



T _____
Dom. élu : Me Yann MEYER
Rue Marignac 9
1206 GENEVE

E _____
Dom. élu : Me Guy STANISLAS
Rue Bellot 2
1206 GENEVE

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRET

du lundi 7 juillet 2003

M. Monsieur Pierre-Yves DEMEULE

Mme Rosemarie PASQUIER et M. Charles DORMOND , juges employeurs

Mme Marie-Thérèse LAMAGAT et M. Jean-David URFER , juges salariés

M. Boris PERROD, greffier d'audience

EN FAIT

A. Par acte déposé au greffe de la Juridiction des Prud'hommes le 29 octobre 2003, T_____ appelle d'un jugement rendu le 7 juillet 2003 par le Tribunal des Prud'hommes et notifié aux parties le 30 septembre 2003, jugement par lequel le Tribunal donnait acte aux parties de ce qu'elles s'étaient mises d'accord sur le contenu du certificat de travail à délivrer à T_____ et déboutait ce dernier de toutes ses autres conclusions.

B. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :

Par contrat de travail du 10 novembre 2000, T_____ a été engagé par Z_____, dont la raison sociale est devenue E_____, dès le 1^{er} novembre 2000, en qualité d'ingénieur système (pièce 1 déf.).

Le dossier de présentation de T_____ soumis à E_____ faisait état notamment de compétences techniques relatives au système d'exploitation UNIX et aux logiciels SYBASE, ORACLE, HTML et SQL (pièce 1 intimée). Il était aussi mentionné que T_____ avait effectué des cours/de la formation continue, en 1998, concernant WINDOWS NT – PRIMA (pièce 1 intimée).

C. La rémunération mensuelle brute était fixée à fr. 8'900.- puis fr. 9'000.- dès le 1^{er} janvier 2002, payable treize fois par an, plus une indemnité de fr. 20.- net par jour travaillé (pièce 1 déf.).

D. L'article 3.1 des conditions particulières du contrat de travail relatif aux horaires de travail et heures supplémentaires prévoyait que le collaborateur pourrait être amené, en particulier, à travailler (ou à prendre à tour de rôles d'éventuels services d'astreinte) en dehors des heures ouvrables définies à son cahier des charges, si les besoins du service l'exigeaient. De plus, il était précisé que les heures supplémentaires par rapport à l'horaire de référence de quarante heures, et que le collaborateur serait amené à effectuer pendant ou en dehors des heures ouvrables, ainsi que les heures d'astreinte, étaient comprises dans le salaire et n'étaient pas, en principe, compensées ou payées, à l'exception d'un droit forfaitaire à cinq jours de congés supplémentaires selon l'article 6 du contrat de travail (art. 3.1 ; pièce 1 déf.). Selon l'article 6 du contrat, cinq jours supplémentaires de vacances par année complète étaient accordés à titre de compensation forfaitaire pour les heures supplémentaires et astreintes réellement contraignantes en dehors des heures ouvrables dans le cadre de la mission prévue d'ingénieur systèmes en infogérance (pièce 1 déf.).

E. Par courrier du 24 avril 2002, E_____ a résilié le contrat de travail de T_____

pour le 30 juin 2002. Les motifs invoqués à l'appui du licenciement étaient : « Les erreurs professionnelles relevées, dues au manque de compétences et de connaissances » dans le poste qu'il occupait et « son intégration difficile et son manque de motivation » (pièce 1 dem.).

- F. Par courrier du 13 juin 2002, sur demande de T_____, l'employeur a rectifié les termes de la lettre du licenciement en indiquant comme motifs : « L'insuffisance de connaissances techniques par rapport aux exigences et besoins de notre client et de notre département » (pièce 3 dem.).
- G. Par courrier du 21 juin 2002, sous la plume de son conseil, T_____ a contesté les motifs invoqués à l'appui du licenciement (pièce 4 dem.).
- H. Par courrier du 29 juillet 2002, T_____ a réclamé à E_____ la somme de fr. 25'000.-, à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Il a en outre demandé la rectification du certificat de travail établi par l'employeur en date du 7 mai 2002 (pièce 6 dem.).
- I. Par demande déposée au greffe de la juridiction des prud'hommes le 5 décembre 2002, T_____ (ci-après, le demandeur) a assigné E_____ (ci-après, la défenderesse) en paiement de fr. 54'265,60, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 juin 2002, à titre de salaire des heures supplémentaires et d'heures de piquet, et fr. 58'500.-, plus intérêts à 5% l'an dès le 31 juillet 2001, à titre de six mois de salaire pour licenciement abusif. Il a réclamé en outre la rectification de son certificat de travail.

Dans sa demande en paiement, il a exposé que son licenciement était abusif parce que les motifs invoqués par son employeur étaient inexacts. En premier lieu, la défenderesse lui avait fait grief d'avoir commis des « erreurs professionnelles dues à son manque de compétences et de connaissances ». Or, il avait immédiatement signalé à son employeur qu'il n'était pas qualifié pour le poste qu'on lui avait attribué dès la mi-février 2002. En outre, la défenderesse lui reprochait son « intégration difficile et son manque de motivation ». Or, ces motifs étaient en contradiction avec le certificat de travail établi par l'employeur indiquant qu'il avait su « se faire apprécier par ses collègues grâce à sa disponibilité et son attitude dans son travail ». Partant, le demandeur a conclu à la condamnation de la défenderesse à lui verser six mois de salaire à titre d'indemnité pour licenciement abusif. A titre subsidiaire, il a conclu à l'allocation de cette somme à titre de réparation du tort moral.

Par ailleurs, le demandeur a allégué avoir effectué, du 1^{er} novembre 2000 au 31 décembre 2001, durant soixante et une semaines, en alternance avec un

collègue, seize heures « de piquet externe » par jour de semaine et vingt-quatre heures les jours de week-end. La moitié de ces soixante et une semaines, soit 30,5 semaines, ou 3'904 heures (c'est-à-dire 128 heures de piquet externe par semaine x 30.5 semaines) devaient lui être rémunérées au taux de 25% du salaire horaire usuel, ce qui représente fr. 13,90, soit au total fr. 54'265.69 (fr. 13.90 x 3'904).

Enfin, le demandeur a allégué que le certificat de travail que son employeur lui avait remis ne reflétait que partiellement ses qualités au travail. Il a donc conclu à l'établissement d'un nouveau certificat de travail selon un texte qu'il a versé à la procédure.

J. L'audience de conciliation a eu lieu le 23 janvier 2003.

K. Par mémoire de réponse reçu au greffe de la juridiction des prud'hommes le 25 février 2003, la défenderesse a conclu au déboutement du demandeur de toutes ses conclusions.

La défenderesse a exposé que T_____ avait été engagé pour intervenir dans le cadre de projets d'outsourcing, soit la prise en charge de l'informatique d'un client. Le contrat conclu entre E_____ et le client (banques, assurances, etc.) constituait ainsi le cadre de travail des employés. Le demandeur était chargé d'une mission d'administration sur un environnement informatique UNIX/NT. A ce titre, il avait dû intervenir pour plusieurs clients de la défenderesse. Compte tenu de la spécificité de ses missions, il devait être joignable par téléphone, au moyen d'un téléphone portable, pour assurer un service d'astreinte ou « heures de piquet » en cas de problèmes particuliers rencontrés avec le service informatique mis à disposition du client. Son contrat de travail précisait qu'il pouvait être amené à travailler en dehors des heures ouvrables définies dans le cahier des charges si les besoins du service l'exigeaient. Ces heures d'astreinte étaient comprises dans le salaire et ne pouvaient pas faire l'objet d'une compensation autre que celle inhérente aux cinq jours de congés forfaitaires supplémentaires alloués dans l'article 6 du contrat de travail. Par conséquent, la défenderesse a conclu au déboutement du demandeur de ses conclusions tendant au paiement des heures supplémentaires.

Par ailleurs, la défenderesse a allégué qu'au début de l'année 2002, elle avait repris la gestion globale de l'informatique d'une banque privée de la place. Le demandeur avait été affecté à cette mission, avec pour rôle principal de traduire un logiciel permettant de créer des microfiches d'un langage spécifique vers un langage plus actuel. Il devait aussi s'impliquer dans le travail de l'équipe en tant qu'administrateur des systèmes UNIX et se perfectionner sur l'environnement Microsoft Windows NT. Il travaillait au sein d'une équipe dont le responsable était A_____. Ce dernier et son équipe s'étaient rapidement aperçus de l'absence de connaissances du demandeur sur l'environnement Windows NT, et de son manque de volonté de maîtriser cet outil informatique. Pour l'environnement

UNIX, il ne s'était pas montré autonome dans son travail et attendait toujours la validation d'un collègue avant d'effectuer une tâche. En outre, il avait commis certaines erreurs qui par deux fois avaient amené le logiciel à effacer complètement le répertoire principal des données journalières de la banque. D'autres missions confiées par la suite au demandeur avaient également été exécutées de manière défectueuse. Il avait donc été licencié dans les délais légaux à cause de la mauvaise qualité de ses prestations de travail. Partant, la défenderesse a conclu au déboutement du demandeur de ses conclusions tendant au paiement d'une indemnité pour congé abusif.

- L. Lors des audiences des 7 avril 2003 et 7 juillet 2003, les parties se sont mises d'accord sur le contenu du 3^{ème} paragraphe du certificat de travail présenté par le demandeur en le libellant de la manière suivante : « M. T_____ était astreint au service de piquet, une semaine sur deux pour résoudre toute panne-système, survenant hors des heures de travail usuel ». En contrepartie, la défenderesse a proposé de remplacer, au 4^{ème} paragraphe, les termes « a donné entière satisfaction » par « a donné satisfaction », ce à quoi s'est refusé le demandeur.

Pour le surplus, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

- M. Le tribunal a procédé à l'audition de huit témoins en date des 7 avril 2003 et 7 juillet 2003.

B_____, ancien collègue de travail du demandeur de 1999 à 2000, a indiqué ne pas avoir travaillé sur les mêmes projets que ce dernier, mais a précisé qu'il lui était cependant arrivé de le consulter à de nombreuses reprises. A chaque fois, il avait reçu d'excellentes réponses de la part du demandeur (p.-v. d'audience du 7 avril 2003, p. 3 s.).

C_____, ancien employé de la défenderesse de novembre 1999 au 31 juillet 2000, a déclaré ne pas avoir travaillé directement avec le demandeur et ne pouvoir, en conséquence, se prononcer sur ses compétences (p.-v. d'audience du 7 avril 2003, p. 4 s.).

D_____ a affirmé avoir travaillé avec le demandeur entre la fin de l'année 1999 et le début de l'année 2000 à la banque X_____. Il a jugé que ce dernier avait toujours travaillé de manière satisfaisante dans le cadre du projet mené en commun (p.-v. d'audience du 7 avril 2003, p. 4).

F_____, directeur de production informatique chez X_____, a indiqué que le demandeur avait été engagé par sa société en 1999 pour un mandat limité dans le temps. Son travail avait donné satisfaction (p.-v. d'audience du 7 avril 2003, p. 4 s.).

G_____, ancien employé de la défenderesse, a affirmé avoir travaillé avec le demandeur auprès de la banque Y_____. Dans le cadre d'un rapport adressé à la direction de E_____, il avait indiqué que T_____ n'avait pas les connaissances de son prédécesseur et devait être formé pour ce travail (p.-v. d'audience du 7 avril 2003, p. 5).

H_____, ancienne opératrice auprès de la défenderesse de 1999 à 2001, a déclaré avoir travaillé chez W_____ et n'avoir côtoyé le demandeur que durant 5 à 6 mois, laps de temps durant lequel elle avait eu l'occasion d'utiliser les procédures mises au point par le demandeur et qui, à sa connaissance, fonctionnaient parfaitement (p.-v. d'audience du 7 avril 2003, p. 5).

I_____, employé de la défenderesse depuis février 1999, a notamment affirmé que les compétences du demandeur étaient très moyennes. Des clients avaient fait part de leur mécontentement à propos des scripts réalisés par le demandeur et plus particulièrement leur lenteur d'exécution. De plus, lorsque les clients l'appelaient, il n'osait leur répondre de manière autonome sans se référer à son collègue de travail, J_____. Le témoin avait aussi remarqué un manque de volonté et de motivation de la part du demandeur (p.-v. d'audience du 7 avril 2003, p. 6. s.).

A_____, responsable du service informatique de E_____, était le supérieur hiérarchique du demandeur et avait pris la décision de le licencier. Il a déclaré que les scripts exécutés par le demandeur, dans le cadre de la reprise du système informatique d'une banque, avaient dû être réécrits par d'autres collègues. Une erreur du demandeur causant la perte de données journalières de la banque avait aussi dû être corrigée. Il a ajouté que le demandeur ne disposait pas de connaissances nécessaires pour la partie NT mais ne désirait cependant pas combler ses lacunes dans ce domaine. S'agissant du système UNIX, T_____ n'osait pas prendre d'initiative et attendait toujours l'aval de ces collègues. K_____, bras droit du témoin à l'époque des faits, s'était aussi plaint de la qualité du travail effectué par le demandeur (p.-v. d'audience du 7 juillet 2003, p. 1 s.).

N. Par jugement du 7 juillet 2003, le Tribunal des Prud'hommes a donné acte aux parties de ce qu'elles s'étaient mises d'accord sur le contenu du certificat de travail à délivrer à T_____ et a débouté ce dernier de toutes ses autres conclusions.

A l'appui de sa décision, le Tribunal a considéré que le demandeur n'avait pas apporté la preuve du caractère abusif de son licenciement et a relevé que la défenderesse avait prouvé, à satisfaction de droit, avoir licencié son employé en raison de la qualité défectueuse de ses prestations. Le demandeur n'ayant pas prouvé avoir subi une atteinte illicite grave à sa personnalité, le Tribunal l'a débouté de ses conclusions tendant à l'allocation de la somme de fr. 58'500.- à titre de réparation pour tort moral. Finalement, le Tribunal a également débouté

T_____ de ses conclusions tendant à l'allocation de la somme de fr. 54'265,60 à titre d'heures supplémentaires et d'heures de piquet au regard de l'article 3 de son contrat de travail, qui prévoyait que les heures supplémentaires et les heures d'astreinte étaient comprises dans le salaire de base.

- O. Dans son mémoire d'appel déposé au greffe le 29 octobre 2003, T_____ (ci-après, l'appelant) soutient que l'article 3.1 paragraphe 2 (et non 3.2 comme indiqué par erreur dans son acte de recours) de son contrat de travail ne s'appliquait pas aux heures d'astreinte non réellement contraignantes de sorte que les 3'904 heures effectuées à ce titre devaient lui être payées. Il relève également que ce nombre d'heures aurait été excessif au regard de l'article 14 de l'Ordonnance 1 relative à la Loi sur le travail (ci-après, OLT 1). De plus, il estime que son licenciement tombait sous le coup de l'article 336 alinéa 1 littera d CO car il aurait été congédié pour avoir mal accompli son travail relatif au système WINDOWS alors que son contrat ne prévoyait nullement une telle tâche. Son employeur l'aurait ainsi poussé à la faute. Finalement, il demande à ce que figure l'adjectif « entière » devant le mot « satisfaction » au 4^{ème} paragraphe de son certificat de travail.

L'appelant conclut au paiement de la somme de fr. 54'265.69 (fr. 13.90 x 3'904 h.) correspondant aux 3'904 heures d'astreinte effectuées (soit 128 heures de piquet externe par semaine x 30.5 semaines) au taux de 25% du salaire horaire usuel, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 juin 2002 et du montant de fr. 58'500.- plus intérêts à 5% l'an dès le 31 juillet 2001, à titre de six mois de salaire pour licenciement abusif. Au surplus, il sollicite la modification de son certificat de travail en y ajoutant le mot « entière » devant le mot « satisfaction ».

- P. Dans sa réponse déposée au greffe le 16 avril 2004, l'intimée conteste les allégués de l'appelant et conclut au rejet de l'appel.
- Q. Par liste déposée au greffe le 19 mai 2004, l'intimée a sollicité l'audition de K_____ en qualité de témoin (pièce III, liste Cour).
- R. A l'audience du 7 juin 2004, les parties ont confirmé la teneur de leurs écritures. De plus, T_____ a confirmé avoir été de piquet avec J_____. Il a ajouté que I_____ pouvait être amené à intervenir si lui-même ou J_____ n'étaient pas atteignables. Pratiquement, I_____ n'avait jamais été amené à intervenir.

A l'issue de l'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 est recevable.
2. A teneur de l'article 64 LJP, les parties doivent solliciter l'ouverture d'enquêtes dans leurs écritures et ce dans le délai imparti pour produire ces dernières.

Fondé sur ce qui précède, force est de constater que la liste de témoin de l'intimée a été déposée au greffe bien après la mi-mai 2004, date d'échéance du délai de 30 jours pour répondre à l'appel de T_____. Partant, la demande de l'intimée est tardive et le témoin requis n'a pas été convoqué par la Cour.

3. L'appelant estime que l'article 3.1 paragraphe 2 de son contrat de travail ne s'applique pas aux heures d'astreinte non réellement contraignantes de sorte que les 3'904 heures effectuées à ce titre entre le 1^{er} novembre 2000 et le 31 décembre 2001 devaient lui être payées.
 - a) La rémunération des heures de piquet doit être distinguée de la prise en compte de ces heures comme durée de travail au sens des articles 14 et 15b OLT 1 (Müller, Commentaire de la loi sur le travail, Zurich, 2001, 6^{ème} éd., n. 1 p. 64 ad art. 9). S'agissant de leur paiement, les parties peuvent convenir, dans le contrat individuel, d'intégrer l'indemnité pour le service de piquet dans le taux de salaire pour l'activité principale (ATF 124 II 249 cons. 3c = JdT 1999 275 cons. 3c ; Wylér, Droit du Travail, Berne, 2002, p. 53, Müller, op. cit., n. 1 p. 64 ad art. 9). Dans le doute, lorsque l'employé bénéficie d'un salaire mensuel ou hebdomadaire, il faut présumer que ce dernier englobe aussi l'indemnité relative au service de piquet (Müller, op. cit., n. 1 p. 64 ad art. 9).

Pour déterminer l'objet et le contenu d'un contrat, il y a lieu de rechercher, tout d'abord, la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations éventuellement erronées utilisées par les parties (art. 18 al. 1 CO). Si une telle intention ne peut pas être établie et qu'un désaccord latent subsiste, il faut alors tenter de découvrir la volonté présumée des parties en interprétant leurs déclarations de volonté selon le principe de la confiance, à savoir d'après le sens qu'un destinataire pouvait et devait leur donner (ATF 121 III 123; ATF 115 II 269 cons. 5a; ATF 107 II 229 cons. 4). C'est alors le contenu objectif du contrat qu'il y a lieu de déterminer. Pour y parvenir, le juge peut notamment s'inspirer du texte même de l'accord, des circonstances ayant entouré sa conclusion, des circonstances antérieures ou postérieures à la conclusion, le but poursuivi par les parties et les usages (ATF 101 II 277 = JdT 1976 I 323; ATF 97 II 72= JdT 1972 I 531; Gauch, Schluemp, Tercier, Partie générale du droit des obligations, n° 835 et ss). Toutefois, lorsque le texte du contrat est clair, il n'y a

pas lieu d'en dénaturer le sens par la recherche d'une interprétation fondée sur des éléments extrinsèques, sauf si son contenu ne satisfait pas la logique de l'opération telle que, de bonne foi, les parties devaient la considérer (ATF 111 II 284 = JdT 1986 I 96).

- b) En l'espèce, en raison des divergences des parties sur la portée du paragraphe de l'article 3.1 du contrat de travail de l'appelant, il convient d'en rechercher le contenu objectif. Ainsi, force est de constater, à la lueur du principe de la confiance, que les termes « heures d'astreinte » ne pouvaient être compris que comme englobant toutes les heures effectuées par T_____ dans le cadre de son service de piquet. Comme l'indiquait le contrat, ces heures de piquet étaient incluses dans le salaire et n'étaient donc pas compensées ou payées à l'exception d'un droit forfaitaire (art. 6 du contrat de travail) à 5 jours de congés supplémentaires pour « les heures d'astreintes réellement contraignantes », soit celles qui avaient donné lieu à une intervention effective.

En conséquence, les 3'904 heures de service de piquet allégués par l'appelant ont déjà été rémunérées dans le cadre de son salaire mensuel - dont le montant non négligeable de fr. 8'900.- puis fr. 9'000.- treize fois par an en constituait une juste contrepartie – de sorte que celui-ci ne saurait prétendre à un quelconque paiement supplémentaire à ce titre.

Le jugement querellé sera donc confirmé sur ce point.

4. L'appelant soutient que le nombre d'heures effectuées à titre de service de piquet, soit 3'904 heures selon ses allégations, serait excessif au regard de l'article 14 OLT 1.

- a) A teneur de l'article 14 OLT 1, est réputé service de piquet le temps pendant lequel le travailleur se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir, le cas échéant, pour remédier à des perturbations, porter secours en cas de situations d'urgence, effectuer des visites de contrôle ou faire face à d'autres situations particulières analogues.

Le temps que le travailleur consacre au service de piquet ou aux interventions en résultant ne doit pas excéder sept jours par période de quatre semaines (art. 14 al. 2 OLT 1). Néanmoins, ce temps peut être de quatorze jours, au maximum, par intervalle de quatre semaines, pour autant que l'entreprise, eu égard à sa taille et à sa structure, ne dispose pas des ressources suffisantes en personnel pour assurer le service de piquet selon l'alinéa 2; et que le nombre d'interventions réellement effectuées dans le cadre du service de piquet n'excède pas cinq par mois en moyenne par année civile (art. 14 al. 3 OLT 1).

- b) En l'espèce, selon les dires de l'appelant, il aurait effectué 128 heures de piquet par semaine et ce deux fois par mois (p. 2 et 7, mémoire d'appel), soit un total de 256 heures par mois. Ce résultat tombe donc sous le coup de l'alinéa 3 de l'article

14 OLT 1 lequel prévoit un maximum de 336 heures (14 x 24h.). A cet égard, il appert que l'intimée, à l'époque des faits, ne disposait que de deux personnes pouvant assurer le service de piquet et que les interventions de T_____ se sont élevées à environ 9,65 heures pour l'année 2001 (p.-v. d'audience du 7 avril 2003, p. 2), représentant une moyenne inférieure à 5 par mois. En conséquence, les conditions de l'article 14 alinéa 3 OLT 1 ont été respectées et les heures de piquet effectuées par l'appelant n'étaient nullement excessives.

L'appelant sera donc débouté des fins de son recours sur ce point.

5. L'appelant estime que son licenciement tombait sous le coup de l'article 336 alinéa 1 lettre d CO car il aurait été congédié pour avoir mal accompli son travail relatif au système WINDOWS alors que son contrat ne prévoyait nullement une telle tâche. Son employeur l'aurait ainsi poussé à la faute.

a) A teneur de l'article 336 alinéa 1 lettre 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 des rapports de travail ou de la loi. Les prétentions au sens de la norme précitée concernent l'exercice de l'ensemble des droits découlant du contrat de travail, par exemple le salaire, l'horaire de travail ou une demande tendant à la protection de l'employé (Humbert, Die neue Kündigungsschutz im Arbeitsrecht, 1991, p. 88 et Zoss, la résiliation abusive du contrat de travail, 1997, p. 202-204).

La réalisation de l'article 336 alinéa 1 lettre d CO est soumise aux trois conditions suivantes (Wyler, op. cit., p. 404):

- l'employé doit avoir émis des prétentions découlant du contrat de travail,
- il doit avoir agi de bonne foi, et
- un lien de causalité doit exister entre la formulation de la prétention et la résiliation.

La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC; ATF 123 III 251 c. 4b = JT 1998 305). 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 non réel 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 devra en outre alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne peut alors plus rester inactif; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (SJ 1993 p. 360; Streiff/Von Kaenel, Arbeitsvertragsrecht, ad art. 336 N° 16 p. 346).

- b) En l'occurrence, l'appelant a été engagé en qualité d'ingénieur-système (pièce 1 défenderesse). Cette fonction n'excluait nullement qu'il doive travailler avec le système WINDOWS. A cet égard, les allégations de T_____ selon lesquelles la volonté des parties avaient toujours porté sur une affectation UNIX uniquement sont sans fondement aucun et ne peuvent être retenues. Au surplus, il convient de relever que l'appelant connaissait ou devait connaître WINDOWS car il avait effectué, en 1998, des cours/de la formation continue concernant ce programme (pièce 1 intimée). De plus, les prestations insuffisantes ayant motivé son licenciement avaient aussi trait au travail fourni dans le cadre du système UNIX, dont notamment son manque d'initiative et le fait qu'il attendait toujours l'aval de ses collègues avant toute décision.

Au vu de ce qui précède, le grief de l'appelant est infondé et le jugement attaqué sera confirmé sur ce point.

6. L'appelant sollicite la modification du 4^{ème} paragraphe de son certificat de travail en ce sens que l'adjectif « entière » soit ajouté devant le mot « satisfaction ».
- a) Le travailleur a droit à un certificat détaillé comportant une appréciation objective de son activité qui soit conforme à la réalité (Wyler, op. cit. , p. 272 ; Favre/Munod/ Tobler, Le contrat de travail Code annoté, Lausanne, 2001, n. 1.4 ad art. 330a). Une appréciation négative de la qualité du travail ou de la conduite du travailleur peut être exprimée pour autant qu'elle soit pertinente et fondée (Favre/Munod/ Tobler, op. cit., n. 1.5 ad art. 330a). Lorsque l'employeur établit un certificat faussement élogieux, ne correspondant pas à la réalité, il commet tant un acte illicite engageant sa responsabilité à l'égard de futurs employeurs qui se seraient fondés sur le certificat en question pour engager le travailleur qu'un faux pénalement répréhensible au regard de l'article 252 CP (Wyler, op. cit. , p. 273).
- b) Il ressort de la procédure que l'appelant a été licencié car ses prestations étaient insuffisantes. Dès lors, l'appelant ne saurait exiger que son certificat de travail fasse état d'une appréciation non conforme à la réalité par l'adjonction de l'adjectif « entière » [satisfaction].

L'appelant sera également débouté sur ce chef de sa demande.

Succombant dans ses prétentions, l'appelant supportera l'entier de l'émolument de justice.

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 7 juillet 2003 rendu en la cause n°C/28897/2002;

Au fond :

- Annule le premier paragraphe du dispositif dudit jugement;
- Confirme le jugement pour le surplus.
- Condamne T_____ au paiement de l'émolument de justice, soit fr. 2'000.-, qui a déjà été versé ;
- Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Le greffier de juridiction

Le président