

GE_GERICHTE C/6546/2008 vom 24. April 2009

GE Cour de justice, 2009-04-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_6546_2008

FR: GE_GERICHTE C/6546/2008 du 24 avril 2009

IT: GE_GERICHTE C/6546/2008 del 24 aprile 2009

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; BIJOUTERIE ; INDUSTRIE HORLOGÈRE ; RÉSILIATION ABUSIVE; CONGÉ-PRESSION; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; CERTIFICAT DE TRAVAIL | T se plaint d'avoir été licencié de manière abusive par E. A ce titre, il a assigné cette dernière en paiement d'une indemnité fondée sur l'article 336 al. 1 lit. d CO. Il invoque le fait qu'il n'avait pas été en mesure d'accomplir les tâches contenues dans son cahier des charges en raison des agissements de C qu'il avait dénoncés; or, au lieu de prendre les mesures qui s'imposaient, l'employeur l'avait licencié. La Cour constate, à l'instar des premiers juges, que T avait été engagé pour un poste élevé, mais nouvellement créé, dans la hiérarchie de la société intimée. Il s'ensuivait logiquement que le nombre de personnes habilitées à s'exprimer au sujet de la qualité de son travail était d'emblée limité. T ne pouvait en conséquence pas valablement remettre en cause le principe même de la supervision, ni le fait que son travail faisait l'objet d'appréciations et de critiques. Aucun employé, quel qu'il soit, ne saurait se soustraire à un contrôle qualitatif de son travail, respectivement se plaindre, en qualifiant sa plainte de prétention au sens de l'art. 336 al. 1 lit. d CO. Partant, la Cour confirme le jugement entrepris en ce sens qu'il déboute l'employé. | CO.319; CO.336.al1.letd

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les forme et délai prévus par la loi, l'appel est recevable (art. 57 de la loi sur la juridiction des prud'hommes).

E. 2

2.1 Aux termes de l'article 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. Cette disposition vise le congé représailles (BRUNNER/BUHLER/WAEBER, Commentaire du contrat de travail, 3 e éd. Lausanne 2004, n° 7 ad art. 336 CO) et tend en particulier à empêcher que le licenciement ne soit utilisé pour punir l'employé d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis. Il s'agit souvent de prétentions salariales ou de prétentions analogues; il peut toutefois également s'agir de prétentions visant à obtenir la protection de l'employeur par exemple en cas de harcèlement de la part d'un supérieur. Si l'employé est licencié en raison de cette plainte, le congé est abusif (WYLER, Droit du travail, Berne, 2008, p. 547). Il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par l'employé aient été seules à l'origine de la résiliation ; il doit néanmoins s'agir du motif déterminant. Autrement dit, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier (ATF du 16 juin 2005, cause 4C.84/2005 et ATF du 6 juin 2006, cause 4C/97/2006 et références citées). La Cour d'appel fait par ailleurs siens les

développements pertinents du Tribunal des prud'hommes concernant les principes qui régissent la répartition du fardeau de la preuve en cas d'allégations de licenciement abusif ainsi que la libre appréciation des preuves par le juge.

E. 2.2

L'appelant fait grief au Tribunal des prud'hommes d'avoir accordé trop de poids aux témoignages respectifs de A___ et de C___. Ce grief n'est pas fondé.

E. 2.2.1

L'appelant a été engagé pour un poste élevé, mais nouvellement créé, dans l'hierarchie de la société intimée. Il s'ensuit logiquement que le nombre de personnes habilitées à, respectivement en mesure de, s'exprimer au sujet de la qualité de son travail était d'emblée limitée. S'agissant tout d'abord du témoignage de la supérieure directe de l'appelant, tel que reproduit largement ci-dessus, il est cohérent et nuancé et décrit l'évolution d'une situation qui, après une période relativement harmonieuse, a commencé à se dégrader, avec des tensions interpersonnelles progressives. Ce qu'il y a lieu de retenir de ce témoignage est tout d'abord le fait que C___ ne s'est pas arrogé la fonction de superviseur du travail de l'appelant, mais que ce rôle lui a été confié. Peu importe à cet égard que l'organigramme de la société reflète ou non cette fonction, qui n'était au demeurant pas supposé durer plus que quelques mois. L'appelant ne pouvait en conséquence pas valablement remettre en cause le principe même de la supervision, ni le fait que son travail faisait l'objet d'appréciations et de critiques. Aucun employé, quel qu'il soit, ne saurait se soustraire à un contrôle qualitatif de son travail, respectivement se plaindre, en qualifiant sa plainte de prétention au sens de l'art. 336 al. 1 lit. d CO, de faire l'objet de contrôles, sauf à établir que ceux-ci sont chicaniers. Force est de constater que cette preuve n'a pas été rapportée. Il n'y a rien d'anormal, bien au contraire, que la personne chargée de contrôler le travail d'une autre soit celle qui a accompli ce travail jusqu'alors. Aucun élément du dossier ne confirme l'hypothèse que C___ n'aurait pas accepté de céder une partie de ses tâches à un autre collaborateur, de même niveau hiérarchique que lui. Il n'est pas non plus démontré que C___ se soit montré excessif dans ses exigences de précision et de respect des délais, ni que les erreurs qu'il a dénoncées depuis le début de l'engagement de l'appelant n'aient pas existé. De telles exigences sont courantes et même inhérentes à toute activité à responsabilité élevée, ce qui, comme déjà dit, était le cas de la fonction occupée par l'appelant. L'importance du salaire perçu par ce dernier l'atteste. Il ressort en outre du témoignage de A___ que l'appelant n'acceptait pas non plus les interventions, critiques ou suggestions, de cette dernière, pourtant sa supérieure hiérarchique à laquelle il devait rendre des comptes. Les témoignages de A___ et de C___ mettent en outre en évidence que des réunions ont eu lieu périodiquement afin de clarifier et d'ajuster le partage des tâches et des responsabilités. On ne voit donc pas en quoi il pourrait être reproché à l'intimée d'avoir, à un moment donné, décidé de ne pas laisser la situation se dégrader encore plus et de faire le choix de se séparer de celui des collaborateurs qui ne lui donnait pas satisfaction. Il faut rappeler à cet égard qu'en droit suisse, l'employeur est par principe en droit de résilier un contrat de travail, moyennant respect du délai de préavis, et que tout abus de cette liberté doit être prouvé.

E. 2.2.2

Concernant la problématique du prétendu programme parallèle (de trans-codification), que C___ avait développé et dont l'appelant affirme avoir dénoncé l'existence, le témoignage de A___ est parfaitement clair. Il fait en effet apparaître que le service du contrôle interne, de

même que le service informatique, de la société était au courant de ce programme et qu'il existait une documentation complète à cet égard. Sur demande du témoin A___, C___ a d'ailleurs fourni des explications complètes qui ont satisfait l'employeur. Indépendamment du fait qu'il n'entraîne pas dans les tâches de l'appelant de s'occuper de la suite que l'employeur entendait donner ou ne pas donner à cette « dénonciation », il n'est nullement démontré qu'il y ait eu le moindre lien entre cette démarche et le licenciement de l'appelant. Tout porte au contraire à croire que c'est l'accumulation de problèmes divers, aussi bien dans l'exécution de son travail par l'appelant que sur le plan relationnel, qui a conduit, non sans une évaluation complète des prestations de l'intéressé, à la décision de licenciement prise par l'intimée.

E. 2.3

On est donc loin d'une situation de congé représailles visée par l'art. 336 al. 1 lit. d CO, de sorte que le jugement entrepris, qui admet la régularité de la résiliation des relations de travail, ne peut qu'être confirmé.

E. 3

Le certificat de travail établi par l'intimée correspondant aux attentes de l'appelant, selon les propres déclarations de ce dernier devant la Cour de céans, cette question est devenue sans objet.

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