

GE_GERICHTE CAPH/130/2009 vom 6. Oktober 2009

GE Cour de justice, 2009-10-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_130_2009

FR: GE_GERICHTE CAPH/130/2009 du 6 octobre 2009

IT: GE_GERICHTE CAPH/130/2009 del 6 ottobre 2009

Regeste

Résumé: La Cour confirme le jugement de première instance déboutant T. de sa demande en paiement à l'encontre de E. à titre d'indemnité pour licenciement abusif sur la base de l'article 336 al. 1 lit.d CO. En effet, T. n'a pas démontré avoir été licenciée après qu'elle avait demandé que ses tâches correspondent à celles pour lesquelles elle avait été engagée. L'appelante n'a pas établi, ni même rendu vraisemblable, que lors de son engagement, il lui avait été clairement indiqué que ses tâches comporteraient 70 à 80% de projets se rattachant aux ressources humaines et de recrutement et 20 à 30% de travail administratif. Par ailleurs, aucun élément de la procédure ne permet de retenir que l'appelante était, de bonne foi, fondée à croire qu'elle avait été engagée pour des tâches relevant essentiellement de projets en matière de ressources humaines et de recrutement de personnel, ce d'autant plus que l'intimée n'engageait que 10 à 15 personnes par an, élément que l'appelante n'ignorait pas lors de son embauche. En outre, pour répondre à ses besoins, l'intimée a dû engager une personne susceptible d'accomplir les tâches administratives que T. ne voulait pas effectuer et, partant, n'avait d'autre choix que de se séparer de l'intéressée. A cela s'ajoutait l'insatisfaction de l'intimée quant à la qualité du travail de l'appelante. Dans ces conditions, force est d'admettre que les motifs invoqués par l'intimée pour se séparer de l'appelante ne sauraient être qualifiés de fictifs.

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans le délai et la forme prescrits par la loi (article 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes, LJP), l'appel est recevable.

E. 2.1

Les premiers juges ont débouté l'appelante de ses prétentions, aux motifs que celle-ci n'avait pas apporté la preuve avoir été engagée afin de repourvoir un poste dont les

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/9672/2008 - 4 - 8 -

* COUR D'APPEL *

tâches seraient essentiellement des projets de ressources humaines et de recrutement. Au contraire, il ressortait des enquêtes et des pièces du dossier que l'intimée recherchait un collaborateur davantage spécialisé dans la gestion administrative que le recrutement en soi. L'Office cantonal genevois de l'emploi décrivait d'ailleurs le poste comme étant de gestion administrative en ressources humaines, ce qui était corroboré par le fait que la société n'engageait que dix à quinze personnes par an, ne justifiant guère l'occupation d'un poste consacré à plus de 80% au recrutement. Dès lors, on ne pouvait suivre la thèse de

l'appelante lorsqu'elle affirmait n'avoir été engagée que pour accomplir que 20% de tâches administratives. Il en découlait que les prétentions qu'avait formulées T___, qui, selon elle, avait motivé son licenciement, ne résultaient pas de son contrat de travail ni ne correspondaient aux conditions du congé de repréailles tel que défini à l'art. 336 al. 1 lit. d CO. Les parties avaient des attentes différentes de sorte que, dans ce contexte, il aurait été difficile de poursuivre la relation de travail qui n'était satisfaisante pour aucune d'elles. Aucun autre poste n'étant par ailleurs disponible. Il était ainsi « évident » que la seule issue possible pour lesdites parties était que l'une ou l'autre mette fin aux relations contractuelles afin de permettre, d'une part, à l'employé de trouver un emploi plus épanouissant et, d'autre part, à la société de pouvoir compter sur un nouveau collaborateur disposant de l'intérêt nécessaire à l'accomplissement des tâches administratives confiées.

E. 2.2

Dans son acte d'appel, T___ se borne tout d'abord à affirmer, sans autres développements, que le Tribunal des prud'hommes « n'a pas respecté les dispositions de l'article 336 al. 1 lit. d CO ». La partie « En fait » des écritures de l'appelante consiste en une reprise intégrale de la partie "En fait" du jugement querellé. Dans la partie « En droit » de ses écritures, l'appelante assimile son cas à ceux des témoins G___ et H___, qui, toutes deux, avaient déclaré n'avoir jamais assumé les tâches pour lesquelles elles avaient été engagée par l'intimée. L'appelante affirme que ses « véritables tracas ont commencé dès qu'elle a demandé d'effectuer les tâches pour lesquelles elle a été engagée ». Elle expose ensuite la jurisprudence relative aux art. 335 al. 1 et 336 CO pour en conclure, sans autres développements, que sa demande en paiement est fondée.

E. 2.3

La façon de procéder de l'appelante ne satisfait pas aux exigences de l'art. 59 al. 2 LJP, qui prescrit que les écritures d'appel doivent indiquer, notamment, les points de fait et de droit contestés du jugement. On peut ainsi se demander si l'absence de motivation de l'acte d'appel ne devrait pas conduire à son irrecevabilité.

La question peut, en l'occurrence, toutefois rester non résolue, dans la mesure où ledit appel doit être rejeté au fond.

E. 2.4.1

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/9672/2008 - 4 - 9 -

* COUR D'APPEL *

abusif (art. 336 ss CO; ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116; 131 III 535 consid. 4.1 p. 537 s.).

A teneur de l'art. 336 al. 1er lit. d CO, l'employeur ou le travailleur ne doit pas donner congé à l'autre partie parce qu'elle formule de bonne foi une prétention découlant du contrat de travail, d'une convention collective ou de la loi. Cette disposition vise les

congés-représailles.

La bonne foi doit être comprise comme une condition de restriction à l'invocation de l'art. 336 al. 1 lit. d CO. Elle 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 doit pas s'étendre au travailleur qui cherche à bloquer un congé 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 en la cause 4C.247/1993, et les références citées ; ATF du 13.10.1993, publié in SJ 1995, p. 797 et les auteurs cités).

A teneur de l'art. 3 CC, la bonne foi est présumée, lorsque la loi en fait dépendre la naissance ou les effets d'un droit (al. 1). Nul ne peut évoquer sa bonne foi, si elle est incompatible avec l'attention que les circonstances permettaient d'exiger de lui (al. 2).

Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en ligne de compte et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (ATF du 11.11. 1993, SJ 1995 798; CAPH du 18.04.2002, JAR 2003 281).

L'art. 336 al. 1 lit. d CO vise des prétentions existantes, alors que l'art. 336 al. 1 lit. c CO se rapporte à des prétentions futures. Le travailleur n'est protégé contre le congé abusif que s'il peut supposer, de bonne foi, que les droits dont il prétend être le titulaire lui sont acquis. Il n'est pas nécessaire que ces prétentions soient fondées; il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elles le sont (ATF du 13.10.293, SJ 295 p.797; WYLER, Droit du travail, 2008, p. 547; ATF du 17.12.1996, in SARB 1997 p. 236).

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 123 III 246). A ce sujet, la jurisprudence a cependant 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. Selon le Tribunal fédéral, 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. 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 p. 703).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/9672/2008 - 4 - 10 -

* COUR D'APPEL *

E. 2.4.2

En l'occurrence, l'appelante a été engagée par l'intimée au mois de mai 2007 en qualité de généraliste de ressources humaines. Le mois précédent, l'intimée s'était adressée à l'Office cantonal genevois de l'emploi pour repourvoir ce poste qui était devenu vacant à la suite du départ de la personne qui l'occupait et l'avait quitté parce qu'il comportait trop de tâches administratives. Ce poste de « spécialiste en gestion du personnel », était décrit comme un

poste de gestion administrative en ressources humaines, supervision des salaires, participation en divers projets, assistance au directeur des ressources humaines, pour lequel le candidat devait posséder, notamment, des excellentes connaissances en matière d'assurances sociales suisses et du droit du travail ainsi que dans le domaine du paiement des salaires.

Par ailleurs, parallèlement à sa démarche auprès de l'Office cantonal genevois de l'emploi, l'intimée s'était adressée à la société de placement de personnel B___ soit pour elle, C___, qui lui a présenté l'appelante.

Entendu en qualité de témoin, C___ a notamment déclaré qu'à aucun moment il n'avait été caché à l'appelante que l'activité de recrutement au sein de l'intimée ne constituerait qu'une partie infime de ses activités, compte tenu notamment de l'engagement d'une dizaine de personnes par année et que la fonction était avant tout administrative. Le témoin a ajouté que ces fonctions correspondaient du reste, selon son expérience, à l'évolution dans le domaine des ressources humaines.

Il est vrai qu'il résulte également des déclarations du témoin C___ que les tâches que devait accomplir l'appelante n'étaient pas bien définies et que le poste à repourvoir devait répondre à des besoins pouvant varier, qu'il était évolutif et qu'il comportait un volet de projets de ressources humaines, lequel n'était pas quantifié.

Toutefois, l'appelante n'a pas établi, ni même rendu vraisemblable, que lors de son engagement, il lui avait été clairement indiqué que ses tâches comporteraient 70 à 80% de projets se rattachant aux ressources humaines et de recrutement et 20 à 30% de travail administratif. Les témoignages de G___ et H___ ne lui sont ainsi d'aucun secours à cet égard.

Par ailleurs, aucun élément de la procédure ne permet de retenir que l'appelante était, de bonne foi, fondée à croire qu'elle avait été engagée pour des tâches relevant essentiellement de projets en matière de ressources humaines et de recrutement de personnel, ce d'autant plus que l'intimée n'engageait que 10 à 15 personnes par an, élément que l'appelante n'ignorait pas lors de son embauche.

Il résulte également de la procédure que l'intimée a essayé de trouver pour l'appelante des tâches plus à mêmes de répondre à ses aspirations, mais qu'aucun poste n'était disponible à cet égard. Si l'intimée avait voulu la licencier en raison de ses demandes de changement d'activité, elle n'aurait ainsi pas essayé de lui trouver une autre place de travail en son sein, mais se serait séparée d'elle sans autre. En outre, pour répondre à ses besoins, l'intimée a dû engager une personne susceptible d'accomplir les tâches administratives que T___ ne voulait plus effectuer et, partant, n'avait d'autre choix que

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/9672/2008 - 4 - 11 -

* COUR D'APPEL *

de se séparer de l'intéressée. A cela s'ajoute l'insatisfaction de l'intimée quant à la qualité du travail de l'appelante.

Dans ces conditions, force est d'admettre que les motifs invoqués par l'intimée pour se séparer de l'appelante ne sauraient être qualifiés de fictifs.

Partant, l'intimée n'a pas mis fin aux relations contractuelles avec l'appelante de manière abusive.

Le jugement entrepris doit, dès lors, être confirmé.

E. 3

Le litige portant sur une valeur inférieure à fr. 30'000.-, il n'y a pas lieu à perception d'un émolument (art. 60 al. 1 LJP).

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