



T\_\_\_\_  
Rue \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ Genève

E\_\_\_\_  
**Dom. élu** : SAJEC  
Madame Olivia GUYOT  
Rue de Saint-Jean 98  
Case postale 5278  
1211 Genève 11

**Partie appelante**

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRÊT**

du 6 octobre 2009

M. Christian MURBACH, président

MM. Jean-François HUGUET et Franco MAURI, juges employeurs

Mme Sylvie AUBERT et M. Raymond FONTAINE, juges salariés

Mme Marianna BELOTTE, greffière d'audience

### **EN FAIT**

**A. a)** Par acte déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 2 avril 2009, T\_\_\_ appelle du jugement TRPH/142/2009 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 2 mars 2009, qu'elle a reçu le 4 du même mois, la déboutant de la demande en paiement d'un montant de fr. 16'666.- qu'elle avait intentée le 29 avril 2008 à l'encontre E\_\_\_ à titre d'indemnité pour licenciement abusif sur la base de l'art. 336 al. 1 lit. d CO.

L'appelante sollicite l'annulation du jugement entrepris et la condamnation de l'intimée à lui payer le montant réclamé.

**b)** L'intimée conclut au déboutement de l'appelante de toutes ses conclusions et à la confirmation du jugement entrepris.

**c)** Lors de l'audience de comparution personnelle des parties du 22 juillet 2009 devant la Cour de céans, les parties ont persisté dans leurs conclusions, l'appelante précisant avoir retrouvé un emploi auprès de A\_\_\_ après son licenciement, mais avoir à nouveau reçu son congé en février 2009 en raison de la crise et des nécessités de restructuration de cette société.

La motivation du Tribunal ainsi que les arguments des parties seront repris, dans la mesure utile, ci-dessous, dans la partie "En droit".

**B.** Il résulte par ailleurs de la procédure les éléments pertinents suivants :

**a)** E\_\_\_, succursale de Plan-les-Ouates, est la succursale genevoise de la société anonyme de droit néerlandais E\_\_\_, dont le siège se situe à Amsterdam.

Le but social de la succursale consiste en la centralisation et le développement des activités commerciales du groupe et des activités financières y relatives.

**b)** Par courrier du 28 mars 2007, l'Office cantonal genevois de l'emploi a confirmé à E\_\_\_, succursale de Plan-les-Ouates, l'enregistrement dans son fichier de son offre d'emploi pour un poste de « spécialiste en gestion du personnel », ledit poste étant décrit comme un poste de gestion administrative en ressources humaines, supervision des salaires, participation en divers projets, assistance au directeur des ressources humaines, pour lequel le candidat devait posséder, notamment, des excellentes connaissances en matière d'assurances sociales suisses et du droit du travail ainsi que dans le domaine du paiement des salaires.

Dans le même temps, E\_\_\_ a mandaté la société B\_\_\_, soit pour elle C\_\_\_, afin de trouver une employée pouvant correspondre à ses besoins.

C\_\_\_ a ainsi mis en contact T\_\_\_ avec E\_\_\_

c) Par contrat de travail écrit du 11 mai 2007, T\_\_\_ a été engagée par la succursale genevoise de E\_\_\_ en qualité de généraliste ressources humaines pour un salaire mensuel brut de fr. 8'333.35. T\_\_\_ est entrée en service le 1<sup>er</sup> août 2007.

d) Par courrier du 14 janvier 2008, E\_\_\_ a licencié T\_\_\_ pour le 13 février 2008, se référant aux divers entretiens qui avaient eu lieu à ce sujet entre les parties.

Par pli du 24 janvier 2008 adressé à T\_\_\_, E\_\_\_ a confirmé à cette dernière que son licenciement était motivé, comme cela lui avait été indiqué lors de l'entretien du 14 janvier 2008, par une incompatibilité entre son profil et le poste qu'elle avait occupé, avec la précision qu' «après plusieurs mois d'acclimatation et de formation interne dispensée par les membres du département, le travail fourni ne répondait pas aux exigences attendues ». En outre, à la suite d'une discussion avec son supérieur hiérarchique le 3 janvier 2008, D\_\_\_, l'intéressée avait exprimé clairement sa volonté de ne pas poursuivre sa collaboration pour un tel poste en raison, notamment, d'un manque d'affinité pour les travaux administratifs.

e) Le 28 janvier 2008, T\_\_\_ a adressé à E\_\_\_, à l'attention de D\_\_\_, une lettre pour l'informer de son désaccord avec son licenciement et les motifs invoqués, sollicitant à cet égard un entretien dans les plus brefs délais.

Par pli du 30 janvier 2008 adressé à E\_\_\_, T\_\_\_ a réitéré son total désaccord avec les motifs invoqués pour justifier son licenciement. Elle affirmait être une spécialiste en gestion de personnel, titulaire d'un brevet fédéral, et que durant le "processus ayant abouti à son recrutement", il avait "été clair que ses tâches consisteraient à hauteur de 70 à 80% en des projets de ressources humaines et de recrutement et de 20 à 30% en des tâches administratives de ressources humaines" et qu'il n'avait jamais été question qu'elle accomplisse 90% de tâches administratives de ressources humaines, comme cela avait été le cas. Par ailleurs, durant la période d'essai de trois mois, ses compétences n'avaient jamais été mises en cause et elle n'avait jamais reçu la formation interne à laquelle E\_\_\_ se référait dans son courrier du 24 janvier 2008. De surcroît, lors de la discussion du 3 janvier 2008, qui faisait suite à une conversation de fin novembre 2007, il n'avait jamais été question de mettre fin aux rapports de travail liant les parties, mais d'un "potentiel transfert interne", consécutif à son intérêt plus prononcé pour le recrutement et les projets de ressources humaines que pour l'administratif, intérêt qui avait été relevé au cours des discussions précitées, ce qui lui paraissait naturel, puisqu'elle avait été principalement engagée pour du recrutement et des projets de ressources humaines. T\_\_\_ estimait ainsi que E\_\_\_ avait commis une erreur de recrutement en ce qui la concernait et trouvait les conditions de son licenciement inacceptables.

f) E\_\_\_ a répondu à T\_\_\_ par courrier du 1<sup>er</sup> février 2008 que la raison principale de son licenciement était la constatation, quelques mois après son engagement, qu'il y avait eu une erreur de recrutement, en ce sens que son profil, axé plus particulièrement sur les projets de ressources humaines et de recrutement, ne correspondait pas au poste occupé, qui était essentiellement administratif. La société avait dû mettre fin à ses relations

contractuelles avec elle en raison des besoins de son département Ressources humaines, nécessitant à très court terme les services d'une personne ayant une longue expérience d'administration de ressources humaines.

En date du 26 février 2008, E\_\_\_ a encore exposé, à la suite de la demande de l'intéressée, les principales raisons ayant motivé son licenciement. Lors de divers entretiens qui avaient précédé son engagement, il lui avait été clairement exposé les connaissances et aptitudes professionnelles nécessaires pour le poste et la bonne marche du département dans lequel elle avait été engagée, soit en qualité de généraliste ressources humaines, poste qui impliquait une connaissance générale des pratiques de ressources humaines locales. « La raison d'être de ce poste » étant notamment de remplacer la responsable des ressources humaines en cas de nécessité, il avait été entendu que la titulaire dudit poste devait maîtriser la loi du travail, les pratiques et procédures administratives courantes des ressources humaines - soit notamment le système des charges sociales suisses, les règles fiscales en vigueur, les pratiques concernant les demandes de main d'œuvre étrangère, le système de prévoyance professionnelle et les contraintes y relatives - ainsi que l'orthographe française. Consciente du fait que sa future employée ne possédait pas toutes les connaissances nécessaires à l'engagement, la société s'était investie considérablement pour sa mise à niveau, mais avait dû malheureusement constater, après six mois d'activités, que son travail ne répondait toujours pas aux exigences du poste. Par ailleurs, à la suite de discussions avec son supérieur hiérarchique, D\_\_\_, le 3 janvier 2008, T\_\_\_ avait exprimé clairement sa volonté de ne pas poursuivre sa collaboration pour un tel poste, en indiquant notamment un manque d'affinités pour les travaux administratifs. La société avait alors cherché une solution alternative à son licenciement, soit un poste mieux adapté à son expérience et à ses compétences, mais sans succès, de sorte qu'elle s'était trouvée dans l'obligation de mettre un terme à leur collaboration.

**g)** Par courrier de son mandataire du 13 mars 2008, le Syndicat F\_\_\_, T\_\_\_ a notamment affirmé que son licenciement constituait un congé de repréailles en réponse à sa demande de pouvoir effectuer les tâches pour lesquelles elle avait été engagée, en particulier le recrutement et des projets en matière de ressources humaines.

**h)** Les parties ont ensuite échangé diverses correspondances dans le cadre de laquelle E\_\_\_ a notamment exposé que T\_\_\_ avait commis un nombre d'erreurs plus ou moins graves dans l'accomplissement de son travail, chacune des parties restant, pour le surplus, sur ses positions.

**i) ia.** En date du 29 avril 2008, T\_\_\_ a assigné E\_\_\_ devant la Juridiction des prud'hommes en paiement d'une somme de fr. 16'666.-, avec intérêts moratoires, à titre d'indemnités pour licenciement abusif au sens de l'art. 336 al. 1 lit. b CO.

Par ailleurs, elle réclamait la remise d'un certificat de travail conforme à l'article 330a CO.

**ib.** Dans ses écritures responsives du 26 juin 2008, E\_\_\_ a conclu au déboulement de son ex-employée. Elle a notamment fait valoir avoir engagé T\_\_\_ en qualité de généraliste ressources humaines. Elle avait à cet égard insisté auprès de l'Office cantonal genevois de l'emploi sur le fait qu'elle cherchait un généraliste, car la collaboratrice qui avait occupé ce poste jusqu'alors l'avait quitté car celui-ci comportait trop de tâches administratives, ce qui ne lui avait pas convenu. Par ailleurs, la société de recrutement qu'elle avait mandatée, soit pour elle C\_\_\_, savait qu'elle cherchait un généraliste ressources humaines pour des tâches avant tout administratives, ce qui avait été très clairement exposé à T\_\_\_ lors de son engagement. L'intéressée avait notamment "fait la moue" lorsque les tâches administratives lui étaient confiées et, de manière générale, elle manquait d'entrain et de motivation dans l'accomplissement de son travail. La responsable des ressources humaines, D\_\_\_, lui avait alors demandé d'améliorer la qualité de son travail, mais sans succès. T\_\_\_ commettait beaucoup d'erreurs (fautes d'orthographe, erreurs quant aux noms des employés, dans l'utilisation de la police de caractères et lors d'entrée de données relatives aux employés et l'utilisation des systèmes informatiques, notamment "people first"), qui avaient notamment entraîné des retards et des inconvénients majeurs pour la bonne marche des affaires de la société, telles que l'impossibilité pour une juriste nouvellement engagée d'accéder durant deux jours et demi au système informatique de la société et de disposer d'une adresse pour son courrier électronique. D\_\_\_, à qui T\_\_\_ avait confié, le 3 janvier 2008, son désir de mettre un terme aux rapports de travail pour le poste qu'elle occupait, avait d'ailleurs tenté de lui trouver une autre activité au sein de la société, mais aucun poste n'était disponible. Compte tenu de l'importance du travail à accomplir au sein du département des ressources humaines, il n'y avait pas eu d'autre choix que de licencier T\_\_\_ afin de permettre l'engagement d'une autre personne. Dans ces circonstances, le licenciement de l'intéressée n'était en rien abusif.

**ic.** Lors de l'audience de comparution personnelle des parties du 29 juillet 2008, T\_\_\_ a confirmé les conclusions de sa demande en paiement. Elle a expliqué avoir été engagée en qualité de généraliste de ressources humaines, comprenant 80% de recrutement et de projets de ressources humaines et 20% de tâches administratives. Ces informations lui avaient été transmises oralement lors de l'entretien de recrutement, mais elle n'avait jamais reçu de cahier des charges écrit. Dès son arrivée, il avait été convenu qu'elle serait formée en matière d'assurances sociales, domaine dans lequel elle n'avait aucune expérience. Ses tâches ayant continué à être à 90% de nature administrative, elle avait formellement demandé, au début du mois de janvier 2008, à être transférée dans un autre service des ressources humaines. A cet effet, elle s'était adressée à D\_\_\_, qui lui avait dit qu'elle allait voir ce qu'elle pouvait faire, et dix jours plus tard, elle avait reçu son congé. Le service dans lequel elle travaillait était désorganisé. Elle n'était pas heureuse dans ledit service, ses tâches ne correspondant pas à ce pourquoi elle avait été engagée. Lors de son expérience professionnelle précédente, elle avait effectué du recrutement. Elle préparait, par ailleurs, le brevet fédéral de spécialiste en ressources humaines et avait cherché un poste lui permettant d'évoluer, ayant compris que la fonction offerte chez E\_\_\_ lui aurait « offert cette progression ». Elle avait été engagée par l'intermédiaire d'une agence de placement, qui savait ce qu'elle recherchait. Ladite agence lui avait envoyé un très bref descriptif du poste en expliquant que celui-ci n'était

pas complet. Durant l'entretien d'embauche, elle n'avait pas pu obtenir de cahier des charges et la société lui avait expliqué que le poste serait complètement défini ultérieurement en fonction du potentiel ou des compétences du titulaire et qu'un entretien d'évaluation aurait lieu après six mois. Il lui avait cependant été précisé que ledit poste comprendrait principalement du recrutement et les projets de ressources humaines, tâches que D\_\_\_ souhaitait pouvoir déléguer. Lors de son licenciement, E\_\_\_ ne lui avait pas expliqué ne pas disposer d'autres postes pour elle, mais qu'elle était licenciée du fait qu'elle n'aimait pas les tâches administratives. Elle contestait par ailleurs les différents griefs de son ex-employeur concernant les erreurs qui lui étaient reprochées.

Pour sa part, lors de la même audience, E\_\_\_ a contesté intégralement les explications fournies par son ex-employée et a confirmé la teneur de son mémoire de réponse. Elle a affirmé avoir insisté auprès de T\_\_\_ sur le caractère administratif du poste, compte tenu des raisons pour lesquelles son précédent titulaire l'avait quitté. T\_\_\_ avait les compétences d'une généraliste des ressources humaines et avait "tout à apprendre", préparant effectivement son brevet fédéral dans ce domaine. Il avait été également bien précisé à T\_\_\_ que la succursale de E\_\_\_ avait très peu de recrutements, soit pas plus de 10 à 15 personnes par an, la plupart des fonctions étant repourvues par les transferts internationaux. D\_\_\_ avait déclaré à T\_\_\_ qu'elle pouvait participer à des projets de ressources humaines, ce qui avait été le cas à deux reprises. Le 3 janvier 2008, T\_\_\_ lui avait confirmé que le poste ne lui plaisait pas, et, à cette occasion, il avait été évoqué la possibilité d'un transfert interne. D\_\_\_ avait ainsi étudié huit possibilités mais soit celles-ci étaient inexistantes, soit le poste ne correspondait pas aux aspirations de T\_\_\_, de sorte qu'il avait fallu procéder à son licenciement.

E\_\_\_ a encore précisé avoir des descriptifs de postes pour l'ensemble de ses fonctions "pour s'assurer que toutes les tâches sont couvertes" et qu'il était exact que le cahier des charges d'un titulaire particulier était formalisé après six mois de fonction.

**id)** Lors de l'audience du 28 octobre 2008, T\_\_\_ a indiqué avoir reçu de son ex-employeur un certificat de travail lui convenant.

Lors de cette même audience, le Tribunal a procédé à l'audition de témoins.

G\_\_\_ a déclaré avoir travaillé pour E\_\_\_ du 1<sup>er</sup> septembre 2007 au 22 mai 2008 en qualité de « payroll administrator », mais n'avoir finalement pas du tout accompli les tâches pour lesquelles elle avait été engagée, ne s'étant occupée de paies qu'une fois en huit mois et n'ayant effectué que du travail administratif. Sur le tableau Excel interne de la société, il était indiqué que T\_\_\_ avait été engagée pour gérer les projets de ressources humaines et de recrutement. L'organisation du travail dans le service était très insatisfaisante, par exemple D\_\_\_ modifiait les tâches qui étaient "imputées" aux employés sur le tableau précité sans leur en parler, et leur reprochait ensuite de ne pas s'y conformer. Elle avait été licenciée par D\_\_\_ - contre laquelle elle avait l'intention de déposer plainte pénale pour un litige personnel, après avoir consulté un avocat - parce que, d'après l'intéressée, elle commettait trop d'erreurs, ce qu'elle contestait. Elle

n'avait eu aucune évaluation durant son emploi au sein de la société et n'avait jamais reçu d'avertissement écrit. Aucun collaborateur du service n'avait de cahier des charges, même après six mois de fonction, le tableau Excel susmentionné ne remplissant pas cette fonction, dans la mesure où il changeait constamment.

H\_\_\_ a expliqué avoir été employée par E\_\_\_ du 22 avril 2003 au 4 avril 2007 en qualité de généraliste des ressources humaines et n'avoir finalement jamais assumé les tâches pour lesquelles elle avait été engagée, accomplissant une activité purement administrative. Elle a précisé qu'il existait un fichier Excel servant de cahier des charges avec des mots clé décrivant les tâches à accomplir.

C\_\_\_, conseiller en personnel et directeur de la société B\_\_\_, a indiqué avoir été mandaté par E\_\_\_ au mois de mars 2007 afin de repourvoir un poste de généraliste ressources humaines en vue d'assister la responsable de ce service. Les tâches pour ledit poste n'étaient pas définies et la société cherchait une personne susceptible de s'adapter à des besoins qui pouvaient varier, le poste à repourvoir, "en devenir", devant être occupé par une personne s'étant déjà occupée des ressources humaines, aimant l'administration - dans la mesure où il y en avait beaucoup dans ce domaine - et capable de gérer quelques recrutements. Le poste était évolutif et il y avait un volet de projets ressources humaines qui n'était pas quantifié, cette question devant dépendre de la capacité d'intégration du titulaire.

C\_\_\_ a, par ailleurs, confirmé la teneur du courriel qu'il a adressé le 16 mai 2008 à D\_\_\_, dans lequel il expliquait que le poste pour lequel avait été engagée T\_\_\_ était avant tout administratif, de sorte que D\_\_\_ avait insisté sur le fait que la société n'avait que très peu de recrutements.

C\_\_\_ a également précisé avoir reçu et présenté plusieurs candidats à E\_\_\_ pour le poste concerné, candidats dont certains étaient plus expérimentés que T\_\_\_ et qui correspondaient bien au profil du poste. Il avait constaté dans sa pratique professionnelle que la partie administrative prenait de plus en plus d'importance dans les services des ressources humaines. Lorsqu'il avait eu un contact avec T\_\_\_, celle-ci lui avait déclaré souhaiter développer sa pratique du recrutement et, à aucun moment il ne lui avait caché que ce domaine constituerait au sein de E\_\_\_ une partie infime de ses activités.

## **EN DROIT**

1. Interjeté dans le délai et la forme prescrits par la loi (article 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes, LJP), l'appel est recevable.

2.

2.1. Les premiers juges ont débouté l'appelante de ses prétentions, aux motifs que celle-ci n'avait pas apporté la preuve avoir été engagée afin de repourvoir un poste dont les

tâches seraient essentiellement des projets de ressources humaines et de recrutement. Au contraire, il ressortait des enquêtes et des pièces du dossier que l'intimée recherchait un collaborateur davantage spécialisé dans la gestion administrative que le recrutement en soi. L'Office cantonal genevois de l'emploi décrivait d'ailleurs le poste comme étant de gestion administrative en ressources humaines, ce qui était corroboré par le fait que la société n'engageait que dix à quinze personnes par an, ne justifiant guère l'occupation d'un poste consacré à plus de 80% au recrutement. Dès lors, on ne pouvait suivre la thèse de l'appelante lorsqu'elle affirmait n'avoir été engagée que pour accomplir que 20% de tâches administratives. Il en découlait que les prétentions qu'avait formulées T\_\_\_, qui, selon elle, avait motivé son licenciement, ne résultaient pas de son contrat de travail ni ne correspondaient aux conditions du congé de repréailles tel que défini à l'art. 336 al. 1 lit. d CO. Les parties avaient des attentes différentes de sorte que, dans ce contexte, il aurait été difficile de poursuivre la relation de travail qui n'était satisfaisante pour aucune d'elles. Aucun autre poste n'étant par ailleurs disponible. Il était ainsi « évident » que la seule issue possible pour lesdites parties était que l'une ou l'autre mette fin aux relations contractuelles afin de permettre, d'une part, à l'employé de trouver un emploi plus épanouissant et, d'autre part, à la société de pouvoir compter sur un nouveau collaborateur disposant de l'intérêt nécessaire à l'accomplissement des tâches administratives confiées.

**2.2.** Dans son acte d'appel, T\_\_\_ se borne tout d'abord à affirmer, sans autres développements, que le Tribunal des prud'hommes « n'a pas respecté les dispositions de l'article 336 al. 1 lit. d CO ». La partie « En fait » des écritures de l'appelante consiste en une reprise intégrale de la partie "En fait" du jugement querellé. Dans la partie « En droit » de ses écritures, l'appelante assimile son cas à ceux des témoins G\_\_\_ et H\_\_\_, qui, toutes deux, avaient déclaré n'avoir jamais assumé les tâches pour lesquelles elles avaient été engagée par l'intimée. L'appelante affirme que ses « véritables tracas ont commencé dès qu'elle a demandé d'effectuer les tâches pour lesquelles elle a été engagée ». Elle expose ensuite la jurisprudence relative aux art. 335 al. 1 et 336 CO pour en conclure, sans autres développements, que sa demande en paiement est fondée.

**2.3.** La façon de procéder de l'appelante ne satisfait pas aux exigences de l'art. 59 al. 2 LJP, qui prescrit que les écritures d'appel doivent indiquer, notamment, les points de fait et de droit contestés du jugement. On peut ainsi se demander si l'absence de motivation de l'acte d'appel ne devrait pas conduire à son irrecevabilité.

La question peut, en l'occurrence, toutefois rester non résolue, dans la mesure où ledit appel doit être rejeté au fond.

## **2.4.**

**2.4.1.** Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé

abusif (art. 336 ss CO; ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116; 131 III 535 consid. 4.1 p. 537 s.).

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.

La bonne foi doit être comprise comme une condition de restriction à l'invocation de l'art. 336 al. 1 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 6.04.1994 en la cause 4C.247/1993, et les références citées; ATF du 13.10.1993, publié in SJ 1995, p. 797 et les auteurs cités).

A teneur de l'art. 3 CC, la bonne foi est présumée, lorsque la loi en fait dépendre la naissance ou les effets d'un droit (al. 1). Nul ne peut évoquer sa bonne foi, si elle est incompatible avec l'attention que les circonstances permettraient d'exiger de lui (al. 2).

Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en ligne de compte et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (ATF du 11.11.1993, SJ 1995 798; CAPH du 18.04.2002, JAR 2003 281).

L'art. 336 al. 1 lit. d CO vise des prétentions existantes, alors que l'art. 336 al. 1 lit. c CO se rapporte à des prétentions futures. Le travailleur n'est protégé contre le congé abusif que s'il peut supposer, de bonne foi, que les droits dont il prétend être le titulaire lui sont acquis. Il n'est pas nécessaire que ces prétentions soient fondées; il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elles le sont (ATF du 13.10.293, SJ 295 p.797; WYLER, Droit du travail, 2008, p. 547; ATF du 17.12.1996, in SARB 1997 p. 236).

En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 123 III 246). A ce sujet, la jurisprudence a cependant tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, 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. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703).

**2.4.2.** En l'occurrence, l'appelante a été engagée par l'intimée au mois de mai 2007 en qualité de généraliste de ressources humaines. Le mois précédent, l'intimée s'était adressée à l'Office cantonal genevois de l'emploi pour repourvoir ce poste qui était devenu vacant à la suite du départ de la personne qui l'occupait et l'avait quitté parce qu'il comportait trop de tâches administratives. Ce poste de « spécialiste en gestion du personnel », était décrit comme un poste de gestion administrative en ressources humaines, supervision des salaires, participation en divers projets, assistance au directeur des ressources humaines, pour lequel le candidat devait posséder, notamment, des excellentes connaissances en matière d'assurances sociales suisses et du droit du travail ainsi que dans le domaine du paiement des salaires.

Par ailleurs, parallèlement à sa démarche auprès de l'Office cantonal genevois de l'emploi, l'intimée s'était adressée à la société de placement de personnel B\_\_\_ soit pour elle, C\_\_\_, qui lui a présenté l'appelante.

Entendu en qualité de témoin, C\_\_\_ a notamment déclaré qu'à aucun moment il n'avait été caché à l'appelante que l'activité de recrutement au sein de l'intimée ne constituerait qu'une partie infime de ses activités, compte tenu notamment de l'engagement d'une dizaine de personnes par année et que la fonction était avant tout administrative. Le témoin a ajouté que ces fonctions correspondaient du reste, selon son expérience, à l'évolution dans le domaine des ressources humaines.

Il est vrai qu'il résulte également des déclarations du témoin C\_\_\_ que les tâches que devait accomplir l'appelante n'étaient pas bien définies et que le poste à repourvoir devait répondre à des besoins pouvant varier, qu'il était évolutif et qu'il comportait un volet de projets de ressources humaines, lequel n'était pas quantifié.

Toutefois, l'appelante n'a pas établi, ni même rendu vraisemblable, que lors de son engagement, il lui avait été clairement indiqué que ses tâches comporteraient 70 à 80% de projets se rattachant aux ressources humaines et de recrutement et 20 à 30% de travail administratif. Les témoignages de G\_\_\_ et H\_\_\_ ne lui sont ainsi d'aucun secours à cet égard.

Par ailleurs, aucun élément de la procédure ne permet de retenir que l'appelante était, de bonne foi, fondée à croire qu'elle avait été engagée pour des tâches relevant essentiellement de projets en matière de ressources humaines et de recrutement de personnel, ce d'autant plus que l'intimée n'engageait que 10 à 15 personnes par an, élément que l'appelante n'ignorait pas lors de son embauche.

Il résulte également de la procédure que l'intimée a essayé de trouver pour l'appelante des tâches plus à mêmes de répondre à ses aspirations, mais qu'aucun poste n'était disponible à cet égard. Si l'intimée avait voulu la licencier en raison de ses demandes de changement d'activité, elle n'aurait ainsi pas essayé de lui trouver une autre place de travail en son sein, mais se serait séparée d'elle sans autre. En outre, pour répondre à ses besoins, l'intimée a dû engager une personne susceptible d'accomplir les tâches administratives que T\_\_\_ ne voulait plus effectuer et, partant, n'avait d'autre choix que

de se séparer de l'intéressée. A cela s'ajoute l'insatisfaction de l'intimée quant à la qualité du travail de l'appelante.

Dans ces conditions, force est d'admettre que les motifs invoqués par l'intimée pour se séparer de l'appelante ne sauraient être qualifiés de fictifs.

Partant, l'intimée n'a pas mis fin aux relations contractuelles avec l'appelante de manière abusive.

Le jugement entrepris doit, dès lors, être confirmé.

3. Le litige portant sur une valeur inférieure à fr. 30'000.-, il n'y a pas lieu à perception d'un émolument (art. 60 al. 1 LJP).

### **PAR CES MOTIFS**

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 4,

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par T\_\_\_ contre le jugement TRPH/142/2009 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 2 mars 2009 dans la cause C/9672/2008-4.

Au fond :

Le rejette et confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président