

GE_GERICHTE C/3027/2005 vom 13. Juni 2006

GE Cour de justice, 2006-06-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_3027_2005

FR: GE_GERICHTE C/3027/2005 du 13 juin 2006

IT: GE_GERICHTE C/3027/2005 del 13 giugno 2006

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; ENTREPRISE DE COMMUNICATION ET DE TRANSPORT; RÉSILIATION ABUSIVE; CONGÉ DE REPRÉSAILLES ; FARDEAU DE LA PREUVE; PREUVE FACILITÉE ; INDICE | 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. | CO.336.al1.letc; CO.336.al1.letd

Erwägungen

E. 8

février 2005, T_____ a assigné E_____ en paiement de fr. 34'800.- net, plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 31 décembre 2004, à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Il a exposé en substance que E_____, lui avait suggéré de faire un séjour à l'étranger pour parfaire ses connaissances linguistiques, lui avait promis de lui trouver un stage, puis, pendant qu'il préparait son voyage, avait « en sous-main » préparé son licenciement. Le représentant de la maison mère de la société lui avait affirmé qu'il allait rapidement lui trouver un séjour. Après lui avoir demandé de confectionner un dossier qui serait envoyé aux partenaires de l'entreprise, la société lui avait cependant clairement signifié, lors d'une entrevue le 29 septembre 2004, qu'il n'était pas question pour elle d'effectuer des démarches pour lui trouver une place de stage à l'étranger. Durant la même période, l'entreprise cherchait un chef de bureau et avait fait paraître une offre d'emploi pour ce poste. T_____ a exposé qu'il aurait parfaitement pu occuper ce poste. La société n'avait en réalité pas supporté que son employé imagine son avenir professionnel sans elle. A l'appui de ses dires, T_____ a aussi produit des courriers électroniques passés entre lui et une employée de la société mère de E_____. e) En réponse, E_____ s'est opposé à la demande. Elle a exposé que son ancien employé lui avait toujours donné satisfaction, qu'elle avait entretenu de bonnes relations avec lui et l'avait toujours assisté lorsqu'elle pouvait le faire, par exemple en lui offrant des cours de langue allemande ou en intervenant pour lui auprès du Service_____. Elle avait accepté le projet de T_____ de séjourner à l'étranger pour parfaire son anglais, et l'avait même autorisé à rechercher un stage depuis son poste de

travail, en utilisant le réseau d'agents du groupe E_____. Elle l'avait aussi aidé à rédiger son C.V. et sa lettre de motivation. Mais elle ne lui avait jamais promis ni indiqué qu'elle-même se chargerait de lui trouver un stage de longue durée à l'étranger. Elle avait pris acte qu'il allait quitter la société au cours de l'automne 2004, mais ne lui avait pas non plus promis qu'il pourrait être réengagé à son retour, qui devait avoir lieu deux ou trois ans plus tard. Elle avait fait paraître une annonce pour engager un remplaçant, lequel avait été engagé le 1^{er} octobre 2004. La résiliation du contrat de travail de T_____ avait été confirmée le 29 octobre 2004, dès lors que la société ne pouvait garder deux personnes pour occuper le même poste. Entendue comme témoin par les premiers juges, C_____, responsable des ressources humaines, a déclaré qu'à ce titre elle venait parfois à Genève. Elle était ainsi au courant des démarches entreprises par T_____ pour trouver un stage linguistique à l'étranger et avait l'intention de l'aider en lui donnant des adresses de contacts chez les agents de la société. Finalement, elle ne l'avait pas fait car elle était partie en vacances et n'avait pas eu le temps de s'en occuper avant son départ. Sa collaboratrice, D_____, avait été chargée du travail, qui, à sa connaissance, avait alors été effectué. C_____ a aussi déclaré que T_____ voulait partir pour un stage de longue durée et qu'il allait quitter la société à la fin de l'année 2004. La société avait profité de l'annonce de son départ pour se réorganiser. f) T_____ a retrouvé un travail dès le 1^{er} avril 2005, pour le salaire brut mensuel de fr. 6'000.-, après avoir perçu des indemnités de l'assurance chômage entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2005. C. La Cour a procédé à une comparution personnelle et à l'audition de l'ancien directeur de l'intimée. a) Selon T_____, tout s'est joué entre les 21 et 29 septembre 2004. Le 21 septembre 2004, le responsable du personnel de l'intimée lui adressait un e-mail pour lui indiquer que dès réception de son curriculum vitae l'intimée ferait une demande de stage dans un pays anglophone. T_____ avait précédemment fait part au directeur de E_____ de son souhait de faire un stage pour se perfectionner en anglais, lequel lui avait alors suggéré de procéder à la recherche d'un stage par l'intermédiaire de E_____. Toujours selon T_____, il a rencontré F_____, propriétaire de l'intimée, entre le 21 et le 29 septembre 2004: lors de cette rencontre, ce dernier lui aurait indiqué qu'il était hors de question que E_____ recherche une place de stage pour lui. C'est dans ce contexte que T_____ a demandé par e-mail du 29 septembre 2004 la liste des agents de E_____ à l'étranger pour pouvoir faire ses recherches. T_____ soutient qu'il n'avait pas l'intention de quitter E_____ avant d'avoir trouvé un stage ce qu'il aurait dit lors d'un déjeuner au directeur de E_____ au mois d'août 2004 au moment de la parution de l'annonce publiée dans la presse pour lui trouver un remplaçant. Il indique ne pas avoir fait part par écrit à E_____ de son intention de ne pas quitter l'entreprise avant d'avoir trouvé un stage ; cette dernière ne lui avait pas non plus indiqué par écrit, avant son licenciement du 29 octobre 2004, que son contrat se terminerait à fin décembre 2004. T_____ a encore expliqué que le profil de la personne recherchée était le même que le sien, mais plus orientée dans le domaine administratif que vers la vente. T_____ est d'avis que E_____ avait sous-estimé la difficulté d'obtenir une autorisation de travail lorsqu'on lui avait laissé entendre qu'on l'assisterait pour trouver un stage à l'étranger. b) G_____, fils du propriétaire de l'intimée et chief operating officer, a expliqué qu'il n'était pas dans la politique de l'entreprise d'offrir des stages à l'étranger à ses collaborateurs. A son souvenir, seul un apprenti s'était vu offrir en guise de cadeau un tel stage d'une semaine chez un important agent new-yorkais à

l'issue de son apprentissage. c) A _____, ancien directeur de E _____, aujourd'hui au chômage après avoir été licencié par l'intimée, a expliqué qu'il a toujours soutenu T _____ dans ses démarches pour partir à l'étranger perfectionner son anglais. Il était convaincu de la nécessité de faire une telle expérience pour l'avoir vécue lui-même. A _____ a aussi confirmé avoir suggéré à T _____, lors d'un voyage à Turin chez un client, d'attendre septembre 2004 pour entreprendre des recherches d'un stage parce que l'été était une période d'intense activité pour l'intimée et T _____, par sa polyvalence, était le seul à pouvoir remplacer aisément ses collègues pendant la période estivale. A _____ a encore confirmé avoir parlé du souhait de T _____ à H _____ lors d'un déjeuner à Genève en présence de celui-là. H _____ aurait alors laissé entendre que ce ne serait pas un problème de trouver un stage, mais qu'il fallait préparer un dossier. Dans le courant de l'été, courant juillet août, A _____ a aidé T _____ à préparer son dossier de candidature en traduisant sa lettre de motivation et son curriculum vitae. A _____ a par ailleurs expliqué que c'était lui qui avait demandé en juillet 2004 le remplacement de T _____ en vue de son départ à l'étranger. Pour A _____, le départ à l'étranger de T _____ n'était pas limité dans le temps, il quittait définitivement l'entreprise. Toujours selon A _____, il a mis immédiatement T _____ au courant de ses démarches en vue de son remplacement. Pour lui, il était clair au mois de septembre 2004 que T _____ quittait l'entreprise en décembre 2004. C'est T _____ qui avait exprimé son désir de quitter l'entreprise à la fin 2004 pour aller faire un stage à l'étranger. A _____ l'avait encouragé en ce sens sans lui faire de promesse de lui trouver un stage. Selon A _____, il n'a pris aucun engagement auprès de T _____ de le conserver dans l'entreprise et il n'était pas question de lui garantir un stage et un permis de travail à l'étranger. T _____ ne lui a jamais dit, avant son licenciement, qu'il n'entendait pas quitter son emploi avant d'avoir trouvé un stage à l'étranger. C'est seulement après son licenciement qu'il a évoqué cette question. A _____ a indiqué avoir discuté avec C _____ le profil du remplaçant de T _____. Vu la situation économique de l'entreprise, A _____ souhaitait, en accord avec F _____, l'engagement d'une personne qui ait les qualités d'office manager, ce qui n'était pas le cas de T _____, et de conseiller en déménagement. C'est le siège de Bâle qui a fixé la date d'entrée en fonction du nouveau collaborateur. La personne choisie était au chômage au moment de son engagement. Il avait été prévu que T _____ quitterait l'entreprise à fin décembre 2004 et qu'il y aurait une période de transition avec son remplaçant. A _____ est intervenu à fin septembre auprès de la direction à Bâle pour connaître l'assistance qui serait apportée à T _____ pour trouver un stage à l'étranger. A ce moment, G _____ lui a indiqué qu'aucune assistance ne serait donnée à T _____ parce qu'il ne souhaitait pas se ridiculiser auprès de ses correspondants en présentant un collaborateur qui ne maîtrisait pas la langue anglaise. Il n'a pas fait part à T _____ de ce commentaire de G _____. A _____ avait déjà engagé un remplaçant à T _____ et la situation économique de l'entreprise ne lui permettait pas de conserver deux collaborateurs. Selon A _____, T _____ a toujours cru que E _____ lui apporterait sur un plateau d'argent un stage, ce qui n'a pas pu être le cas. Il considère cependant que des démarches informelles de F _____ auraient pu faciliter les choses. L'obstruction de G _____ rendait cette recherche plus aléatoire. A _____ a encore décrit T _____ comme ayant un caractère joyeux et entreprenant avec un tempérament

un peu latin. Il a aussi indiqué que E _____ ne comportait que quelques collaborateurs et l'ambiance y était très familiale. D. Pour le surplus, l'argumentation des parties sera examinée dans la partie "en droit" ci-dessous, dans la mesure utile à la solution du litige. EN DROIT 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 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 repréailles. 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 qu'il a été mobbé 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. 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 quitté 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 quitter définitivement à la fin 2004 pour aller faire un stage de longue durée à l'étranger. Les explications successives données 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.