

GE_GERICHTE CAPH/187/2007 vom 27. November 2007

GE Cour de justice, 2007-11-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_187_2007

FR: GE_GERICHTE CAPH/187/2007 du 27 novembre 2007

IT: GE_GERICHTE CAPH/187/2007 del 27 novembre 2007

Regeste

Résumé: La Cour réexamine les déclarations des témoins prises en première instance, déclarations remises en doute par T. Elle conclut, tout comme les premiers juges, que T n'a pas établi avoir effectué des heures supplémentaires et que la résiliation de son contrat n'est en rien abusive. En effet, les motifs d'ordre professionnel et organisationnel ainsi que le manque de respect de T, invoqués par E, pour motiver le congé, apparaissent entièrement fondés. Les réclamations de T en paiement de son salaire, dont elle était, au demeurant, essentiellement responsable du fait de la non-communication des documents permettant à son employeur de lui verser son salaire, ne sont aucunement en lien avec la motivation de la résiliation, de sorte que le jugement est confirmé dans son intégralité.

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les délai et forme prescrit par la loi (art. 59 LJP), l'appel est recevable.

E. 2.1

Pour rejeter les prétentions de T___ en paiement d'heures supplémentaires, le Tribunal a retenu qu'aucun des témoins entendus n'avait confirmé que l'intéressé avait effectué de nombreuses heures supplémentaires dans les locaux de l'entreprise. Par ailleurs, il semblait peu vraisemblable, contrairement à ce qu'alléguait T___, que celle-ci ait emporté du travail à domicile, et ce au vu des documents et du matériel informatique requis pour l'exécution de ses tâches. De surcroît, l'appelante avait produit des relevés d'heures supplémentaires pour la période de janvier à avril 2005 et ne contestait pas avoir été rémunérées pour celles-ci, alors qu'elle n'avait fourni aucun relevé pour ce qui avait trait aux heures supplémentaires dont elle réclamait le paiement. En outre, l'intéressée reconnaissait avoir procédé à une estimation des heures supplémentaires et ne pas être en mesure d'en donner le détail. Enfin, les témoins entendus avaient indiqué que l'intimée avait pour habitude de rémunérer les heures supplémentaires lorsque celle-ci étaient dûment annoncées par les employés, ce qui avait par ailleurs été le cas de T___ lors des premiers mois de son emploi.

E. 2.2

L'appelante fait d'abord état, de manière générale, de doutes existant, selon elle, quant à l'impartialité des témoignages des employés, anciens ou actuels, de l'intimé qui ont été entendus. Elle affirme ainsi que le témoin G___ étant l'un des meilleurs amis de A___, il n'avait eu aucun intérêt à témoigner contre celui-ci, ce d'autant plus que celui-ci lui sous-traitait parfois du travail. Par ailleurs, c'était bien ce même témoin qui l'avait ramenée chez elle lorsqu'elle effectuait des heures supplémentaires. Quant au témoin C___, il s'agissant du filleul de A___, soit un de ses proches, qui n'aurait jamais osé prêter sa situation d'employé actuel de l'intimée "en faisant des déclarations contraire aux intérêts

de son patron".

S'agissant des heures supplémentaires, l'appelante se prévaut des déclarations du témoin D___, qui a indiqué qu'elle demeurerait à son poste après 12h. et que s'occuper de la comptabilité de l'intimée représentait au moins un travail à mi- temps, confirmant ainsi qu'elle avait accompli des heures supplémentaires et que par ailleurs sa charge de travail nécessitait une présence supérieure à celle d'un mi- temps.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/21571/2006 - 1 - 13 -

* COUR D'APPEL *

En outre, si les employés de E___ n'avaient pas pu attester qu'elle effectuait des heures supplémentaires, cela était dû à l'organisation de l'entreprise, à savoir que, dès le mois d'avril 2005, l'intimée avait occupé des locaux à Satigny, de sorte que les ouvriers qui travaillaient sur les différents chantiers du canton partaient le matin avec tout le matériel nécessaire et ne rentraient pratiquement jamais à Satigny pour la pause de midi. Cela avait été confirmé par les témoins F___, C___ et G___, qui avaient déclaré qu'ils ne passaient pratiquement jamais au bureau pendant la journée.

De surcroît, l'appelante soutient que les déclarations du témoins F___ étaient truffées d'incohérence qui décrédibilisaient totalement ses dires, en ce sens qu'il avait affirmé, à la fin de son audition, ne pas connaître les arrangements entre T___ et A___, ce qui ne l'avait pas empêché de fournir des appréciations au sujet de la présence de l'appelante à sa place de travail, en affirmant que, à deux reprises, il lui était arrivé de revenir au dépôt dans la matinée et que T___ n'était pas encore là, alors qu'elle aurait dû l'être. Quant au témoin G___, il arrivait "même à se contredire dans deux phrases successives", en affirmant tout d'abord qu'elle était normalement là à 8h., puis qu'il la voyait une fois sur deux environ, à 8h. On était du reste « soufflé de voir avec quel aplomb G___, qui la transportait régulièrement le soir, osait affirmer ne l'avoir jamais ramenée chez elle ».

Pour ce qui était du travail à domicile, l'appelante affirme qu'elle pouvait parfaitement l'exécuter chez elle, dans la mesure où le retard accumulé par la personne qu'elle avait remplacé était très important et nécessitait de nombreuses corrections sur l'exercice 2004, exercice dont toute comptabilité se trouvait sur le programme Excel qu'elle possédait sur son ordinateur personnel, si bien qu'aucun logiciel spécifique n'était nécessaire à son travail. Ce n'était que pour l'exercice 2005 que l'intimée avait installé un nouveau logiciel de gestion de sa comptabilité.

Enfin, s'agissant du grief des premiers juges relatifs à son absence de production de relevés d'heures supplémentaires pour les mois de mai à juillet 2005 et de septembre à octobre 2005, c'était, selon l'appelante, « justement là tout le problème et que la mauvaise foi de E___ a été protégée par l'autorité de première instance ». En effet, il était pour le moins surprenant que, "par une étrange coïncidence", dès l'instant où ses relations avec A___ s'étaient péjorées, elle n'avait plus effectué d'heures supplémentaires alors qu'auparavant celles-ci avaient été reconnues et payées par son employeur. Il était donc plus que vraisemblable que ce dernier l'avait délibérément empêchée d'accéder à ses fiches d'heures supplémentaires pour ne pas devoir les lui payer. A cet égard, les témoins C___, F___ et G___ étaient venus confirmer qu'ils remettaient leurs fiches horaires à A___ à la fin du mois, ce qui démontrait qu'une fois que ces fiches étaient entre les mains de l'employeur,

les employés n'avaient plus aucun contrôle sur elles et n'étaient pas en mesure d'en obtenir une copie signée, de sorte que l'intimée pouvait les retenir à sa guise et prétendre qu'elles n'existaient pas. Le Tribunal aurait dû donc interdire l'ordre à E___ de produire ces relevés, leur existence étant formellement établie. C'était également en raison de cette rétention de documents qu'elle n'était

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/21571/2006 - 1 - 14 -

* COUR D'APPEL *

pas en mesure de chiffrer en détail le nombre d'heures supplémentaires qu'elle avait effectuées.

E. 2.3

L'intimée, pour sa part, fait valoir que l'argumentation de l'appelante se base exclusivement sur l'affirmation que les témoins entendus lors des enquêtes avaient été incohérents et partiels dans leurs déclarations, ce qui n'avait pas été le cas. Ainsi, plusieurs témoins avaient remarqué que les fois où ils étaient passés au dépôt, l'appelante ne s'y trouvait pas, que ce soit d'ailleurs le matin, lorsqu'elle devait y travailler, ou l'après-midi, alors qu'elle était censée effectuer des heures supplémentaires. Le témoin C___ avait également indiqué qu'en revenant au dépôt dans la matinée, ce qui était rare, il avait constaté que l'appelante n'y était pas alors qu'elle aurait dû l'être. En outre, plusieurs témoins avaient confirmé les départs prématurés et de retards répétés de l'appelante. De surcroît, l'appelante n'avait pas pu effectuer d'heures supplémentaires à son domicile, dans la mesure où elle ne disposait pas du logiciel informatique et de la documentation nécessaire à l'exécution de son travail hors des locaux de l'entreprise. Enfin, il était "pitoyable" de constater que l'appelante avait, dans sa demande initiale, réclamé le paiement de 90 heures supplémentaires pour les mois de janvier à octobre 2005, ce qui correspondait à un montant de fr. 2'070.-, alors qu'elle n'en réclamait plus que 50 dans son mémoire d'appel pour les mois de mai à octobre 2005, ce qui représentait un montant de fr. 1'150.-. Cela démontrait bien l'attitude de l'appelante qui n'avait pas hésité, dans un premier, à estimer et réclamer à son ancien employeur le paiement de 40 heures supplémentaires pour lesquelles elle avait déjà été rémunérée. Il n'y avait aucune "étrange coïncidence" entre l'absence d'accomplissement d'heures supplémentaires par l'appelante lorsque les relations avec son employeur s'étaient dégradées, puisque, déjà en mars 2005, l'intéressée n'avait effectué aucune heures supplémentaire mais n'avait fait que récupérer les heures qu'elle avait accomplies au début de l'année 2005, n'effectuant, en avril 2005, que deux heures supplémentaires. Le mois de mai coïncidait surtout avec le moment où l'appelante avait commencé à arriver systématiquement en retard le matin et à s'absenter sans justification de son travail, en particulier lorsque A___ était absent, comme cela résultait des déclarations du témoin F___. Enfin, il était surprenant que l'appelante n'ait pas continué, comme elle le faisait auparavant, à garder copie de ses relevés d'heures supplémentaire à partir du mois de mai 2005, alors même qu'elle estimait que ses relations avaient commencé à se détériorer avec son employeur à cette période, affirmant à cet égard qu'elle gardait toujours une copie des fiches de travail qu'elle imprimait chaque mois, mais que, dès mars ou avril, elle avait cessé de le faire, notant ses heures sur une feuille transmise à A___.

E. 2.4.1

A teneur de l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire, dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1er). L'employeur peut, avec l'accord du travail-

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/21571/2006 - 1 - 15 -

* COUR D'APPEL *

leur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale (al. 2). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant un salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3).

Il appartient au travailleur de prouver, d'une part, qu'il a accompli des heures supplémentaires et, d'autre part, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou qu'elles étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (BRUNNER/BÜHLER/WAEBER, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., p. 32; STREIFF/VONKAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5e éd., n. 10, p. 82; MÜLLER, Die rechtliche Behandlung der Überstundenarbeit, thèse Zurich, 1986, p. 59).

Par ailleurs, lorsque le travailleur a prouvé avoir effectué des heures supplémentaires dont le nombre ne peut plus être établi de manière exacte, le juge pourra en faire l'estimation par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO; le travailleur devra toutefois alléguer et prouver, dans la mesure du possible, toutes les circonstances qui permettent d'apprécier le nombre d'heures supplémentaires exécutées, car la conclusion selon laquelle les heures alléguées ont effectivement été fournies doit s'imposer au juge avec une certaine force (consid. 4a non publié de l'ATF 123 III 84; cf. également Matthias MÜLLER, op. cit., p. 59).

Lorsqu'il est avéré que l'employé a régulièrement dépassé le temps de travail normalement convenu par le contrat ou la convention collective, il n'est pas obligé d'apporter la preuve stricte de chaque heure supplémentaire effectuée. Dans ces circonstances, le juge peut faire application par analogie de l'art. 42 al. 2 CO. Le juge ne saurait toutefois se référer à cette norme lorsque le travailleur aurait eu la possibilité d'apporter la preuve d'un nombre déterminé de ses heures supplémentaires, par exemple en recourant à une carte de pointage, ou à tout document relatif à son devoir d'annoncer les heures supplémentaires à son employeur (STAEHELIN, Commentaire zurichois, n. 16 ad art. 321c CO; TERCIER, Les contrats spéciaux, 2e éd., n. 3069 p. 44 ; BRÜHWILER, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2e éd., n. 13 ad art. 321c CO, p. 79/80; WYLER, Droit du travail, Berne 2002, p. 90). En effet, les heures supplémentaires, effectuées dans l'intérêt de l'employeur mais à son insu, doivent lui être annoncées dans un délai utile, dont la durée est controversée (ATF 129 III 171 consid. 2.2 p. 174 et les références), cela pour lui permettre d'approuver ces heures supplémentaires ou de prendre les mesures d'organisation interne nécessaires à éviter le travail supplémentaire à l'avenir (ATF 66 II 155, in JT 1961 I 235, cité dans ATF 129 III 171, in JT 2003 245).

E. 2.4.2

En l'espèce, c'est en vain que l'appelante tente de discréditer les déclarations des témoins entendus en faisant état soit de leurs relations de travail, actuelles ou passées, avec l'intimée, soit de leurs liens de parenté avec A___. En ef-

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/21571/2006 - 1 - 16 -

* COUR D'APPEL *

fet, ces témoins ont été entendus sous la foi du serment et il n'apparaît pas qu'ils n'ont pas dit la vérité.

Ainsi, les incohérences et contradictions que l'appelante a cru déceler dans les dépositions des témoins F___ et G___ ne sont pas avérées. Le fait que le témoin G___ ait déclaré ne pas connaître les horaires de l'appelante et avoir constaté à deux reprises que celle-ci était absente du dépôt dans la matinée alors qu'elle aurait dû être là, ne constitue pas nécessairement une contradiction. En effet, le témoin peut simplement avoir voulu dire que les deux fois en question où l'appelante aurait dû être, comme d'habitude, présente à son poste de travail, tel n'avait pas été le cas. Si T___ avait un doute à ce sujet, il lui appartenait de questionner plus en détail le témoin sur cette question, voire de le faire réentendre en appel, ce qu'elle n'a pas fait. Quoiqu'il en soit, cette apparente contradiction, sur un seul point particulier, du témoin F___ ne saurait remettre en cause la véracité de l'ensemble de ses déclarations.

Quant au témoin G___, on ne discerne pas en quoi serait contradictoire le fait de dire que l'appelante était normalement présente à son poste à 8 h et qu'il la voyait une fois sur deux à cette heure-là. En effet, il résulte clairement des déclarations de ce témoin que l'appelante commençait normalement son travail à 8 h mais que, cependant, il ne l'avait vue à cette heure-là qu'une fois sur deux. De même, la procédure n'établit pas, ni même ne rend vraisemblable, que ce témoin avait ramené, qui plus est régulièrement, l'appelante chez elle à midi ou le soir après son travail.

Au demeurant, l'appelante admet elle-même que les employés de E___ entendus à cet égard n'avaient pas pu attester qu'elle effectuait des heures supplémentaires, en raison de l'organisation particulière de l'entreprise.

Certes, le témoin D___, comptable de l'intimée, a déclaré qu'il lui était arrivé que l'appelante reste parfois à son travail jusqu'à 12h30. Toutefois, ce même témoin a précisé qu'il arrivait dans les locaux de l'intimée vers 9h du matin, de sorte qu'il est tout à fait plausible que c'est parce qu'elle se rendait à son travail en retard que T___ quittait quelquefois son poste vers 12h30. Quant à l'indication de ce témoin, que le travail de comptabilité de l'intimée représentait un travail à mi-temps, elle n'implique pas forcément que l'appelante a effectivement accompli des heures supplémentaires de mai à octobre 2005, ne serait-ce que parce que ledit témoin n'a pas précisé ce que cela représentait en nombre d'heures.

Par ailleurs, l'appelante, n'a pas été établi non plus qu'elle a effectué à son domicile de nombreuses heures supplémentaires pour s'occuper de l'exercice comptable 2004. Au demeurant, l'appelante affirme elle-même que le travail qu'elle a accompli à son domicile l'avait été à ses débuts dans l'entreprise, de sorte que si elle a effectué les heures supplémentaires, celles-ci lui ont déjà été payées.

S'agissant de la production de relevés d'heures supplémentaires, force est de constater, avec les premiers juges, que l'appelante a produit de tels relevés pour les

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/21571/2006 - 1 - 17 -

* COUR D'APPEL *

mois de janvier à avril 2005, pour lesquels elle a été rémunérée, mais pas ultérieurement pour les heures supplémentaires qu'elle affirme avoir accomplies entre mai et octobre 2005. Les reproches que T___ adresse à l'intimé de ne pas produire volontairement les fiches d'heures supplémentaires qu'elle dit avoir effectuées durant cette période-là, ne sont étayés par aucun élément du dossier. En revanche, il est pour le moins curieux que l'appelante n'ait pas continué, comme elle le faisait auparavant, à garder copie de ses relevés d'heures supplémentaires dès le mois de mai 2005. Elle aurait dû, au contraire, veiller d'autant plus à conserver de tels documents puisque, selon ses dires, ses relations se sont péjorées avec son employeur à partir de ce moment-là. L'intimée affirmant, pour sa part, que son ex employée ne lui avait remis aucune fiche d'heures supplémentaires durant la période litigieuse, il aurait été inutile de réclamer à E___ la production de documents qu'elle dit ne pas détenir.

Il convient de relever à ce propos que les témoins entendus ont tous indiqué que l'intimée avait pour habitude de rémunérer les heures supplémentaires lorsque celles-ci étaient dûment annoncées par les employés, ce qui avait par ailleurs été le cas de T___ lors des premiers mois de son emploi, de sorte que l'on ne voit pas pourquoi il en aurait été différemment pour l'appelante de mai à octobre 2005.

A tous ces éléments susmentionnés s'ajoute le fait que, dans la demande qu'elle a déposée devant le Tribunal, T___ a réclamé le paiement de 40 heures supplémentaires auxquelles elle a renoncé en appel, ce qui, dans l'hypothèse qui lui est la plus favorable, montre l'absence de crédibilité des relevés qu'elle a produits à cet égard.

C'est donc à juste titre que les premiers juges ont considéré que l'appelante n'avait pas établi avoir effectué des heures supplémentaires qui ne lui avaient pas été payées.

Il découle de ce qui précède que l'appel n'est pas fondé sur ce point, de sorte que le jugement entrepris sera confirmé à cet égard.

E. 3

Le Tribunal a considéré que l'appelante n'avait pas été victime d'une résiliation abusive des rapports de travail parce que son licenciement était intervenu pour des raisons d'ordre purement professionnel et organisationnel, et non pas, comme le soutenait T___ par ses demandes instantes et répétées, oralement et par écrit, d'obtenir le paiement de son salaire à temps, une rectification du paiement de ses vacances et de son treizième salaire ainsi que la remise de ses fiches de paie.

E. 3.1

Dans son appel, T___ affirme que les motifs avancés par E___ pour justifier son congé était fictif et qu'elle a bien été victime d'un congé-représailles au sens de l'art. 336 al. 1 lit. d CO, en raison des prétentions légitimes qu'elle avait été contrainte de faire valoir contre son employeur.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/21571/2006 - 1 - 18 -

* COUR D'APPEL *

L'appelante soutient qu'il n'est pas étonnant que les témoins entendus n'aient pas pu percevoir les tensions qui existaient entre A___ et elle-même, puisqu'ils ne se trouvaient pratiquement jamais dans les locaux de l'entreprise à Satigny. Par ailleurs, vu son jeune âge et son récent engagement dans la société, elle ne voulait pas "provoquer de vagues", suite au problème qu'elle rencontrait avec son employeur, préférant faire valoir ses griefs par courriers électroniques "afin de ne pas altérer l'atmosphère régnant dans l'entreprise".

S'agissant de ses compétences professionnelles, l'appelante reproche au premiers juges d'avoir admis à tort l'absence de celles-ci, sur la base des déclarations du témoin D___, qui avait attiré l'attention de l'intimée sur ses carences en matière de comptabilité. En effet, selon l'appelante, il revenait à A___ de vérifier ses compétences avant de l'engager. Au bénéfice d'une formation de secrétaire, elle n'avait jamais caché ses qualifications professionnelles, qui apparaissaient clairement sur son curriculum vitae. De plus, vu son jeune âge, il allait de soi qu'elle n'était au bénéfice d'une longue expérience professionnelle, de sorte que l'on ne pouvait lui imputer le fait que l'agence de placement mandatée par A___ avait mal exécuté son travail comme ce dernier le prétendait. En outre, les déclarations du témoin D___ - « qui avait maladroitement tenté de venir en aide à sa cliente E___ », en déclarant que « sur la comptabilité 2005, en particulier de septembre à décembre, elle (T___) a commis des erreurs » - devaient être replacées dans leur contexte global. En effet, au vu des tensions qui étaient apparues avec A___, ce dernier lui avait retiré sa confiance dès son retour de vacances le 5 septembre 2005, de sorte que, à partir de cette date-là, il avait supprimé de son cahier des charges la gestion de la comptabilité de l'entreprise pour qu'elle ne se consacre plus qu'à un travail de "pur secrétariat". Ainsi, les anomalies constatées dans la comptabilité de septembre à décembre 2005 ne pouvait lui être imputées.

De surcroît, l'appelante reproche au Tribunal d'avoir admis l'argumentation de E___, selon laquelle son licenciement était justifié par le fait qu'il avait fallu la remplacer pendant son absence, c'est-à-dire à partir du mois d'octobre 2005. Or, il convenait de rappeler que cette absence, qui avait débuté le 31 octobre 2005, était due à des complications liées à sa grossesse, attesté par des certificats médicaux, puis à son congé maternité. Il était usuel qu'en l'absence d'une employée pour cause de maternité celle-ci soit temporairement remplacée, de sorte qu'on ne voyait pas comment les premiers juges pouvaient conclure que son licenciement se justifiait pour des motifs organisationnels.

E. 3.2

Pour sa part, l'intimée fait valoir que c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que le retard survenu dans le paiement du salaire de l'appelante était imputable au fait que cette dernière ne lui avait pas régulièrement remis ses certificats médicaux ni ne lui avait communiqué la date de son accouchement, afin qu'elle puisse intervenir auprès des assurances concernées, et ce malgré de nombreuses requêtes écrites. Par ailleurs, ce n'étaient pas les revendications salariales de l'appelante qui avait motivé son congé, puisque, dès le mois de septembre 2005, l'intéressé ne donnait déjà plus satisfaction professionnellement, principa-

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/21571/2006 - 1 - 19 -

* COUR D'APPEL *

lement en raison de son comportement irrespectueux, de ses retards répétés, de ses absences injustifiés et de son incompétences en matière de comptabilité. S'agissant des qualifications professionnelles de T___, cette dernière avait été recrutée par l'intermédiaire d'une agence de placement pour un poste de secrétaire-comptable. L'intéressée avait accepté ce poste en connaissance de cause et s'était bien gardée de préciser qu'elle n'avait pas les qualifications requises en matière de comptabilité, insistant même, par la suite, dans un courrier pour le moins agressif, qu'il soit mentionné sur son certificat de salaire qu'elle était bien employée en tant que secrétaire-comptable et non comme secrétaire, ce qui prouvait bien qu'il lui plaisait de se prévaloir de compétences qu'elle ne possédait pas. De surcroît, malgré ses lacunes professionnelles, ses retards répétés et ses absences injustifiées, l'appelante ne supportait pas qu'on lui fasse des remarques au sujet de son travail et avait quitté brusquement son poste à plusieurs reprises lorsque l'on lui demandait de corriger des travaux, la dernière fois en date du 28 octobre 2005, en claquant la porte et après avoir déchiré les documents concernés (documents produits sous pièces 28, chargé intimée).

E. 3.3.1

Aux termes de l'art. 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'art. 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 (STAEHELIN/VISCHER, Zürcher Kommentar, n. 3 ad art. 336 CO ; VISCHER, Der Arbeitsvertrag, in Schweizerisches Privatrecht, p. 159).

La résiliation est cependant abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, situations qui se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit fondamental de mettre unilatéralement fin au contrat (cf. VISCHER, Der Arbeitsvertrag, in Schweizerisches Privatrecht, vol. VII/4, 3e éd., p. 236/237).

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 alléga-

Juridiction des prud'hommes

* COUR D'APPEL *

tions quant aux motifs 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).

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.

E. 3.3.2

En l'occurrence, à l'instar du Tribunal, force est de constater qu'il ne résulte pas des enquêtes que l'appelante et son employeur entretenaient de mauvais rapports, ni que T___ avait fait état de problèmes particuliers en relation avec son travail ou la direction de l'entreprise. Au contraire, le témoin G___ a décrit l'existence d'une bonne ambiance au sein de l'entreprise, évoquant des soirées auxquels l'appelante participait, ce qui est en contradiction avec les allégations de l'intéressée quant à l'existence de tensions d'ordre personnel à l'origine de son licenciement, nonobstant l'incident survenu en octobre 2005.

Par ailleurs, il ne résulte pas de la procédure que, contrairement à ce qu'allègue l'appelante, A___ ait adopté à son égard une attitude méprisante. En revanche, le comportement irrespectueux de l'appelante à l'égard de son employeur résulte clairement de deux courriels qu'elle lui a adressés en date des 30 mars et 6 avril 2006 (cf. partie En fait, lit. A.I).

En outre, il résulte de la correspondance entre l'appelante et l'intimée au sujet de retard dans le paiement des salaires, que ledit retard était surtout imputable au fait que T___ ne remettait pas régulièrement à son employeur des certificats médicaux et ne lui avait pas communiqué la date de son accouchement.

Il est également établi par le dossier que l'appelante n'avait pas les compétences nécessaires pour s'occuper de la comptabilité de l'intimée et qu'elle a commis plusieurs erreurs à ce sujet.

Certes, l'intimé aurait pu vérifier les connaissances de l'appelante en matière de comptabilité avant de l'engager. Toutefois, ce serait faire abstraction du fait que T___ a été recrutée par intermédiaire d'une agence de placement pour un poste de secrétaire-comptable, poste qu'elle a accepté en toute connaissance de cause, sans indiquer à son employeur ses lacunes en matière de comptabilité.

De surcroît, durant son absence, T___ a été remplacée par une employée que l'intimée a préféré conserver à ce poste, parce qu'elle lui convenait mieux que l'appelante.

Enfin, l'appelante ayant été en congé maladie depuis le 31 octobre 2005, puis en congé de maternité jusqu'au 29 mai 2006, c'est le jour même de la reprise de son travail que l'intimé lui a signifié la fin des rapports de travail pour le 30 juin 2006.

Juridiction des prud'hommes

* COUR D'APPEL *

Il résulte ainsi de ce qui précède que les motifs d'ordre professionnel et organisationnel ainsi que son manque de respect, invoqués par l'intimée pour licencier T___ n'apparaissent pas fictifs et que ce ne sont pas les réclamations de l'appelante en paiement de son salaire, dont elle était, au demeurant, essentiellement responsable du fait de la non-communication des documents permettant à son employeur de lui verser ou lui faire verser sa rémunération, qui ont motivé son congé.

Dès lors, faute d'un licenciement abusif, le jugement entrepris sera confirmé sur ce point également.

E. 4

Enfin, il n'y a pas lieu de donner suite aux conclusions de l'appelante concernant l'engagement de son ex-employeur à établir et lui faire parvenir un certificat de travail, dans la mesure où le Tribunal a homologué ledit engagement et condamné l'intimé, en tant que de besoin, à le respecter.

E. 5

Il n'y a pas lieu à perception d'un émolument d'appel, le montant litigieux étant inférieur à fr. 30'000.- (art. 60 al. 1 LJP).

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