à deux en 2011, est impropre à démontrer que A. aurait été licencié, en 2009, pour cause de restructuration. Partant, il ne permet a fortiori pas de démontrer que la cour cantonale aurait arbitrairement retenu qu'en 2009 le secteur informatique (soit également A.) n'était pas concerné par la restructuration. Il n'est d'ailleurs pas contesté que les autres membres du service informatique licenciés à la même époque (sur la base du rapport de P.) l'ont été en raison de divers manquements, et non pour des raisons économiques.

On observera au demeurant qu'on voit mal pourquoi Z. aurait dû se fon-

der sur la «construction» présentée par A. pour écarter celui-ci des prestations offertes par le plan social. A cet égard, il faut rappeler que le droit suisse n'impose pas à l'employeur le paiement de prestations supplémentaires (sous la forme de plan social) autres que celles qui sont ordinairement prévues par le contrat de travail. Si Z. estimait n'avoir pas les moyens de s'acquitter d'un plan social pour des personnes supplémentaires (outre les vingt-quatre personnes touchées par les congés notifiés le 30 novembre 2009), il avait la possibilité d'atténuer les conséquences du licenciement avec un plan social plus modeste.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,  
10 décembre 2012 (4A\_465/2012)*