

GE_GERICHTE CAPH/124/2006 vom 28. Februar 2006

GE Cour de justice, 2006-02-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_124_2006

FR: GE_GERICHTE CAPH/124/2006 du 28 février 2006

IT: GE_GERICHTE CAPH/124/2006 del 28 febbraio 2006

Regeste

Résumé: T. employé dans une entreprise de déménagement cherche à effectuer un stage de longue durée à l'étranger. E. a connaissance des démarches de T. et le soutient dans ses recherches. E. licencie T. en motivant sa décision par le fait que l'intention de T. de partir à l'étranger l'avait obligé à restructurer l'entreprise. T. estime que le licenciement est abusif car il constituerait une atteinte à sa liberté économique. La Cour d'appel, confirmant la décision du Tribunal, a retenu que E. n'avait pris aucun engagement de trouver à T. une place de stage à l'étranger et n'avait pas d'avantage pris l'engagement de conserver T. à son service jusqu'à ce qu'il ait trouvé un stage. Le licenciement n'est pas abusif. On ne saurait en effet reprocher à E. d'organiser le remplacement d'un employé qui a la volonté de quitter définitivement son service.

Erwägungen

E. 9

* COUR D'APPEL *

1. Interjeté dans la forme et le délai prévu par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes, ci-après LJP), l'appel du jugement du Tribunal des prud'hommes est recevable (art. 56 al. 2 LJP).

2. L'appelant soutient que son licenciement est abusif parce qu'il avait manifesté son intention de partir à l'étranger ce qui constituerait une atteinte à sa liberté économique.

2.1 Selon le principe énoncé à l'art. 335 al.1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Ce droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 127 III 88) est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). Sous la note marginale « résiliation abusive » de cette disposition, sont énumérés les motifs pour lesquels on ne peut pas résilier un contrat de travail.

2.2 L'art. 336 CO contient une énumération exemplaire, et non exhaustive, des situations de fait considérées comme des résiliations abusives. Le fardeau de la preuve du caractère abusif de la résiliation incombe à la partie dont le contrat a été résilié (art. 8 CC ; ATF 121 III 60, JT 1986 I 47, 49).

A défaut de présomption légale quant au caractère abusif de la résiliation en cas de motivation manquante fautive ou incomplète, il faut s'en tenir, également dans des hypothèses de ce genre, au fardeau de l'allégation et de la preuve (ATF 121 III 60, JT 1996 I 47).

La partie qui supporte le fardeau de la preuve ne dispose d'un droit à l'administration de celle-ci que si elle porte sur des faits juridiquement pertinents (ATF 121 III 60, JT 1996 47

(50) et les références jurisprudentielles citées).

2.3 La preuve du motif d'un congé prétendument abusif ayant pour objet des éléments subjectifs - à savoir, le réel motif de l'employeur - est difficile à rapporter, de sorte que le juge peut 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 (ATF du 30.06.1992, in SJ 1993 p.361) ; si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a cependant pour

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3027/2005 - 3

E. 10

* COUR D'APPEL *

effet d'en renverser le fardeau (ATF 115 II 487 consid. b in fine et les références citées). Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». De son côté, l'employeur ne peut plus rester inactif et n'a d'autre issue que d'apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF du 30.06.1992 précité, in SJ 1993 p.360 et les références citées). Il convient de se montrer restrictif dans les critères permettant d'admettre la preuve par indices, la vraisemblance des faits permettant de retenir le caractère abusif du licenciement devant être très grande, voire confinée à la certitude (WYLER, Droit du travail, 2002, p.397).

A teneur de l'art. 336 al. 1 CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (lit. d) ou seulement enfin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail (lit. c).

Selon l'art. 336 al. 1 lit. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. S'agissant de la bonne foi, cette notion comporte un double aspect protégeant à la fois l'employeur et le travailleur. D'une part, la réclamation ne doit être ni chicanière, ni téméraire, car la protection ne s'étant pas au travailleur qui cherche à bloquer une résiliation en soi admissible ou qui fait valoir des prétentions totalement injustifiées ; d'autre part la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle l'est (ATF du 6.04.1994 : SJ 1995, p. 791 ; ATF du 13.10.1993 : SJ 1995, p. 797).

Par ailleurs, un lien de causalité doit exister entre la formulation de la prétention et la résiliation. L'art. 336 al. 1 lit. d CO vise les congés représailles. Ainsi, est abusif le congé donné parce qu'un l'employé cherche à obtenir une augmentation de salaire qui lui avait été octroyée d'une manière systématique les années précédentes, cela permettant audit employé de penser de bonne foi qu'il a droit à une telle augmentation ATF du 13.10.1993 : SJ 1995, p. 797). Il en est de même lorsqu'un employé fait valoir son droit aux vacances (PJM 1991, 242) ou lorsqu'il charge un syndicat de défendre ses intérêts à l'encontre de l'employeur (JAR 1993, 212) ; il en est également ainsi lorsqu'un travailleur estime de bonne foi

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3027/2005 - 3

E. 11

* COUR D'APPEL *

qu'il a été mobb   et qu'il s'en plaint auprès du délégué du personnel en vu d'obtenir un changement d'attitude de sa supérieure hiérarchique. Cette démarche est analogue à une activité syndicale et l'employeur entend faire respecter sa personnalité conformément à l'art. 328 CO, de sorte que le licenciement consécutif à sa plainte est abusif (SARB 3/01 n   203 p. 1367). De manière plus générale, lorsqu'il intervient auprès de son employeur pour que cessent les tracasseries dont il estime être l'objet, le travailleur fait de bonne foi valoir un droit découlant du contrat de travail, en particulier le respect de sa personnalité dans les rapports de travail (art. 328 CO). S'il est licencié suite à cette plainte, le congé est abusif (JAR 1998, 185).

2.4 Les premiers juges ont considéré que l'intimée n'a pas reproché à l'appelant d'avoir décidé de partir à l'étranger mais a déduit de cette volonté de quitter l'entreprise pour aller se former à l'étranger qu'il fallait organiser différemment les tâches dans l'entreprise à Genève. Selon les premiers juges, c'est l'appelant qui est revenu sur sa décision de partir alors que l'intimée avait déjà repourvu son poste et ne disposait plus de poste pour lui.

Les premiers juges ont aussi considéré que l'intimée n'avait pris aucun engagement de trouver à l'appelant un stage à l'étranger. Elle l'a en revanche autorisé à utiliser son infrastructure pour effectuer ses démarches, a participé à l'élaboration d'un curriculum vitae et d'une lettre de motivation et lui encore communiqué les coordonnées de certains de ses correspondants à l'étranger. Selon le Tribunal, l'intimée a clairement affirmé qu'elle n'effectuerait pas de démarches auprès d'employeurs potentiels. Les premiers juges ont estimé que l'intimée n'avait pris aucun engagement de trouver une place de stage à l'étranger pour l'appelant ni qu'elle le maintiendrait à son poste jusque là. Pour le Tribunal, il ne saurait être reproché à l'intimée d'avoir anticipé le départ programmé de l'appelant et d'avoir finalement procédé à son licenciement.

2.5 C'est à juste titre que les premiers juges n'ont pas retenu le caractère abusif du licenciement. Leurs développements sur ce point sont exempts de critique.

Juridiction des prud'hommes

Cause n   C/3027/2005 - 3

E. 12

* COUR D'APPEL *

Les enquêtes conduites tant devant le Tribunal que devant la Cour ont montré que l'intimée n'avait pris aucun engagement de trouver à l'appelant une place de stage à l'étranger.

L'audition du directeur de l'intimée genevoise par la Cour a certes mis en évidence que celui-ci avait encouragé l'appelant à partir à l'étranger pour se former, notamment en anglais, et qu'il lui avait demandé de ne pas entreprendre de recherche avant septembre 2004 pour des raisons d'organisation du travail dans l'entreprise pendant la période estivale. Cette audition a aussi fait apparaître que ce responsable attendait un soutien plus déterminé du propriétaire de l'intimée pour aider l'appelant dans ses démarches pour trouver un stage. Dès septembre 2004 toutefois, il est apparu qu'un tel soutien ne serait pas accordé.

Le directeur de l'intimée de Genève a clairement indiqué qu'aucune promesse n'avait été faite à l'appelant de lui obtenir un travail à l'étranger. Ce directeur a aussi indiqué qu'il

n'avait pas davantage pris d'engagement de conserver l'appelant au service de l'entreprise jusqu'à ce que ce dernier ait trouvé un tel stage. Selon ce directeur, il était clair en été 2004 déjà que l'appelant allait quitter définitivement l'entreprise à la fin de l'année pour partir faire un stage de longue durée à l'étranger. C'est dans ce contexte que son remplacement a été organisé dès l'été 2004.

Au vu de toutes ces circonstances, la Cour considère que l'appelant n'a ni démontré ni rendu vraisemblable que l'intimée lui aurait d'abord promis de lui trouver un stage de longue durée à l'étranger puis, aurait changé d'avis, et l'aurait licencié au motif qu'il cherchait à partir. Il n'a pas davantage démontré qu'il avait clairement indiqué à l'intimée qu'il n'envisageait de la quitter que pour autant qu'elle lui ait préalablement trouvé un tel stage de longue durée.

Ni la loi ni le contrat de travail liant l'appelant à l'intimée ne font obligation à l'intimée de rechercher un stage de longue durée pour leur collaborateur. En absence d'un engagement spécifique à cet égard, l'intimée ne saurait se voir reprocher d'avoir organisé le remplacement de l'appelant puis d'avoir mis un terme à la relation de travail après avoir appris l'intention de l'appelant de la

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3027/2005 - 3

E. 13

* COUR D'APPEL *

quitter définitivement à la fin 2004 pour aller faire un stage de longue durée à l'étranger.

Les explications successives donnée par l'intimée dans ces courriers des 29 octobre 2004, 17 novembre 2004 et 26 janvier 2005 ne sont pas contradictoires dès lors que c'est l'annonce faite par l'appelant de son intention de quitter définitivement l'intimée à fin décembre pour aller se former à l'étranger qui a conduit cette dernière à repourvoir le poste de l'appelant par l'engagement d'une personne plus polyvalente dès l'été 2004. Dès l'automne 2004, l'intimée n'entendait pas, pour des raisons économiques, conserver deux collaborateurs dont les tâches se recoupaient pour partie à Genève.

Pour l'ensemble des motifs retenus par les premiers juges, et vu ce qui précède, le jugement sera confirmé et l'appelant débouté.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.