

# **GE\_GERICHTE ATA/1043/2022 vom 18. Oktober 2022**

GE Cour de justice, 2022-10-18, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_1043\\_2022](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1043_2022)

FR: GE\_GERICHTE ATA/1043/2022 du 18 octobre 2022

IT: GE\_GERICHTE ATA/1043/2022 del 18 ottobre 2022

## **Regeste**

Résumé: Recours contre le contenu d'un certificat de travail. Recourant souhaite que son travail soit qualifié comme ayant donné « pleine et entière satisfaction » subsidiairement « entière satisfaction ». Durant les évaluations du recourant, la hiérarchie a relevé des points à améliorer. Le SMC a annulé et remplacé, en cours de procédure, le certificat par un nouveau, plus détaillé et contenant des précisions sur la qualité du travail et les relations avec les collègues. Cette formulation est objective et correspond à la vérité au vu des éléments du dossier. Il n'y a pas de différence, selon la jurisprudence du TF entre « a donné satisfaction » et « à notre entière satisfaction ». Recourant sollicite aussi que les rapports avec ses collègues soient qualifiés de « excellents » ou « très bons ». Il ressort du dossier qu'il avait du mal à trouver sa place au sein de l'équipe et avait une relation conflictuelle avec certaines de ses collègues. L'employeur a établi un certificat positif au niveau des relations avec les collègues en dépit de ces éléments. Cette qualification permet de donner une vision objective et équilibrée de la situation. Recours rejeté.

## **Erwägungen**

### **E. 26**

septembre 2010 - LOJ - E 2 05).

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable de ces points de vue (art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ). 2) a. À titre liminaire se pose la question de savoir si le certificat de travail final du 3 janvier 2022 constitue une décision au sens de l'art. 4 LPA à l'encontre de laquelle le recours à la chambre administrative est ouvert.

b. L'art. 31A de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), applicable aux rapports de travail du recourant, prévoit la voie de recours auprès de la chambre administrative contre les décisions relatives au certificat de travail.

Par décision au sens de cet article, il faut entendre les décisions formelles, comme celles rejetant une demande de modification de certificat de travail formée par le travailleur auprès de l'autorité qui l'a employé (ATA/454/2022 du 3 mai 2022 consid. 1c ; ATA/1176/2018 du 6 novembre consid. 1b ; ATA/1589/2017 du 12 décembre 2017 consid. 1 et les arrêts cités), le certificat de travail en soi étant un acte matériel contre lequel le recours est irrecevable (ATA/119/2016 du 9 février 2016 consid. 5).

- 8/15 - A/326/2022

c. En l'espèce, la question de savoir si la réponse donnée par Mme B\_\_\_\_\_ par courriel du 18 janvier 2022 constitue une décision formelle souffrira de demeurer indéterminée dès lors que,

même à considérer que tel ne serait pas le cas, un renvoi à l'OPE en vue du prononcé d'une décision formelle irait à l'encontre du principe d'économie de procédure. La chambre administrative traitant ci-après du fond du recours, il en va, par conséquent, de même s'agissant du grief de déni de justice soulevé par le recourant. 3)

Le litige porte sur le contenu du certificat de travail final émis par le SMC.

En application de l'art. 67 al. 2 LPA, l'autorité de première instance peut, en cours de procédure, reconsidérer ou retirer sa décision. En pareil cas, elle notifie, sans délai, sa nouvelle décision aux parties et en donne connaissance à l'autorité de recours.

Tel est le cas en l'espèce, le certificat de travail du 16 mars 2022 remplaçant celui du 3 janvier 2022 et contenant des précisions sur la qualité du travail et les relations avec les collègues, comme sollicité par le recourant. 4)

Le recourant reproche à l'intimé de ne pas lui avoir transmis le compte rendu de l'entretien du 10 novembre 2021, se plaignant d'une violation de son droit d'être entendu.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 142 II 218 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_656/2016 du 9 février 2017 consid. 3.2 et les références citées ; ATA/917/2016 du 1er novembre 2016 consid. 4a et les arrêts cités).

La violation du droit d'être entendu doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recourant sur le fond (ATF 141 V 495 consid. 2.2 ; 140 I 68 consid. 9.3 ; 135 I 279 consid. 2.6.1). Une réparation devant l'instance de recours est possible si celle-ci jouit du même pouvoir d'examen que l'autorité intimée (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 133 I 201 consid. 2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_302/2018 du 14 mars 2019 consid. 2.1). La réparation dépend cependant de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 126 I 68 consid. 2). Elle peut se justifier en présence d'un vice grave notamment lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 136 V 117 consid. 4.2.2.2 ; ATA/1021/2020 du 13 octobre 2020 consid. 4a ; ATA/1152/2019 du

- 9/15 - A/326/2022 19 juillet 2019 consid. 2c et les arrêts cités). Enfin, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de la violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir eu le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/1021/2020 précité consid. 4a ; ATA/1152/2019 précité consid. 2c et les arrêts cités).

b. En l'espèce, il ressort du dossier que le compte rendu de l'entretien du 10 novembre 2021 n'a pas été soumis au recourant durant son engagement auprès du SMC. Il a cependant pu en prendre connaissance le 7 avril 2022 et s'est déterminé sur le contenu dans le cadre de la procédure de recours. Outre qu'il n'est pas démontré que ce manquement soit pertinent ni a fortiori déterminant au vu de l'objet du litige, il a été réparé devant la chambre de céans.

Au vu de ces éléments, le droit d'être entendu du recourant n'a pas été violé et ce grief sera écarté. 5)

Il convient d'analyser s'il y a lieu de modifier le certificat de travail du 16 mars 2022, remplaçant celui du 3 janvier 2022, dans le sens des formulations soumises par le recourant.

a. L'art. 39 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) prescrit qu'à la fin des rapports de service, le membre du personnel reçoit un certificat de sa hiérarchie portant sur la nature et la durée du travail ainsi que sur la qualité de son travail et son comportement. À la demande expresse du membre du personnel, le certificat ne porte que sur la nature et la durée du travail.

b. Dans le cadre d'une relation de travail de droit public, la délivrance d'un certificat de travail fait partie du devoir de diligence et de protection de l'employeur. Le but du certificat de travail est de favoriser l'avenir économique du travailleur et ses recherches d'emploi (ATF 107 IV 35 ; ATA/454/2022 du 3 mai 2022 consid. 3b ; ATA/775/2021 du 27 juillet 2021 consid. 15c). Sauf lorsque le travailleur le demande, le certificat doit être complet, soit contenir la description précise et détaillée de l'activité exercée et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin des rapports de travail, l'appréciation de la qualité du travail effectué, ainsi que celle relative à l'attitude du travailleur dans l'entreprise (Christian BRUCHEZ/Patrick MANGOLD/Jean Christophe SCHWAAB, Commentaire du contrat de travail, 4ème éd., 2019, p. 253-254, n. 4). Il est notoire que ce document est important pour une personne en recherche d'emploi (ATA/454/2022 du 3 mai 2022 consid. 3b ; ATA/1176/2018 du 6 novembre 2018 consid. 28b ; ATA/1589/2017 précité consid. 3a).

- 10/15 - A/326/2022

c. Un certificat de travail doit être véridique et complet. Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur. Conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à l'employeur trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, à des allusions dissimulées ou inutilement dépréciatives, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire (arrêt du Tribunal fédéral 4C.129/2003 du 5 septembre 2003 consid. 6.1 et la doctrine citée). Il appartient en premier lieu aux supérieurs hiérarchiques de qualifier les prestations de l'employé du moment qu'ils peuvent le mieux évaluer le travail quotidien et apprécier le comportement de l'intéressé (ATF 118 Ib 164 consid. 4b ; ATA/962/2021 du 21 septembre 2021 consid. 9)

Le certificat de travail doit répondre aux principes parfois contradictoires de vérité et de complétude, d'une part, et de bienveillance, d'autre part. Le rédacteur du certificat de travail doit non seulement favoriser l'avenir professionnel du travailleur, mais encore donner – du point de vue d'un tiers impartial – une image la plus exacte possible de la réalité de l'activité, des prestations et de la conduite du travailleur. Cette double exigence implique que les aspects positifs de l'activité et du comportement du travailleur doivent être valorisés sans que les éléments négatifs ne soient pour autant dissimulés, dans la mesure toutefois où ils revêtent de l'importance pour évaluer l'ensemble de la situation. 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 (arrêt du Tribunal fédéral 4C.129/2003 précité consid. 6.1 et la doctrine citée ; ATA/445/2020 du 7 mai 2020 consid. 10a ; Christian FAVRE/Charles MUNOZ/Rolf A. TOBLER, Le contrat de travail, Code

annoté, 2010, art. 330 a de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du

### **E. 30**

mars 1911 - Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220, p. 126 et les références citées). En synthèse, s'il doit être établi en principe de manière bienveillante, le certificat de travail peut et même doit contenir des faits et appréciations défavorables, dans la mesure où ces éléments sont pertinents et fondés (Aurélien WITZIG, Droit du travail, 2018, p. 335).

De manière générale, les derniers temps du rapport d'emploi ne doivent pas prendre une place exagérément importante par rapport à l'ensemble de la relation. Le rédacteur du certificat devra donc se méfier de la tendance à porter davantage l'accent sur les événements les plus récents, surtout lorsque ceux-ci sont chargés d'émotion (Aurélien WITZIG, op. cit., p. 335).

d. Le travailleur qui estime que le certificat de travail qui lui a été remis est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës peut demander à l'employeur de le modifier. Dans le cadre de l'action en justice, il appartient au travailleur de prouver que le contenu du certificat n'est pas conforme à la réalité. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne

- 11/15 - A/326/2022 parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (Christiane BRUNNER/Jean-Michel BÜHLER/Jean-Bernard WAEBER/ Christian BRUCHEZ, op. cit., p. 255-256 n. 6 ; ATF 129 III 177 consid. 3.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_270/2014 du 18 décembre 2014 consid. 3.2.1 ; ATA/445/2020 précité consid. 10).

Lorsque le travailleur demande la rectification du contenu du certificat de travail, il doit formuler lui-même le texte requis, de manière à ce que le tribunal puisse le reprendre sans modification dans son jugement. Le travailleur ne peut donc pas se borner à conclure à ce que l'employeur lui délivre un certificat de travail dont le contenu soit conforme à la vérité (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_270/2014 précité consid. 3.2.2 et les références citées).

L'employeur qui établit un certificat qualifié d'incomplet court le risque, lors de la recherche d'un nouvel emploi où un tel certificat est utilisé, de se rendre responsable à l'égard d'un futur employeur (ATF 129 III 177 consid. 3.2, in JdT 2003 I 342 ; 101 II 69 consid. 2). Un employeur établit un faux certificat de travail, par exemple, s'il ne mentionne pas l'abus de confiance commis par le travailleur à son détriment (David AUBERT, op. cit., p. 451).

e. Les directives contenues dans le Mémento des instructions de l'office du personnel de l'État (ci-après : MIOPE) précisent que les indications contenues dans le certificat de travail doivent être objectives et exactes, non seulement au titre de l'élémentaire déontologie, mais afin qu'un éventuel futur employeur puisse se faire une idée aussi réelle que possible des qualités et défauts du candidat qui se présente à lui (MIOPE 06.01.04 ; ATA/775/2021 précité consid. 15). 6)

Le Tribunal fédéral a rejeté l'argumentation d'un recourant qui critiquait le remplacement, dans son certificat de travail des termes « notre entière satisfaction » par « notre satisfaction », en se fondant sur une opinion doctrinale selon laquelle, cette expression avait usuellement pour but de qualifier une prestation de travail peu satisfaisante et en deçà des attentes de l'employeur, soit une prestation qui aurait pu et dû être supérieure (arrêt du

Tribunal fédéral 4A\_137/2014 du 10 juin 2014 consid. 4 et références citées). L'employeur doit s'en tenir au sens premier des mots qu'il utilise dans le certificat de travail, sans chercher à y dissimuler un message qui puisse être compris différemment (David AUBERT in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], Commentaire du contrat de travail, 2013, p. 445 n. 10). Par conséquent, il n'y a pas lieu de chercher un hypothétique sens caché dans le libellé d'un certificat, ni d'attribuer un sens caché et dépréciatif aux mots « notre satisfaction ». L'employeur a en principe le choix de la formulation (arrêt 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007, consid. 7.1) et il lui est loisible d'adopter un style concis plutôt qu'emphatique. Littéralement, il n'existe pas de différence de signification notable entre « notre satisfaction » et « notre entière satisfaction » (arrêt 4A\_137/2014 précité). Le travailleur ne peut

- 12/15 - A/326/2022 par ailleurs pas prétendre à une formulation particulière (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_134/2018 du 17 septembre 2018 consid. 5.2.3). 7)

En l'occurrence, les deux points litigieux du certificat de travail sont l'appréciation de sa performance et son entente avec sa hiérarchie et ses collègues.

a. Le recourant souhaite que sa performance soit qualifiée comme ayant donné « pleine et entière satisfaction », subsidiairement « entière » satisfaction. Il justifie cette modification en soutenant s'être pleinement impliqué dans les tâches confiées et avoir fourni un excellent travail qui avait été reconnu et loué par des retours positifs de ses collègues et supérieurs.

b. En l'espèce, il ressort du dossier que, durant son engagement, le recourant a fait l'objet de trois évaluations, soit les 15 octobre 2021, 29 octobre 2021 et 10 novembre 2021. À ces occasions, sa hiérarchie a reconnu les aspects positifs de son travail et lui a communiqué des points et aspects qui étaient à développer. Concrètement, l'intimé attendait de lui une amélioration de la vitesse d'exécution des tâches, de l'organisation afin de respecter les délais pour la reddition des dossiers et de ne pas modifier le contenu des documents dont il devait revoir uniquement la forme. Ces remarques, énoncées lors de l'entretien du 15 octobre 2021, ont été globalement réitérées dans le cadre des évaluations subséquentes.

Le recourant a produit notamment des courriels échangés avec Mme C\_\_\_\_\_ aux mois de septembre et octobre 2021 comme preuve que son travail était parfait. Cependant, bien qu'il ressorte de ces échanges que l'assistante de direction du SMC avait considéré que la mise en page des documents était « parfaite », elle avait également attiré l'attention du recourant sur des erreurs à corriger et des éléments dont il convenait de tenir compte pour le futur. Ainsi, ces pièces ne peuvent être considérées, contrairement à ce que soutient l'intéressé, comme une confirmation indiscutable que sa prestation était parfaite ou excellente.

L'intimé a pris la peine d'annuler et de remplacer le certificat du 3 janvier 2022 par un nouveau certificat de travail du 16 mars 2022, plus détaillé et d'ajouter la mention que le recourant avait effectué son travail à la satisfaction de son employeur. Cette formulation, choisie par la Dre E\_\_\_\_\_ et Mme B\_\_\_\_\_, supérieures directes du recourant, est objective, correspond à la vérité, telle qu'elle ressort des éléments du dossier, et donne une image de l'activité conforme à la réalité. L'argument du recourant que son certificat de travail aurait été établi par Mmes C\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_, et souffrirait d'un manque d'objectivité de ce fait, n'est pas prouvé et ne saurait être suivi. De plus, comme l'a considéré la jurisprudence, il n'y a pas de différence de sens entre la formulation « a donné satisfaction » et « à notre entière satisfaction ». Ce libellé n'a pas de sens caché dépréciatif et doit être considéré comme positif et bienveillant, notamment compte tenu des remarques

s'agissant des points d'amélioration. Quant

- 13/15 - A/326/2022 à la référence au contexte du Covid-19, celle-ci, comme les autres éléments du certificat, ne doit pas être interprétée de manière négative. Il n'y a en effet pas de raisons de s'écarter de l'argumentation de l'intimé selon laquelle cette mention avait été ajoutée pour rappeler que le recourant avait dû affronter des défis supplémentaires durant la période concernée.

Partant, compte tenu de la liberté de rédaction reconnue à l'employeur et des éléments du dossier, la rectification de la formulation s'agissant de la prestation fournie par le recourant n'a pas lieu d'être.

c. L'intéressé demande également que les rapports avec ses collègues et sa hiérarchie soient qualifiés d'« excellents », subsidiairement de « très bons ». Il soutient avoir entretenu de très bonnes relations avec la majorité de ses collègues.

d. Selon les éléments du dossier, le recourant était amené à travailler principalement en collaboration avec l'assistante de direction du SMC et l'assistante administrative du SPPS. À teneur des évaluations du recourant, il avait du mal à trouver sa place au sein de l'équipe des assistantes et devait communiquer davantage avec elles. Il lui était également reproché de traiter les remarques reçues sur ses prestations avec légèreté, voire cynisme.

Il ressort des écritures des parties que le recourant avait une relation conflictuelle et tendue avec Mmes C\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_. Il allègue avoir été la victime d'un comportement agressif et injustifié de leur part. À l'appui de ses propos, il décrit des nombreuses situations où il avait été agressé et donne comme unique explication à ce comportement des aspects de la vie privée des deux collaboratrices tel que le fait d'arrêter de fumer pour l'une ou une consommation d'alcool pour l'autre. Par ailleurs, il qualifie toutes les remarques et points à améliorer ressortant de ses évaluations d'incidents isolés et soutient que sa hiérarchie ne lui donnait jamais gain de cause dans les situations conflictuelles avec les deux assistantes en cause.

Le ton du recourant dans ses écritures et les arguments avancés permettent de considérer que la relation avec ses collègues directes était conflictuelle et qu'il nourrit une certaine animosité à leur égard. En dépit de ces éléments, l'intimé a établi un certificat qualifiant les relations professionnelles de bonnes de manière générale. Cette qualification permet de donner une vision objective et équilibrée de la situation, ne se limitant pas au conflit concret avec deux collègues. Par ailleurs, le recourant ne prouve pas avoir entretenu des relations excellentes ou même très bonnes avec ses autres collègues ou sa hiérarchie.

Ainsi, la formulation du certificat de travail s'agissant des relations avec la hiérarchie et les collègues doit être considérée comme globalement positive et bienveillante de sorte qu'il n'y a pas lieu de la modifier.

- 14/15 - A/326/2022

e. En conséquence, dès lors que le recourant se plaignait que son certificat de travail final du 3 janvier 2022 était moins bon que le dernier qu'il avait reçu au titre de certificat intermédiaire et que le certificat de travail final du 16 mars 2022 a repris les mentions qui manquaient dans celui du 3 janvier 2022, compte tenu de ce qui précède, ainsi que du très large pouvoir d'appréciation de l'employeur, le recours sera rejeté, dans la mesure où il est recevable. 8)

La chambre administrative donne acte de ce que le SMC a modifié en partie le certificat de travail, ce qui justifie de ne pas percevoir d'émolument de la part du recourant et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 1 et 2 LPA).

\* \* \* \* \*

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