Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4A 117/2007
4A 127/2007/ech

Arrêt du 13 septembre 2007
Ire Cour de droit civil

Composition
MM. et Mme les Juges Corboz, président, Kolly et Kiss.
Greffière: Mme Cornaz.

Parties
X._____,
demandeur, représenté par Me Joanna Bürgisser,

contre

Y._____ SA,
défenderesse, représentée par Me Arun Chandrasekharan,
Caisse Z._____ de Chômage,
intervenante,

Objet
contrat de travail; licenciement,

recours en matière civile contre l'arrêt de la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève du 14 mars 2007.

Faits :
A.
Par contrat du 9 décembre 1996, X._____, né en 1952, a été engagé par Y._____ SA - société dont A._____ a été la présidente et la directrice jusqu'au 30 juin 2006, et qui est également le siège européen de la société-mère Y.Y._____ Corporation - en tant que directeur financier pour l'international, avec un salaire annuel de 264'000 fr. Le 18 avril 2000, le contrat de travail liant les parties a été résilié d'un commun accord, avec effet au 31 décembre 2001. Par lettre du 9 octobre 2001, les parties ont convenu de reconduire le contrat de travail initial pour une durée indéterminée. A cette occasion, X._____ a été promu au poste de directeur administratif, soit une position de numéro deux dans le groupe pour l'Europe. Son salaire annuel s'est alors élevé à 324'000 fr. et son droit annuel aux vacances a été arrêté à vingt-cinq jours. Son dernier salaire mensuel brut était de 28'133 fr. 35. Dès 2001, X._____, en tant que directeur, a assumé la fonction d'organe au sein de plusieurs sociétés du groupe.

En 2001, Y._____SA a connu des difficultés conjoncturelles qui ont nécessité plusieurs restructurations et engendré une importante réduction des effectifs. Dans ce contexte, Y._____SA a élaboré un plan social devant s'appliquer à près d'un quart du personnel en Suisse pour les licenciements intervenant entre le 30 juillet et le 31 décembre 2001. La mise en oeuvre du plan social a été confiée à B._____, lui-même touché par la restructuration. Pour éviter tout conflit d'intérêt, Y._____SA a conclu avec ce collaborateur une convention particulière le 31 juillet 2001, soumettant son licenciement à des conditions spécifiques.

Aux termes de l'évaluation de ses performances pour l'année 2002, effectuée par A._____, X._____ a reçu la note générale de 3.3 sur 5, celle de 3 étant considérée comme suffisante. Il a reçu une appréciation

négative (note de 2.8) pour les résultats du département « installations » dont il était en charge, principalement en raison de son incapacité à trouver un repreneur pour les locaux de Dublin. Sa communication a également été critiquée (note de 2.5). Sinon, sa notation en tant que responsable des « ressources humaines », des « opérations » et de l'« administration générale » était plutôt bonne, puisqu'elle oscillait entre 3.5 et 4. Compte tenu de sa position hiérarchique, il est admis que X._____ était une personne très importante dans la société, et était impliqué dans un grand nombre de décisions. Les divers bonus et récompenses reçus jusqu'en mars 2003 démontrent que ses performances donnaient pleinement satisfaction.

Les difficultés conjoncturelles rencontrées par Y.Y._____ Corporation en 2003 ont à nouveau nécessité une réduction drastique des effectifs. Un nouveau plan social a été élaboré en juin 2003 par X._____ et A._____, sur la base de celui de 2001 et d'une étude comparative effectuée par deux collaboratrices du département des ressources humaines. Aucune convention particulière n'a été conclue entre les parties pour l'occasion, dans la mesure où il n'était nullement question que X._____ soit touché par la restructuration. Le plan spécifiait être applicable à chaque employé recevant un salaire de Y._____SA, sur une base permanente, et étant licencié pour des raisons de restructuration d'août au 31 décembre 2003. La finalisation du projet a été conduite par X._____, sous le contrôle hiérarchique de A._____. Retenue pour des raisons familiales, celle-ci a chargé celui-là de se coordonner directement avec C._____, responsable des ressources humaines pour le groupe, afin d'obtenir sa confirmation. Conformément à ces instructions, X._____ a envoyé le 26 juin 2003 un courrier électronique à C._____, avec copie à A._____, afin de lui transmettre les détails du plan social. Il y exposait également les motifs et
les caractéristiques, sans toutefois mentionner que les personnes ayant son profil bénéficieraient d'une augmentation sensible de leurs prestations par rapport à 2001. Une feuille de calcul permettant de procéder à des simulations était annexée au plan, au demeurant simple et parfaitement lisible. X._____ n'a reçu aucun commentaire. Le 11 juillet 2003, A._____ a informé X._____ que C._____, pour Y.Y._____ Corporation, avait donné son accord formel à la mise en oeuvre du plan social tel que présenté dans sa version finale. Par courrier électronique du 23 juillet 2003, X._____ a adressé à C._____, avec copie à A._____, la liste des employés susceptibles d'être licenciés. Par courrier électronique du 25 juillet 2003, C._____ a remercié X._____ pour le travail accompli et lui a demandé une liste réactualisée des employés de Y._____SA, afin de mettre à jour l'organigramme de la société. Ce dernier s'est exécuté le 22 septembre 2003, en lui transmettant la liste définitive des personnes incluses dans le plan social 2003. La majorité des licenciements sont intervenus fin août-début septembre 2003.

D._____, responsable des services « informatique » et « relation avec la clientèle », a été licenciée dans le cadre de cette restructuration et ses fonctions ont été attribuées à X._____, qui devenait ainsi directeur de deux départements supplémentaires, en sus de ses autres responsabilités. A la mi-octobre 2003, X._____ a été élu au conseil d'administration de Y._____SA, sur proposition de A._____.

Par courrier électronique du 26 octobre 2003, A._____ a reproché à X._____ de ne pas s'être coordonné avec C._____ pour la finalisation du projet de plan social et de ne pas s'être assuré de l'approbation de cette dernière sur les spécificités du plan 2003, par rapport à la version 2001. Elle concluait en qualifiant le problème de sérieux, car en cas d'application du plan à X._____, les modifications apportées engendreraient une augmentation substantielle des prestations auxquelles il aurait droit, puisqu'elles s'élèveraient alors à 13.6 mois de salaire.

Le 10 novembre 2003, X._____ a reçu un avertissement écrit de A._____, lui reprochant formellement premièrement d'avoir omis de mentionner expressément qu'une application du plan social 2003 à son cas lui serait particulièrement favorable, compte tenu des changements opérés par rapport à la version 2001, deuxièmement d'avoir fait croire que le plan était comparable à celui de 2001 et à l'offre d'entreprises similaires, alors qu'il accordait des bénéfices particulièrement généreux pour une personne de son profil, et troisièmement de n'avoir pas eu une relation constructive, interactive et confiante avec C._____ et, plus généralement, d'avoir une communication déficiente, comme l'avait déjà d'ailleurs souligné son évaluation en 2002.

Par courrier électronique du 7 janvier 2004, A._____ a convié les cadres de Y._____SA, dont X._____,

à un séjour festif à la montagne pour la fin janvier 2004.

Le 14 janvier 2004, A._____ a licencié X._____ avec effet au 30 avril 2004. Lors de cet entretien, celle-là a informé celui-ci oralement des raisons justifiant une telle décision et l'a libéré de son obligation de venir travailler, tout en le priant de rester disponible, par téléphone ou courrier électronique, pour le passage de témoin à ses successeurs. Les fonctions de X._____ ont été réparties entre trois personnes dont D._____, qui a été réengagée pour prendre la direction de la «relation avec la clientèle » et de la « chaîne des fournisseurs ».

X._____ ayant été en incapacité de travail du 9 mars au 19 avril 2004, puis à compter du 10 juin 2004, son contrat a pris fin effectivement le 31 octobre 2004.

Par courrier du 11 mars 2004, Y._____SA a transmis à X._____ les motifs de son licenciement, qui résidaient globalement dans la baisse de son engagement pour les tâches managériales, dans ses déficiences en matière de suivi des subordonnés et de communication interne, ainsi que dans son manque de disponibilité aux périodes critiques. A titre exemplatif, il avait été introuvable le 12 décembre 2003 pour l'approbation des commandes. Ont également été relevés ses résultats insuffisants dans la gestion de plusieurs dossiers.

Le 10 mai 2004, X._____ s'est opposé à son congé.
B.
Par demande du 7 décembre 2004, X._____ (ci-après: le demandeur) a assigné Y._____SA (ci-après: la défenderesse) devant la juridiction des prud'hommes du canton de Genève en paiement des sommes de 706'065 fr. 40 nets et 80'631 fr. 75 bruts. Il alléguait en substance que son licenciement avait été dicté par des impératifs essentiellement économiques et décidé dès novembre 2003, mais donné après l'expiration du plan social 2003, pour éviter le paiement d'une indemnité, de sorte qu'en vertu des principes de l'égalité de traitement et de la bonne foi, il réclamait l'application du plan social à son cas; en outre, le procédé de la défenderesse violant l'interdiction de l'abus de droit, son licenciement devait être qualifié d'abusif; il exigeait également une indemnité pour tort moral, dans la mesure où les circonstances entourant son licenciement l'avaient plongé dans une profonde dépression; s'agissant de ses problèmes de santé, il disait avoir consulté deux spécialistes pour des causes distinctes ouvrant chacune une période de protection propre; sur cette base, il réclamait ses salaires de novembre et décembre 2004, ainsi qu'une indemnité pour vacances non prises en nature; il demandait enfin le remboursement de ses frais de
fiduciaire, ainsi qu'un nouveau certificat de travail.

A l'audience du 26 octobre 2005, la défenderesse a déposé à l'attention du demandeur un certificat de travail résumant l'ensemble de ses fonctions et procédant à une évaluation positive de son travail, de ses compétences et de sa personnalité.

Par jugement du 7 août 2006, le Tribunal des prud'hommes a condamné la défenderesse à payer au demandeur 35'570 fr. 90 bruts (indemnité pour vacances non prises en nature) avec intérêt à 5 % l'an dès le 7 décembre 2004.

Le 10 novembre 2006, la Caisse Z._____ de chômage (ci-après: l'intervenante) a déclaré intervenir à la procédure en vertu de sa subrogation légale dans les droits du demandeur pour une somme totale de 54'863 fr. 45 correspondant aux indemnités versées à celui-ci de janvier à novembre 2005.

Saisie par le demandeur et statuant par arrêt du 14 mars 2007, la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes a annulé le jugement du 7 août 2006 et condamné la défenderesse à verser au demandeur 382'613 fr. 55 bruts (indemnité de 13.6 mois de salaire à titre d'application du plan social 2003) avec intérêt à 5 % dès le 31 décembre 2003, sous déduction de la somme de 54'863 fr. 45 due à l'intervenante, avec intérêt à 5 % l'an dès le 30 juin 2005. Au contraire du Tribunal des prud'hommes, elle a considéré que les motifs économiques de licenciement devaient à l'évidence être considérés comme prépondérants; en outre, la défenderesse avait indûment attendu l'expiration du plan social pour se séparer du demandeur; par conséquent, il y avait lieu d'accorder à ce dernier

les indemnités auxquelles il aurait eu droit si le plan social lui avait été appliqué; le licenciement revêtait un caractère abusif résultant de la manière dont la défenderesse avait exercé son droit de donner le congé, mais ne donnait toutefois pas lieu à l'allocation d'une indemnité fondée sur l'art 336a CO, dont la double finalité avait déjà été atteinte par le biais du versement de l'indemnité découlant du plan social; le demandeur n'avait pas démontré avoir été
victime d'une atteinte suffisamment grave pour justifier une indemnité pour tort moral en supplément de celle octroyée par le plan social; il y avait lieu de considérer la seconde incapacité de travail du demandeur comme la suite de la première, n'ouvrant pas la voie à une seconde période de protection; il convenait de réformer le jugement de première instance en ce sens que le demandeur ne pouvait prétendre à aucune indemnité pour vacances non prises, dès qu'il avait pu prendre ses jours pendant le délai de congé; il n'y avait aucune raison pour que les frais de fiduciaire résultant d'une démarche volontaire du demandeur soient imputées à la défenderesse; enfin, il n'y avait pas lieu d'ordonner la rectification du certificat de travail du demandeur.
C.
Le demandeur et la défenderesse interjettent un recours en matière civile au Tribunal fédéral.

Dans son recours, le demandeur conclut, avec suite de frais et dépens des instances cantonale et fédérale, principalement à ce que la Cour de céans confirme l'arrêt du 14 mars 2007 en tant qu'il condamne la défenderesse à lui verser la somme de 382'613 fr. 55 bruts avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 décembre 2003 et le réforme en ce sens qu'elle condamne son adverse partie à lui payer les montants de 91'919 fr. 60 bruts avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 décembre 2003 et 56'266 fr. 70 nets avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 décembre 2003, la condamne à lui fournir un certificat de travail conforme au projet figurant à la page 31 de son mémoire d'appel et dise que le montant de 48'427 fr. 85 avec intérêt à 5 % l'an dès le 30 juin 2005 sera déduit de celui de 382'613 fr. 55 avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 décembre 2005 et versé par la défenderesse à l'intervenante. A titre subsidiaire, il prend les mêmes conclusions, sous réserve du remplacement du montant de 91'919 fr. 60 par celui de 35'652 fr. 90 et du remplacement du montant de 48'427 fr. 85 par celui de 38'589 fr. 90. La défenderesse propose le rejet du recours du demandeur, sous suite de dépens.

Dans son recours, la défenderesse conclut, avec suite de dépens, à l'annulation de l'arrêt du 14 mars 2007 et à la confirmation du jugement du 7 août 2006. Le demandeur propose le rejet du recours de la défenderesse, sous suite de frais et dépens.

L'intervenante prend position sur la conclusion du demandeur concernant sa subrogation et renonce à se déterminer pour le surplus.

Le Tribunal fédéral considère en droit:
1.
Comme la décision attaquée a été rendue après l'entrée en vigueur, le 1er janvier 2007 (RO 2006, 1242), de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral (LTF; RS 173.110), le recours est régi par le nouveau droit (art. 132 al. 1 LTF).
2.
Dès lors que les deux recours sont dirigés contre la même décision, reposent sur le même complexe de faits et posent des questions de fond communes, il se justifie de les joindre et de statuer dans un seul arrêt (cf. art. 71 LTF et 24 PCF; ATF 131 V 59 consid. 1; 128 V 194 consid. 1 et les références citées).
3.
3.1 Exercés par les parties qui ont partiellement succombé dans leurs conclusions (art. 76 al. 1 LTF) et dirigés contre une décision finale (art. 90 LTF) rendue en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par une autorité cantonale de dernière instance (art. 75 al. 1 LTF) dans une affaire dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 15'000 fr. déterminant dans les causes de droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF), les présents recours en matière civile sont en principe recevables, puisqu'ils ont été déposés dans le délai, compte tenu des féries (art. 45 al. 1, 46 al. 1 let. a et 100 al. 1 LTF), et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi.
3.2 Le recours peut être interjeté pour violation du droit, tel qu'il est délimité par les art. 95 et 96 LTF. Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l'art. 42 al. 1 et 2 LTF, sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), il n'examine en principe que les

griefs invoqués; il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui. Il ne peut pas entrer en matière sur la violation d'un droit constitutionnel ou sur une question relevant du droit cantonal ou intercantonal si le grief n'a pas été invoqué et motivé de manière précise par la partie recourante (art. 106 al. 2 LTF).

Saisi d'un recours en matière civile, le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et pour autant que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). La notion de « manifestement inexacte » correspond à celle d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (Message concernant la révision totale de l'organisation judiciaire fédérale du 28 février 2001, FF 2001 p. 4000 ss, spéc. p. 4135). D'après la jurisprudence, une décision est arbitraire lorsqu'elle est manifestement insoutenable, méconnaît gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté, ou heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité; il ne suffit pas qu'une autre solution paraisse concevable, voire préférable; pour que cette décision soit annulée, encore faut-il qu'elle se révèle arbitraire, non seulement dans ses motifs, mais aussi dans son résultat (ATF 133 I 149 consid. 3.1; 132 III 209 consid. 2.1). La partie recourante qui entend s'écarter des constatations de l'autorité précédente doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions d'une exception prévue par l'art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées, faute de quoi il n'est pas possible de tenir compte d'un état de fait qui diverge de celui contenu dans la décision attaquée (cf. ATF 130 III 138 consid. 1.4). Aucun fait nouveau ni preuve nouvelle ne peut être présenté à moins de résulter de la décision de l'autorité précédente (art. 99 al. 1 LTF).

Estimant l'état de fait de l'arrêt litigieux lacunaire, la défenderesse déclare se référer tant à l'arrêt en question qu'au jugement du 7 août 2006 et aux pièces essentielles de la procédure. Dans la mesure où elle ne démontre pas en quoi les constatations de la cour cantonale différentes de celles de l'autorité de première instance ou des pièces consacreraient une inexactitude manifeste, il ne saurait en être tenu compte.

4.

La défenderesse s'en prend à l'arrêt attaqué en tant qu'il admet l'application du plan social. Si elle ne remet pas en cause sa qualification comme manifestation unilatérale de volonté destinée à produire des effets juridiques, elle reproche à la cour cantonale d'avoir considéré, en application du principe de la confiance, que ses deuxième (licenciement en raison du processus de restructuration 2003) et troisième (licenciement pendant la période d'août au 31 décembre 2003) conditions d'application étaient réalisées.

4.1 Invoquant l'art. 29 al. 2 Cst., la défenderesse reproche à la cour cantonale d'avoir violé son droit à une décision motivée en passant sous silence six témoignages importants « sans mention aucune ».

4.1.1 Vu la nature formelle du droit d'être entendu, dont la violation entraîne l'annulation de la décision attaquée indépendamment des chances de succès du recours sur le fond (ATF 127 V 431 consid. 3d/aa p. 437), il convient d'examiner en priorité le moyen relatif à ce droit (ATF 124 I 49 consid. 1).

Le droit d'être entendu est garanti en premier lieu par le droit cantonal; comme la défenderesse n'invoque pas la violation de telles normes, c'est à la lumière des garanties offertes directement par l'art. 29 al. 2 Cst. qu'il y a lieu d'examiner le grief (ATF 126 I 15 consid. 2a).

La jurisprudence a déduit du droit d'être entendu celui d'obtenir une décision motivée. Il suffit cependant que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 129 I 232 consid. 3.2; 126 I 97 consid. 2b p. 102). L'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais elle peut au contraire se limiter à ceux qui lui paraissent pertinents (ATF 130 II 530 consid. 4.3 p. 540; 126 I 97 consid. 2b p. 102 s.). Savoir si la motivation présentée est convaincante est une question distincte de celle du droit à une décision motivée. Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision des juges, le droit à une décision motivée est respecté, même si la motivation présentée est erronée.

4.1.2 En l'espèce, l'on comprend que la cour cantonale a implicitement écarté les éléments de preuve, soit en l'occurrence les témoignages, allant dans le sens inverse à la version finalement retenue. Le grief de la défen-

deresse constitue en réalité une critique de l'appréciation des preuves et il ne saurait être question de violation du droit d'être entendu.
4.2 Dans la présente cause, la cour cantonale a jugé que la deuxième condition d'application du plan social était remplie. Après avoir procédé à une analyse successive des différents éléments soulevés par chacune des parties, elle a en effet considéré que les motifs économiques du licenciement devaient à l'évidence être tenus pour prépondérants, tandis que les échecs et failles du demandeur qui avaient été relevés par la défenderesse pour expliquer son licenciement « manquaient cruellement d'épaisseur », une fois mis en relation avec les autres impératifs auxquels le demandeur avait manifestement répondu.
4.2.1 Sur ce point, la défenderesse invoque préalablement le principe de la liberté de résiliation et soutient qu'elle était fondée à licencier son collaborateur, dès lors qu'elle avait perdu confiance en ses capacités d'assumer son poste.

Cet argument est toutefois dénué de pertinence. En effet, selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties, mais ce droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité.
4.2.2 Tant les motifs de la résiliation que l'incidence respective de plusieurs motifs de résiliation, s'ils se trouvent en concours, relèvent du fait (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 702 s. et les arrêt cités), de sorte que le Tribunal fédéral ne peut s'écarter des constatations de la cour cantonale y relatives que si elles ont été établies de façon manifestement inexacte ou en violation du droit (cf. consid. 3.2).
4.2.3 Invoquant l'art. 9 Cst., la défenderesse reproche à la cour cantonale d'avoir procédé à une appréciation arbitraire des preuves en passant sous silence des témoignages et pièces importants pour déterminer le motif du licenciement du demandeur.

A cet égard, il convient de constater d'emblée que, dans la mesure où la défenderesse n'expose pas de manière détaillée quelles sont les déclarations des témoins en question qui auraient été arbitrairement écartées et en quoi celles-ci auraient eu une incidence sur le sort du litige, son grief est irrecevable.
4.2.3.1 Les juges cantonaux auraient arbitrairement fait abstraction des déclarations du témoin E._____, qui avait affirmé que « je n'ai jamais eu connaissance que X._____ ait fait partie de ce plan social. Du fait que j'ai tapé cette liste, je devais être au courant des personnes touchées par le plan social (...) Je précise que Monsieur X._____ avait, à mon avis, fait partie d'un plan social, celui de l'année où M. B._____ a été licencié ».

L'arrêt entrepris constate qu'aucune convention particulière n'avait été conclue entre les parties pour l'occasion, dans la mesure où il n'était nullement question que le demandeur soit touché par la restructuration. Or, l'on ne voit pas ce que le témoignage susmentionné apporterait de plus.
4.2.3.2 En contradiction avec la lettre de motivation du congé et le témoignage de F._____, les précédents juges auraient retenu à tort que celle-ci avait voulu se décharger de l'approbation des commandes, alors qu'il était prouvé que « quand personne ne pouvait s'en occuper et alors cela incombe à la personne responsable, à savoir Monsieur X._____. J'ai essayé de le joindre ce jour-là et n'ai pas pu. Les commandes n'ont pas pu être approuvées. (...) A mon sens, un jour de retard c'est grave. Pour nous, c'est une règle d'or de respecter les tranches horaires ».
Ces déclarations n'ont visiblement pas échappé aux juges cantonaux, qui ont retenu que, s'agissant de l'approbation des commandes effectuées tardivement le 12 décembre 2003, il semblait difficile de tenir pour responsable le demandeur, alors directeur administratif, soit numéro deux de la défenderesse, du fait qu'il n'ait pas été joignable au moment où l'assistante exécutive originellement chargée de cette tâche avait soudainement voulu s'en décharger auprès de lui. Ils ont considéré qu'il irait d'ailleurs à l'encontre du bon sens d'admettre une telle responsabilité, dans la mesure où il est généralement du devoir des assistantes exécutives d'accomplir les tâches qui leur sont confiées par leur chef, et non l'inverse. La défenderesse ne démontre pas en quoi ce raisonnement serait arbitraire.
4.2.3.3 La défenderesse reproche ensuite aux juges cantonaux d'avoir considéré que les reproches formulés au sujet de la mauvaise communication du demandeur laissaient dubitatifs, étant donné qu'elle connaissait ce problème, révélé par l'évaluation 2002, mais n'avait pas hésité depuis lors à offrir à son collaborateur diverses récompenses pour ses prestations; cette évaluation, certes pour l'année 2002, avait été faite et signée le 28 avril

2003; or, les derniers bonus dataient des 3 et 28 mars 2003. Il y aurait donc une contradiction entre l'arrêt et les pièces.

A cet égard, la défenderesse omet de préciser qu'il a été retenu en fait que le demandeur avait ultérieurement été chargé de la direction de deux nouveaux départements et nommé, sur proposition de sa supérieure hiérarchique, au conseil d'administration de la défenderesse, ce qui est de nature à démontrer la satisfaction de la défenderesse quant aux prestations du demandeur. Compte tenu de ces éléments, l'on ne voit pas où résiderait l'arbitraire.
4.2.3.4 En outre, il ressortait de l'avertissement infligé au demandeur le 10 novembre 2003 que celui-ci aurait faussement fait croire que le plan social qu'il avait élaboré était tant comparable à celui de 2001 que similaire à ceux proposés par d'autres entreprises. Or, il serait prouvé par pièces que le demandeur avait non seulement menti à la défenderesse, mais aussi au Tribunal des prud'hommes, en faisant croire que sa pièce 92 émanait de la Fédération des entreprises romandes et en prétendant que le plan social serait calqué sur les recommandations de celle-ci alors qu'il était établi par pièce que l'indemnité maximum préconisée par celle-ci était de douze mois, fait révélateur que l'arrêt passerait sous silence.

Ces éléments ne sont guère pertinents, puisqu'il a été retenu d'une part qu'il n'était nullement question que le demandeur soit touché par la restructuration, d'autre part qu'il ressortait des courriers électroniques entre le demandeur et C._____ ou A._____ que la finalisation du projet avait été conduite en toute transparence et conformément aux instructions de cette dernière. Dans ces circonstances, la critique de la défenderesse tombe à faux.
4.2.3.5 En dernier lieu, l'arrêt attaqué passerait arbitrairement sous silence le fait que, suite au licenciement du demandeur, la défenderesse avait engagé D._____ pour un salaire annuel de 306'000 fr., ce qui démontrerait que l'employeuse n'avait pas licencié l'employé dans le but d'économiser son salaire.

Examinant les éléments corroborant la thèse selon laquelle le licenciement litigieux reposerait sur des motifs essentiellement économiques, la cour cantonale a notamment retenu que les fonctions du demandeur avaient été réparties entre trois personnes suite à son licenciement; en particulier, D._____, qui avait été licenciée dans le cadre de la restructuration intervenue en 2003, avait été rappelée pour prendre la tête de la « relation avec la clientèle » et de la « chaîne des fournisseurs ». Les précédents juges ont toutefois négligé de discuter la question du rapport entre le salaire annuel brut précédemment versé au demandeur, par (28'133 fr. 35 x 12 =) 337'600 fr. 20, et celui pour lequel D._____ avait été réengagée, dont il résulte effectivement du dossier qu'il s'élevait à 306'000 fr. Le fait que la diminution de la masse salariale ainsi obtenue apparaisse, à première vue, très modeste, est un argument sérieux permettant de mettre en doute la qualification du licenciement du demandeur comme économique. En tout état, la cour cantonale se devait de discuter cette question. En ne le faisant pas, elle a omis de prendre en compte un élément de preuve susceptible de modifier la décision attaquée, procédant ainsi à une
appréciation arbitraire des preuves. Il s'ensuit que l'arrêt attaqué doit être annulé sur ce point et la cause renvoyée à l'autorité cantonale pour nouvel examen de la situation et nouvelle décision dans le sens des considérants.
4.3 Compte tenu de ce qui précède, il n'y a pas lieu en l'état de se pencher plus avant sur la question de la réalisation de la troisième condition d'application du plan social, dont l'examen s'avérerait superflu si les juges cantonaux parvenaient en définitive à la conclusion que les motifs de licenciement du demandeur n'étaient pas économiques. Il en va de même de la question du caractère abusif du licenciement, dont l'appréciation dépendra du motif de congé finalement retenu.
5.
Reprochant à la cour cantonale d'avoir violé l'art. 336c al. 1 let. b CO, le demandeur prétend au paiement de son salaire pour les mois de novembre et décembre 2004, dès lors qu'il aurait connu deux épisodes distincts d'incapacité de travail, avec des causes différentes, ouvrant chacun une période de protection propre.
5.1 Selon la jurisprudence, les éventualités prévues par les différentes lettres de l'art. 336c al. 1 CO font chacune courir une période de protection, indépendante l'une de l'autre; il y a en quelque sorte cumul (« interlittéral ») de ces périodes (ATF 120 II 124 consid. 3c). De plus, lorsqu'un employé est incapable de travailler pour cause de maladies ou d'accidents successifs n'ayant aucun lien entre eux, chaque nouvelle maladie ou chaque

nouvel accident fait courir un nouveau délai légal de protection durant lequel l'employeur ne peut valablement résilier le contrat de travail; il y a ainsi cumul « intralittéral » des éventualités prévues à l'art. 336c CO (cf. ATF 120 II 124 consid. 3d).
5.2 En l'espèce, la cour cantonale a retenu que le demandeur était allé consulter un premier médecin le 9 mars 2004 pour des problèmes de pression artérielle et de stress. Le praticien avait décelé à ce moment chez son patient un burn-out assez sérieux pour justifier un arrêt maladie de trois semaines. Il ne s'était toutefois pas inquiété davantage, dans la mesure où un état de stress était assez fréquent chez les personnes gravitant dans le monde des affaires. Le second médecin consulté avait jugé bon de prolonger cet arrêt jusqu'au 18 avril 2004, en raison de la fatigue et du surmenage dont souffrait le demandeur. Ce n'était qu'au moment où il avait revu son patient, soit le 10 juin 2004, que le premier médecin avait diagnostiqué un état dépressif réactionnel. A son avis, cet état était directement lié à ses soucis professionnels. Un troisième médecin, psychiatre qui suivait le demandeur depuis le 1er juillet 2004, avait confirmé le diagnostic de son confrère et avait également précisé que la dépression du demandeur avait pour origine son licenciement. Cela étant, les juges cantonaux ont considéré qu'il était difficile de concevoir les deux épisodes d'incapacité de travail du demandeur comme étrangers l'un à l'autre. Il était en
effet connu que le burn-out pouvait fréquemment déclencher une dépression, ou qu'inversement, on fasse remonter, rétrospectivement, l'origine d'une dépression dans un burn-out. Il fallait également relever en ce sens que les médecins, tout en utilisant, des dénominations différentes au sujet de l'état du patient (stress, surmenage, burn-out, puis dépression), s'accordaient sur le fait qu'il trouvait son origine dans les soucis professionnels du demandeur et, plus particulièrement, dans son licenciement; en définitive, il y avait lieu de considérer l'incapacité de travail du 10 juin 2004 comme la suite de celle de mars 2004, n'ouvrant pas la voie à une seconde période de protection.
5.3 Quoi qu'en dise le demandeur, qui relève en particulier que le psychiatre avait déclaré, lors de son audition en qualité de témoin, qu'il lui était difficile de certifier un lien causal entre l'hypertension et la dépression, il sied de constater que le demandeur n'a pas apporté la preuve de l'absence de lien entre les deux cas médicaux, de sorte que c'est à juste titre que les précédents juges ont considéré que le contrat de travail du demandeur avait pris fin le 31 octobre 2004 et, partant, rejeté sa prétention en versement du salaire pour les mois de novembre et décembre 2004.
6.
Le demandeur reproche à la cour cantonale d'avoir violé l'art. 329d CO en considérant qu'il avait pu prendre les jours de vacances qui lui restaient pendant le préavis.
6.1 Aux termes de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Il peut cependant être dérogé à ce principe selon les circonstances. D'après la jurisprudence, des prestations en argent peuvent remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 128 III 271 consid. 4a/aa p. 280 s. et les références citées); la Cour de céans considère que le point de savoir si le solde de vacances non prises devait être indemnisé en espèces devait être tranché de cas en cas, en se fondant sur le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restant (cf. ATF 128 III 271 consid. 4a/cc p. 282 s.). Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié congédié ait, en plus de ses vacances, suffisamment de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi (arrêt 4C.193/2005 du 30 septembre 2005, consid. 3.2 non publié aux ATF
131 III 623).
6.2 En l'occurrence, la cour cantonale a retenu en fait que, lors de son licenciement, le demandeur avait été informé qu'il était libéré de venir travailler, tout en étant prié de rester disponible, par téléphone ou courrier électronique, pour le passage de témoin à ses successeurs. Dans la partie « en droit » de son arrêt, elle a déterminé que le solde du droit aux vacances du demandeur s'élevait encore à 17 jours pour 2003 et 10.5 jours pour 2004, compte tenu de la fin de son contrat de travail au 31 octobre et de son incapacité de travail durant six mois justifiant une réduction de 5/12. Ella a donc considéré que, théoriquement, le demandeur avait encore droit à 27.5 jours de vacances. Toutefois, il s'était vu libérer de travailler le 14 janvier 2004, alors que son licenciement ne devait prendre effet qu'au 30 avril 2004, soit trois mois et demi plus tard. Certes, il avait été tenu de rester à disposition pour le passage de témoin à ses successeurs, mais il n'avait pas démontré qu'il avait été très sollicité

pendant cette période, ce d'autant plus que dès le mois de mars, il se trouvait déjà en incapacité de travail. Il fallait également souligner qu'en raison de ses différents arrêts maladies, le demandeur n'avait vu son congé prendre effet qu'à la fin octobre 2004. Ce délai de congé devait être mis en rapport avec le relativement faible jours de vacances auxquels il pouvait prétendre; le demandeur avait pu bénéficier au total d'environ quatre-vingt jours de délai de congé, durant lesquels il était libéré de venir travailler. Il était dès lors difficile de soutenir que les jours de vacances auxquels il pouvait prétendre n'aient pas pu être pris durant cette période. Et même si l'on tenait compte du fait que le demandeur soit resté un certain temps à disposition pour la transmission d'informations à ses successeurs, par téléphone ou courrier électronique, il n'apparaissait pas que cette tâche ait requis plus d'une vingtaine de jours de travail à temps plein, si bien que le demandeur avait largement bénéficié des deux mois complets nécessaires à la recherche d'un emploi.
6.3 Le demandeur relève qu'il a certes été libéré de son obligation de travailler, mais sous réserve qu'il reste à disposition de son employeur pour le passage de témoin, réserve incompatible avec une libération totale et inconditionnelle de travailler. A juste titre. En effet, l'on ne peut parler de libération lorsque le travailleur doit se tenir à disposition de l'employeur (Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 6e éd., Zurich 2006, n. 11 ad art. 329c CO, p. 440). Dans la présente cause, le fait qu'il se soit en fin de compte avéré que le demandeur n'avait pas été beaucoup sollicité ne change rien au fait qu'il a été constaté qu'il devait rester à disposition de la défenderesse, ce qui l'entravait dans sa liberté d'organiser et de prendre des vacances en nature. Si la défenderesse entendait que le demandeur prenne ses vacances pendant le délai de congé, elle devait faire en sorte de préciser et limiter l'étendue de l'obligation de celui-ci de rester à disposition; ne l'ayant pas fait, elle doit supporter les conséquences de son incurie. A cet égard, la décision entreprise viole donc le droit fédéral et doit être annulée en tant qu'elle déboute le demandeur de ses prétentions en paiement d'une indemnité pour vacances non prises en nature. Dès lors que la cause doit de toute façon être renvoyée à la cour cantonale pour qu'elle statue sur un autre point, celle-ci déterminera également le montant dû au demandeur de ce chef (cf. art. 107 al. 2 LTF).

Pour le surplus, il convient encore de relever que le fait que le délai de congé ait été prolongé en raison des incapacités de travail du demandeur n'y change rien, puisque, quoi qu'en dise la défenderesse, une incapacité de travail suffisamment sérieuse, au point d'entraver la récupération physique ou psychique du travailleur, notamment un état de dépression, empêche en principe la réalisation du but des vacances (cf. Cerottini, Le droit aux vacances, Étude des articles 329a à d CO, thèse Lausanne, Lausanne 2001, p. 264 s.), et que cet élément a par ailleurs été pris en compte sous l'angle de l'art. 329b al. 2 CO qui prévoit la réduction du droit aux vacances du fait d'une incapacité de travail.
7.
Le demandeur reproche à la cour cantonale d'avoir violé l'art. 330a CO en lui refusant la délivrance d'un certificat de travail complet, véridique et en français.
7.1 Selon l'art. 330a al. 1er CO, le travailleur peut demandeur en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Ce document a pour but de faciliter l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet (ATF 129 III 177 consid. 3.2). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (arrêt 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, reproduit in JAR 2004 p. 308, consid. 6.1 p. 313 s. et les références citées).

Conformément à son but, le certificat de travail sera établi dans la langue usuelle du lieu où se sont déroulés les rapports de travail (arrêt 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, reproduit in JAR 2004 p. 308, consid. 6.1 p. 313 et la référence citée). Si la langue de travail n'est pas celle usuelle dans le lieu où se sont déroulés les rapports de travail, le travailleur a droit à une version du certificat de travail dans ces deux langues (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., Lausanne 2004, n. 2 ad art. 330a CO).

Si, après avoir reçu le certificat, le travailleur estime que son contenu est faux ou incomplet, il peut ouvrir action en rectification auprès du Tribunal compétent (ATF 129 III 177 consid. 3.3 et les références citées). Dans le cadre de l'action en justice, il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis (arrêt 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, reproduit in JAR 2004 p. 308, consid. 6.1 p. 314 et les références citées). L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (Brunner/ Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 5 ad art. 330a CO).

Le travailleur qui n'établit pas avoir fourni des prestations d'une qualité au-dessus de la moyenne ne peut prétendre à un certificat de travail mentionnant qu'il a oeuvré « à notre entière satisfaction » (Favre/ Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, Lausanne 2001, n. 1.5 ad art. 330a CO, et les références citées; cf. également Bühler/ Lefébure, De l'élaboration à la remise du certificat de travail, Conseils, bases légales et règles utiles, Zurich 2003, p. 55).
7.2 La cour cantonale a considéré que le certificat délivré le 26 octobre 2005 aurait certes pu détailler plus exactement les tâches dévolues au demandeur, ainsi que la qualité du travail effectué, mais que la version de remplacement proposée par celui-ci ne précisait pas davantage les responsabilités qu'il avait dû assumer dans le cadre de son travail. Il y avait également lieu de relever que le travailleur ne pouvait exiger la rectification de son certificat de travail par les juges qu'après avoir essuyé un refus de son employeur de procéder aux modifications demandées. Or, il ne semblait pas que le demandeur se soit directement adressé à la défenderesse afin d'obtenir un certificat conforme à ses attentes. En outre, le certificat ne s'écartait pas de la réalité et n'était pas à ce point lacunaire pour justifier sa modification, d'autant plus que la version de remplacement n'était guère plus éloquente quant à la nature des activités du demandeur. Enfin, celui-ci ayant retrouvé du travail depuis le 1er mai 2006, il n'apparaissait pas que ledit certificat ai nui d'une quelconque manière à sa recherche d'emploi et que sa correction réponde dès lors à une nécessité absolue.
7.3 Le demandeur est d'avis que la cour cantonale a erré en considérant comme suffisant le certificat du 26 octobre 2005 comportant « une description succincte des fonctions et des responsabilités (du demandeur) ». Par ailleurs, il avait donné dans son écriture d'appel un texte précis du certificat demandé. En outre, la défenderesse avait exprimé en procédure son refus de procéder au rectificatif. La cour cantonale avait également omis de mentionner que le certificat avait été rédigé en anglais, alors que la langue usuelle du lieu où s'étaient déroulés les rapports de travail était le français. De surcroît, le certificat incriminé ne se prononçait guère sur ses compétences dans ses fonctions financières, mais se limitait au domaine administratif. Dans le document du 26 octobre 2005, la défenderesse parlait de « satisfaction » et non d'« entière satisfaction », tandis que la cour cantonale avait retenu en fait que les divers bonus et récompenses reçus jusqu'en mars 2003 démontraient que les performances du demandeur donnaient pleine satisfaction, et que les faits qui lui étaient reprochés vers la fin de son contrat n'étaient que des prétextes pour justifier son licenciement, mais nullement fondés. Enfin, il avait toujours été très
disponible pour ses collègues et son employeur. Il convenait enfin de rectifier la date de la fin du contrat si le Tribunal fédéral devait retenir la fin du contrat au 31 décembre 2004.
7.4 En l'espèce, la question de savoir si le demandeur était tenu de demander à son employeur de rectifier son certificat de travail avant d'y prétendre en justice peut demeurer indécise, ce d'autant plus que la défenderesse aurait semble-t-il affirmé en procédure qu'elle s'y refusait. En effet, la cour cantonale a constaté que le texte proposé par le demandeur ne répondait pas davantage à ses attentes que celle qui lui avait été délivrée. En d'autres termes, il apparaît que le demandeur n'a pas prouvé les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail au contenu différent de celui qui lui avait été délivré. Or, dans son recours au Tribunal fédéral, le demandeur se contente de présenter sa propre version des faits, sans démontrer en quoi les constatations de la cour cantonale seraient manifestement inexactes (cf. consid. 3.2). En particulier, le fait qu'il ait été constaté que les divers bonus et récompenses reçus jusqu'en mars 2003 démontraient que ses performances donnaient pleine satisfaction ne permet pas de se prononcer sur la qualité de son travail pendant toute la durée de son engagement. En définitive, il y a lieu de constater que le demandeur échoue à démontrer que le certificat de travail qui lui a été
délivré ne serait pas véridique et complet au sens de la jurisprudence susmentionnée. Pour le surplus, il n'établit pas davantage avoir sollicité que le document en question lui soit délivré en langue française.

8.
Le demandeur reproche enfin à la cour cantonal d'avoir violé les art. 3 al. 2 et 11a LACI ainsi que 22 al. 1 OLAA en omettant de déduire de l'indemnité résultant de l'application du plan social le montant maximum assuré, de 106'800 fr. La caisse de chômage admet qu'il faille effectivement tenir compte de l'art. 11a LACI, qui dispose que la perte de travail n'est pas prise en considération tant que des prestations volontaires versées par l'employeur couvrent la perte de revenu résultant de la résiliation des rapports de travail (al. 1) et que les prestations volontaires de l'employeur ne sont prises en compte que pour la part qui dépasse le montant maximum assuré (al. 2). Compte tenu de la fin des rapports de travail le 31 octobre 2004 et de l'ouverture du délai-cadre le 24 août 2005, le montant pour lequel elle serait subrogée aux droits du demandeur s'élèverait 41'764 fr. 40, conformément au décompte produit pas celle-ci en annexe à sa réponse au recours en matière civile.

Sur ce point, il y a derechef lieu d'annuler l'arrêt entrepris et de renvoyer la cause à la cour cantonale pour qu'elle statue sur ce montant (cf. art. 107 al. 2 LTF).
9.
En définitive, l'arrêt attaqué doit être annulé en tant qu'il a trait aux prétentions du demandeur en allocation d'une indemnité fondée sur l'application du plan social, d'une indemnité pour licenciement abusif de même que d'une indemnité pour vacances non prises en nature, ainsi que s'agissant du montant pour lequel l'intervenante est subrogée aux droits du demandeur. La cause sera renvoyée à la cour cantonale pour nouvelle décision dans le sens des considérants sur ces points, ainsi que sur les frais et dépens de la procédure cantonale (cf. art. 67 et 107 al. 2 LTF). L'arrêt querellé sera confirmé pour le surplus.
10.
Comme la valeur litigieuse, calculée selon les prétentions à l'ouverture de l'action (ATF 115 II 30 consid. 5b p. 41), dépasse le seuil de 30'000 fr., le montant de l'émolument judiciaire est fixé selon le tarif ordinaire (art. 65 al. 3 let. b LTF) et non réduit (art. 65 al. 4 let. c LTF).

Chacun des deux recours est partiellement admis. L'issue du litige demeure toutefois incertaine pour ce qui est de la conclusion libératoire de la défenderesse. Par ailleurs, le montant exact des prétentions qui doivent être allouées au demandeur est également indécis. Dans ces circonstances, il se justifie de faire supporter au demandeur et à la défenderesse la moitié des frais judiciaires et de compenser les dépens. Il n'y a en outre pas lieu d'allouer de dépens à l'intervenante (cf. art. 68 al. 3 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:
1.
Le recours du demandeur et celui de la défenderesse sont partielle-ment admis. L'arrêt attaqué est annulé dans cette mesure et la cause renvoyée à la cour cantonale pour nouvelle décision dans le sens des considérants; il est confirmé pour le surplus.
2.
Un émolument judiciaire global de 12'000 fr. est mis par moitié à la charge du demandeur et de la défenderesse.
3.
La présent arrêt est communiqué en copie aux mandataires des parties, à l'intervenante et à la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève.
Lausanne, le 13 septembre 2007
Au nom de la Ire Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse
Le président: La greffière: