

## **GE\_GERICHTE CAPH/143/2005 vom 30. Juni 2005**

GE Cour de justice, 2005-06-30, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_143\\_2005](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_143_2005)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/143/2005 du 30 juin 2005

IT: GE\_GERICHTE CAPH/143/2005 del 30 giugno 2005

### **Regeste**

Résumé: T était chargé d'organiser et d'effectuer des campagnes téléphoniques pour la promotion de solutions logicielles auprès de la clientèle de E. Une gratification était conditionnée à l'atteinte d'objectifs quantitatifs, que T, qui passait en moyenne deux fois plus de temps que ses collègues au téléphone, n'est jamais parvenu à atteindre. Il a été licencié alors qu'il se trouvait depuis huit mois en incapacité totale de travailler. Considérant qu'il n'est pas parvenu à rendre vraisemblable que la résiliation du contrat de travail n'était pas motivée par le manque d'enthousiasme dont il avait fait preuve et la faiblesse de ses performances, la Cour d'appel le déboute des fins de sa demande en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la Loi sur la juridiction des prud'hommes; ci-après LJP), l'appel de est recevable.

#### **E. 2**

L'appelant conclut à la production, par E\_\_\_\_\_ SA, des performances de tous les collaborateurs du département « J\_\_\_\_\_ » de novembre 2002 à mai 2003.

Selon l'article 8 du Code civil (ci-après CC), chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit.

Selon la jurisprudence constante du Tribunal fédéral, la règle de l'article 8 CC s'applique également lorsque la preuve porte sur des faits négatifs. Cette exigence est toutefois tempérée par les règles de la bonne foi qui obligent la partie défenderesse à coopérer à la procédure probatoire, notamment en offrant la preuve du contraire. Cette obligation ne touche toutefois pas le fardeau de la preuve et n'implique nullement un renversement de celui-ci. C'est dans le cadre de l'appréciation des preuves que le juge se prononcera sur le résultat de la collaboration de la partie adverse ou qu'il tirera les conséquences d'un refus de collaborer à l'administration de la preuve (ATF 119 II 305 = JdT 1994 I, p. 218 et les références citées not. ATF 106 II 31, consid. 2 = JdT 1980 I, p. 356). A cet égard, l'article 186 al. 2 de la Loi de procédure civile, applicable à la procédure prud'homale en vertu de l'article 11 LJP, prévoit que le juge peut ordonner à la partie qui détient une pièce utile à la solution du litige de la produire, même si le fardeau de la preuve ne lui incombe pas; en cas de refus sans motif légitime, le fait allégué par la partie adverse peut être tenu pour avéré.

En règle générale, l'appréciation des preuves n'intervient qu'à l'épuisement des moyens disponibles pour découvrir la vérité. Il est toutefois admis que le juge procède à une appréciation anticipée et refuse d'administrer une preuve s'il est convaincu que le moyen

proposé, à supposer même qu'il aboutisse, ne serait pas de nature à influencer le résultat des mesures probatoires (CAPH du 20 janvier 1999 en la cause C/16401/1998-3; CAPH du 21 juin 1999 en la cause C/13075/1998-12). Bien que reconnue (ATF 114 II 289 = JdT 1989 I, p. 86; ATF 109 II 31 = JdT 1983 I, p. 264 et les références citées), cette faculté doit être utilisée avec prudence et réserve (Bertossa/Gaillard/Guyet/ Schmidt, Commentaire de la Loi de procédure civile, n. 3 ad art. 196).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13000/2004 - 5 - 8 -

\* COUR D'APPEL \*

Une offre de preuve, c'est-à-dire la requête en vue de faire administrer une preuve ou un des moyens admis par la loi ne peut donc être écartée que si les faits allégués ne sont pas pertinents ou pas suffisamment circonstanciés (ATF 105 II 144; ATF 98 II 117), si la preuve requise est interdite par la loi cantonale ou fédérale, lorsque le moyen de preuve invoqué n'est pas propre à former la conviction du juge (ATF 82 II 495 = JdT 1957 I, p. 301), ou encore si le moyen de preuve requis n'est pas de nature à modifier la conviction du juge fondée sur d'autres éléments déjà acquis à la procédure (ATF 109 II 31).

En l'espèce, l'intimée a produit, en première instance déjà, sous pièces 27, 28, 29, 30, 31 et 32 déf. (liasse trib. 12) les performances des collaborateurs du département « J\_\_\_\_\_ », incluant celles du demandeur, de novembre 2002 à juin 2003. Il n'y a dès lors pas de nécessité d'ordonner l'apport de ces pièces.

### **E. 3**

L'appelant ayant renoncé à la réouverture des enquêtes, cette prétention est devenue sans objet.

### **E. 4**

L'appelant conclut à l'annulation du jugement et à la condamnation de E\_\_\_\_\_ SA au paiement de fr. 30'000.- à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Aux termes de l'article 335 al. 1er CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif. Est abusif le congé donné pour un des motifs énumérés à l'article 336 CO, qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit, et y assortit les conséquences juridiques adaptées au contrat de travail (ATF 125 III 70; ATF 123 III 246, consid. 3b).

En principe, la licéité d'une résiliation ne présuppose pas que soient avancés des motifs particuliers, dès lors que le droit du travail repose sur le principe de la liberté de donner congé (Stahelin/Vischer, Zürcher Kommentar, n. 3 ad art. 336 CO; Vischer, Der Arbeitsvertrag, in Schweizerisches Privatrecht, p. 159).

A teneur de l'article 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 repréailles. Elle suppose la réalisation de quatre conditions : la partie qui s'est vue notifier le congé ait émis des prétentions, ces prétentions doivent découler du contrat de travail, l'intéressé doit avoir agi de bonne foi, un lien de causalité doit exister entre la formulation des prétentions et la résiliation (Wyler, Droit du travail, p. 404s.).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13000/2004 - 5 - 9 -

\* COUR D'APPEL \*

La bonne foi doit être comprise comme une condition de restriction à l'invocation de l'article 336 al. 1er 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 avril 1994 en la cause 4C.247/1993, et les références citées; ATF du 13 octobre 1993, publié in SJ 1995, p. 797 et les auteurs cités).

La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC; ATF 123 III 246). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, 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 fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer inactif; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF du 7 juillet 1994 en la cause 4P.334/1994; SJ 1993, p. 360; ATF 115 II 484, consid. 2b; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd., n. 16 ad art. 336 CO; SJ 1993, p. 360).

Selon l'article 336a al. 1er CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité. Le législateur n'a ainsi pas entendu sanctionner la partie qui agit de manière abusive par la nullité ou l'annulabilité du congé. L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336a al. 2 CO; FF 1984 II 624).

En l'espèce, l'appelant ayant contesté avoir reçu les pièces 2 et 3 déf. (traduites sous pièces 2a et 3a) contenant un descriptif du poste qu'il occupait, et l'intimée n'ayant pas apporté la preuve de la réception effective dudit document par l'appelant, la Cour ne tiendra pas compte de ces pièces.

L'appelant allègue à plusieurs reprises, dans son mémoire d'appel, avoir invoqué une violation de son contrat de travail lors de la suppression de l'activité de support de deuxième niveau. Il soutient même, en page 9 de son mémoire d'appel, que le Tribunal des prud'hommes a retenu, sous paragraphe 2 du considérant L de son jugement que l'appelant s'est bel et bien plaint d'une violation de son contrat de la part de E \_\_\_\_\_ SA. Cette interprétation est des plus surprenantes. En effet, le paragraphe sus-indiqué précise : « A \_\_\_\_\_ lui a également annoncé que les objectifs exigés par la société allaient encore augmenter, ce qui a provoqué le mécontentement de T \_\_\_\_\_. [...] T \_\_\_\_\_ ne s'est pas plaint d'une violation de son contrat de la part de son employeur (témoin A \_\_\_\_\_, p.-v. du 2 septembre 2004, p. 8) ».

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13000/2004 - 5 - 10 -

\* COUR D'APPEL \*

A aucun moment, l'appelant n'expose en quoi ces violations auraient consisté, pas plus qu'il n'apporte des pièces ni ne se fonde sur des témoignages corroborant ses dires. Bien au contraire, dans son courriel du 13 mars 2003 à A \_\_\_\_\_, T \_\_\_\_\_ a clairement écrit qu'il ne s'agissait pas d'une question d'argent, ni d'une question personnelle et qu'il ne prétendait pas au paiement d'un quelconque bonus si les critères pour l'obtenir n'étaient pas atteints, ajoutant ne pas avoir l'audace d'en demander le paiement, ni la stupidité de le penser. Son courriel du 17 août 2003 ne laisse pas apparaître non plus la moindre prétention relative à la violation de son contrat. Il y remercie ses supérieurs hiérarchiques et ses collègues de la compréhension reçue. Dès lors, les allégations de l'appelant selon lesquelles il se serait plaint d'une violation de son contrat de travail n'ont pas été prouvées. Il n'existe pas non plus d'indices de l'existence d'une plainte relative à la violation du contrat de travail. Certes, l'article 336 al. 1 let. d CO ne prévoit aucune forme pour la communication des prétentions résultant du contrat de travail, mais encore faut-il qu'il existe des prétentions et qu'elles aient été communiquées, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Par ailleurs, la Cour relèvera que le contrat de travail de l'appelant ne décrit pas son poste. Il n'existe pas non plus de cahier des charges précis des tâches incombant à l'appelant. Dans ces circonstances, la Cour ne voit pas comment celui-ci pourrait se prévaloir de la violation d'une description précise de son poste de travail qui ne lui a jamais été fournie.

Enfin, il a été établi à satisfaction de droit que le travail des employés du département « J \_\_\_\_\_ » consistait, jusqu'en décembre 2002, à téléphoner aux clients et faire du support de deuxième niveau, tâche qui a été transférée à un nouveau département en janvier 2003 (témoins H \_\_\_\_\_, F \_\_\_\_\_, I \_\_\_\_\_ et D \_\_\_\_\_). L'ensemble du département « J \_\_\_\_\_ » a été touché par cette réorganisation (témoin F \_\_\_\_\_). L'activité de support de deuxième niveau s'étendait sur une semaine tous les deux ou trois mois (témoins H \_\_\_\_\_, G \_\_\_\_\_ et F \_\_\_\_\_). Il résulte des déclarations concordantes des témoins H \_\_\_\_\_, G \_\_\_\_\_, F \_\_\_\_\_, I \_\_\_\_\_ et D \_\_\_\_\_ que les téléphones aux clients constituaient la tâche principale de l'appelant, comme de tous les autres membres du département « J \_\_\_\_\_ ». L'appelant était mécontent suite au transfert du support de deuxième niveau auprès d'un nouveau département (témoins F \_\_\_\_\_ et A \_\_\_\_\_).

Contrairement à ce que soutient l'appelant, le simple fait d'être mécontent ne signifie pas qu'un employé fasse valoir des prétentions résultant de la violation du contrat de travail. L'appelant a certes demandé des explications à sa supérieure hiérarchique et n'était manifestement pas satisfait de la nouvelle orientation donnée à son travail (cf. courriel du 13 mars 2003). Toujours est-il qu'il n'apparaît pas que T \_\_\_\_\_ ait fait valoir des prétentions déterminées. Il n'était pas non plus content de la façon dont le bonus était calculé, dans la mesure où lui-même passait plus de temps au téléphone que ses collègues. Il n'apparaît

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13000/2004 - 5 - 11 -

\* COUR D'APPEL \*

cependant pas non plus qu'il ait fait valoir des prétentions déterminées à ce sujet. Il n'a pas demandé à être déplacé auprès du nouveau département de support de deuxième niveau ou auprès d'un autre département de l'intimée.

Enfin, l'appelant ne saurait reprocher au Tribunal des prud'hommes de manquer d'objectivité en retenant des faits exposés « uniquement » par deux témoins (sic !) de l'intimée. En effet, aucun autre témoin n'a contredit leurs allégués. L'appelant n'a pas apporté la preuve du contraire.

La Cour ne voit pas non plus d'incohérence dans le fait que l'intimée, constatant que l'activité de support de deuxième niveau, jusqu'alors exercée de manière secondaire, voire accessoire, par les membres du « J \_\_\_\_\_ », allait se développer, crée un département spécifiquement consacré à cette tâche, afin de ne pas détourner inutilement les membres du « J \_\_\_\_\_ » de leur activité principale pour une autre activité qui ne nécessitait de toute façon pas une rémunération aussi élevée.

Quant aux performances de l'appelant, elles montrent qu'il est le seul employé à n'avoir pas atteint, voire régulièrement dépassé, les objectifs fixés. Enfin, les remarques et courriels qu'il a adressés à sa supérieure hiérarchique, de même que les déclarations du témoin H \_\_\_\_\_, montrent à satisfaction de droit son manque de motivation pour son activité suite à sa réorientation et font apparaître le motif du congé invoqué par l'employeur comme étant bien réel. Aucun élément figurant au dossier ne permet de penser que l'appelant a fait valoir une prétention déterminée et qu'il aurait été licencié pour ce motif.

L'appelant ayant échoué dans l'apport de la preuve du caractère fictif du congé donné par l'employeur, ainsi que dans celle du caractère abusif du congé qui lui a été signifié, la Cour ne pourra que confirmer le jugement attaqué.

## **E. 5**

La valeur litigieuse étant de fr. 30'000.- il n'y a pas lieu de percevoir un émolument.

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