



Monsieur T _____
Dom. élu : Me Claudio FEDELE
Av. Krieg 7
1208 Genève

E _____ SA
Dom. élu : Me Daniel TUNIK
Grand'Rue 25
Case postale 5560
1211 Genève 11

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du jeudi 30 juin 2005

M. Pierre-Yves DEMEULE, président

Mme Nicole DOURNOW et M. Pierre KLEMM, juges employeurs

Mme Danielle SALLABERRY et M. Robert STUTZ, juges salariés

Mme Florence OTTESEN, greffière d'audience

EN FAIT

A. Par acte déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 10 mars 2005, T_____ appelle d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 4 février 2005 et expédié pour notification par pli LSI du 7 février 2005, lequel jugement le déboute des conclusions tendant au paiement de :

- fr. 30'000.- avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 30 avril 2004 à titre d'indemnités pour licenciement abusif.

L'appelant conclut à la réforme du jugement, à la réouverture des enquêtes et à l'audition de tous les témoins qui ont été entendus en première instance, à la production, par E_____ SA, des performances de tous les collaborateurs du département « J_____ » de novembre 2002 à mai 2003 et à sa condamnation au paiement de fr. 30'000.-. L'appelant considère avoir fait l'objet d'un licenciement abusif dans la mesure où les activités de son département ont été réorientées vers une activité principalement ciblée sur les campagnes téléphoniques dès janvier 2003 et que les objectifs des membres de son département ont été augmentés s'agissant du nombre d'appels à effectuer chaque mois.

B. Pour sa part, E_____ SA a, par acte déposé au greffe de la Juridiction le 14 avril 2004, conclu à la confirmation du jugement attaqué et au déboutement du demandeur de toutes ses conclusions.

C. Les faits suivants résultent de la procédure.

E_____ SA est une société anonyme dont le siège est à Genève et dont le but est la stratégie, la coordination, la surveillance du groupe E_____ et des sociétés qui le composent, et la distribution des produits soit directement, soit à travers les filiales du groupe, ainsi que l'acquisition et la gestion des participations à des entreprises de toutes natures, en particulier à des sociétés du groupe « E_____ ».

D. Par contrat de travail du 22 avril 2002, E_____ SA a engagé T_____ avec effet au 1^{er} juin 2002 pour un salaire annuel de fr. 115'000.-, payable en treize mensualités, le contrat étant soumis à la délivrance d'un permis de travail valable par le Canton de Genève. Dans l'attente de ce permis, il était convenu que l'employé travaille au sein de E_____ Italie (pièce 1 dem., liasse trib. 1).

Le contrat prévoyait que le demandeur était engagé en qualité de « Financial application support specialist », mais il ne décrit nullement cette fonction ni le cahier des charges que le demandeur devait remplir (pièce 1 dem., liasse trib. 1).

Une directive interne détaillée, ainsi qu'une « description du travail », que l'appelant conteste avoir reçues, mentionnent que le rôle de l'employé est de se concentrer sur l'augmentation de la satisfaction des clients, et particulièrement celle de ceux utilisant actuellement 3000 XTRA. Elles citent en premier lieu, parmi les « responsabilités-clés », le fait de mettre en place et effectuer des campagnes téléphoniques pour accroître la conscience d'un aspect du logiciel E_____ 3000 XTRA destiné à soutenir un usage accru, le profil et la satisfaction des clients (pièces 2, 2a, 3 et 3a déf., liasses trib. 4 et 7).

E. Le 19 décembre 2002, T_____ a fait l'objet d'une évaluation, qui a qualifié sa performance de bonne, ce qui correspond à la note 3 (pièces 2 dem., liasse trib. 1).

F. Dans un courriel du 5 mars 2003, A_____ a exposé à T_____ que son résultat, de 94 appel sur un objectif, initialement fixé à 150 appels puis réduit à 120 en raison de sa maladie, ne lui permettait pas d'obtenir le paiement d'un bonus, dans la mesure où il était inférieur à 90% (pièces 33 et 33a déf., liasse trib. 12).

T_____ lui a répondu le 13 mars 2003, 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. Ce qu'il discutait, c'étaient les critères pour l'obtention dudit bonus, T_____ n'étant pas d'accord avec le fait qu'un appel de dix minutes soit considéré comme équivalent à un appel de trente minutes. Il demandait comment le bonus était mesuré et ce qu'il fallait dire à un client. Il concluait par la constatation qu'il ne lui restait qu'à s'adapter au groupe et à se demander comment il se faisait qu'une personne qui passe le 90% de son temps au bureau, au téléphone avec des clients, ne parvienne pas à atteindre le bonus (pièces 33 et 33a déf., liasse trib. 12).

Il résulte du tableau des performances de T_____ que celui-ci a accompli 76 appels en décembre 2002 pour un objectif de 95 appels, 128 en janvier 2003, pour un objectif de 150 appels, 94 en février 2003 pour un objectif ajusté pour cause de maladie de 120 appels, 152 en mars 2003 pour un objectif de 180 appels (pièce 24 déf., liasse trib. 12) et 296 entre avril et mai 2003 pour un objectif ajusté pour cause de maladie de 297 appels (pièce 32 déf., liasse trib. 12). Durant la même période, ses collègues ont régulièrement atteint, voire dépassé les objectifs fixés (pièces 27, 28, 29, 30, 31 et 32 déf., liasse trib. 12).

G. T_____ a été en incapacité de travail à 100% du 28 mai au 17 juillet 2003 en raison d'une maladie pulmonaire (pièce 10 déf., liasse trib. 4). Il a repris son

activité du 20 au 23 juillet 2003. Il a été en incapacité de travail à 100% du 24 juillet au 29 octobre 2003 pour cause de dépression (pièce 14 déf., liasse trib. 4) et du 27 octobre 2003 au 11 février 2004 en raison d'une « lombosciatologia » (pièce 15 déf., liasse trib. 4).

- H. Dans un courriel du 17 août 2003, T_____, en convalescence en Italie, remerciait A_____ de la compréhension reçue à l'occasion de sa maladie, tant de sa part que de celle de B_____ et C_____, ainsi que de toutes les autres personnes qui le connaissaient bien (pièces 33 et 33a déf., liasse trib. 12).
- I. Par lettre du 23 septembre 2003, E_____ SA a résilié le contrat de travail de son employé avec effet au 31 octobre 2003 (pièce 9 dem., liasse trib. 1). Elle a motivé sa décision par lettre du 7 octobre 2003, exposant que le demandeur manquait de motivation, d'enthousiasme et qu'il ne faisait pas suffisamment d'efforts. Elle a également invoqué les faibles performances de son employé et sa difficulté à atteindre les objectifs fixés (pièce 9 déf., liasse trib. 4).

Le demandeur a invoqué la nullité de ce congé par lettre du 31 octobre 2003, en raison de la période de protection en cas de maladie (pièce 11 dem., liasse trib. 1). La défenderesse a, par pli du 17 février 2004, à nouveau résilié le contrat de travail de son employé avec effet au 30 avril 2004 (pièce 12 dem., liasse trib. 1), pour les mêmes motifs (pièces 14 dem., liasse trib. 1 et 9 déf., liasse trib. 4).

Le 31 mars 2004, T_____ a fait opposition au congé (pièce 15 dem., liasse trib. 1).

- J. Le 16 juin 2004, T_____ a introduit sa demande en justice, dans laquelle il a conclu au paiement de fr. 30'000.- avec intérêt à 5 % l'an dès le 30 avril 2004 au titre d'indemnité pour licenciement abusif.
- K. A l'audience du 2 septembre 2004, qui s'est tenue devant le Tribunal des prud'hommes, le témoin D_____ a déclaré que son travail au sein du département « J_____ » consistait à faire du support et des appels proactifs aux clients. Il a exposé que l'appelant a également parfois collaboré aux tâches de support, et que cette tâche n'est aujourd'hui plus assurée par le département « J_____ ».
- Le témoin F_____, employée au département « J_____ », a déclaré que l'activité dudit département a été fortement réduite en janvier 2003 environ, pour être recentrée sur les appels téléphoniques. Ce changement a touché l'ensemble du département. Le support de deuxième niveau a été confié à un service créé à cet effet. De juin 2002 à juin 2003 environ, le bonus était calculé en fonction du nombre d'appels téléphoniques effectués. Dès fin 2003 environ, la durée des

appels est entrée en considération. En janvier 2003, la direction a augmenté le nombre d'appels nécessaires pour l'octroi du bonus. Selon le témoin, l'appelant n'a pas été satisfait de ce changement, car l'activité de support lui plaisait beaucoup. Il n'était cependant pas le seul dans ce cas, l'équipe « J_____ » en général y était défavorable, mais personne, à connaissance du témoin, n'a été licencié pour ce fait. Le support de deuxième niveau représentait, en rotation, environ une semaine de travail tous les deux mois. Une dizaine de personnes, du département « J_____ », participaient à ces rotations.

Le témoin G_____, employé au département « J_____ » de juillet à décembre 2002 a déclaré que l'activité de support de deuxième niveau prenait une semaine environ tous les trois mois.

Le témoin H_____, directeur du « J_____ » depuis juin 2002, était le supérieur hiérarchique de l'appelant avec A_____. Il a exposé que le département « J_____ » avait pour tâche principale d'appeler les clients disposant du logiciel 3000 XTRA pour s'assurer de leur satisfaction du service et proposer de nouvelles fonctions du logiciel. Le support de deuxième niveau était assuré, au début de l'activité du département, qui a été créé en juin 2002, par les huit collaborateurs à tour de rôle. Sachant que T_____ appréciait particulièrement cette activité, le témoin a tenté de lui en donner le plus possible. L'activité de support a été réduite en novembre et décembre 2002 déjà. Une entité spécifique a été créée en 2003 pour assurer ce support. Certains collaborateurs du « J_____ » ont regretté cette suppression. L'appelant ne s'est jamais plaint auprès du témoin de la suppression de cette activité. H_____ a confirmé que la durée des appels n'était pas prise en considération pour le calcul du bonus en 2002 et que T_____ effectuait des appels un peu plus longs que la moyenne. Le témoin a constaté un manque de motivation dès le début de l'année 2003, mais pensait qu'il n'y avait pas de rapport entre la fin de l'activité de support et la démotivation, dans la mesure où cette activité était accessoire et s'effectuait une semaine sur huit.

Le témoin A_____, responsable hiérarchique de l'appelant depuis le 1^{er} janvier 2003, a déclaré que celui-ci lui avait fait part de sa déception de ne plus faire de travail de support de deuxième niveau et qu'il s'était également plaint de ce que la durée des appels n'était pas prise en considération dans le calcul du bonus. La durée de conversation de l'appelant était environ du double de la moyenne. T_____ avait manifesté au témoin son mécontentement par rapport à son travail, qu'il considérait comme étant « le travail le plus stupide [qu'il ait] jamais eu à faire ». Le 13 mars 2003, le demandeur avait eu une conversation avec le témoin sur l'insuffisance de ses performances, au cours de laquelle celle-ci lui avait suggéré de réfléchir, durant les vacances de Pâques, sur sa volonté de continuer le travail qu'il faisait auprès du « J_____ », d'autres postes étant souvent ouverts chez E_____ SA. Le témoin ne se souvenait pas qu'il y ait eu d'évolution sensible des performances de T_____ en avril et mai 2003, bien que les absences soient prises en compte dans le calcul des objectifs.

Le témoin I _____, directeur du service clientèle chez E _____ SA, a exposé qu'au départ, le département « J _____ » assumait plusieurs tâches. La fonction principale consistait à appeler les clients téléphoniquement et promouvoir les fonctions du logiciel 3000 XTRA, ce qui correspondait à la majorité du temps de travail des employés. Il y avait également des activités secondaires, voire marginales, consistant à faire du support interne, à savoir des activités de recherches pour des clients ou des développements de fichiers en fonction des compétences de chacun. T _____, qui avait les mêmes fonctions et les mêmes objectifs que les autres membres de son département, ne s'était pas plaint au témoin du transfert de l'activité de support à une autre entité.

- L. Le 4 février 2005, le Tribunal des prud'hommes a rendu le jugement querellé. En substance, le Tribunal a considéré que le demandeur n'avait pas émis, durant toute la durée de son engagement, des prétentions quant à d'éventuelles violations du contrat de travail par la défenderesse et que, par surabondance de motifs, le licenciement était intervenu après huit mois quasi-consécutifs d'incapacité de travail pour cause de maladie du demandeur, de sorte que l'existence d'un lien de causalité entre les éventuelles prétentions du demandeur suite à la suppression de l'activité de support en janvier 2003 et son licenciement ne pouvait être établi. Il l'a en conséquence débouté de toutes ses prétentions.
- M. A l'audience du 6 juin 2005 devant la Cour de céans, l'appelant a renoncé à la réouverture des enquêtes. Il a exposé n'avoir jamais reçu les descriptions du poste (pièces 2a et 3a déf., liasse trib. 7). Il a indiqué avoir effectué du très bon travail jusqu'à fin 2002 et être étonné de ce que son évaluation ne mentionne que la note 3 au lieu de 4. Il a été engagé en qualité de « J _____ ». Or, dès janvier 2003, E _____ SA a complètement changé le travail du service, pour supprimer le support de deuxième niveau et les tests de logiciels. Le nombre d'appels téléphoniques a été mis en avant, mais non leur qualité. L'appelant n'a pas postulé pour entrer dans le nouveau service de support de deuxième niveau, parce que son activité aurait été moins bien rémunérée.

L'intimée a contesté les déclarations de l'appelant et s'est référée à ses écritures. Elle a exposé que le support de deuxième niveau ne constituait qu'une petite partie du travail du « J _____ », qu'il était exact que cette activité avait été confiée à un autre service, les tâches de l'ensemble des collaborateurs du « J _____ » ayant ainsi été modifiées. L'intimée a reconnu que T _____ effectuait davantage de support de deuxième niveau que d'autres employés, car il appréciait cette activité. Rien ne l'avait empêché de postuler pour un poste au sein du nouveau service de support de deuxième niveau. Il est exact que cette activité est moins bien rémunérée que celle de spécialiste au sein du « J _____ ». Ce département « J _____ », composé à l'origine de neuf personnes, en comporte aujourd'hui trente-cinq.

A l'issue de cette audience, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

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.
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).

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.

3. L'appelant ayant renoncé à la réouverture des enquêtes, cette prétention est devenue sans objet.
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. 1^{er} 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. 1^{er} 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. 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.).

La bonne foi doit être comprise comme une condition de restriction à l'invocation de l'article 336 al. 1^{er} 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, 5^{ème} éd., n. 16 *ad* art. 336 CO; SJ 1993, p. 360).

Selon l'article 336a al. 1^{er} 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'intimé 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) ».

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

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.

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

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 5,

A la forme :

- reçoit l'appel interjeté par T_____ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 4 février 2005 rendu en la cause n° C/13000/2004 - 5;

Au fond :

- confirme ledit jugement;
- déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président