

## **GE\_GERICHTE ATA/445/2020 vom 7. Mai 2020**

GE Cour de justice, 2020-05-07, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_445\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_445_2020)

FR: GE\_GERICHTE ATA/445/2020 du 7 mai 2020

IT: GE\_GERICHTE ATA/445/2020 del 7 maggio 2020

### **Regeste**

Résumé: Recours d'une employée au bénéfice d'un contrat de durée maximale résiliable contre son licenciement. Examen des conditions que l'employeur doit mettre en œuvre pour protéger un employé qui se plaint d'une atteinte à sa personnalité. En l'espèce l'employeur a agi correctement. Le recours est partiellement admis en ce sens que la recourante peut demander que son certificat de travail soit complété ou qu'il ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

### **Erwägungen**

#### **E. 12**

septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 46 du règlement du personnel de la CPEG du 21 novembre 2013 (ci-après : le règlement). 2) a. Le droit d'être entendu, garanti par les art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) et 41 LPA, comprend, en particulier, le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos. En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2 et les références citées ; ATA/209/2020 du 25 février 2020).

Aux termes de l'art. 43 al. 1 du règlement, les membres du personnel ont la possibilité de s'exprimer sur les motifs invoqués à l'appui de la résiliation.

b. Le droit d'être entendu de la recourante a été respecté dans le cadre de la procédure de licenciement.

En effet, elle a été prévenue par courrier du 6 juillet 2018 des intentions de la CPEG, soit de la licencier, et a pu faire valoir son point de vue dans son courrier du 12 juillet 2018. Il sera précisé en tant que de besoin qu'aucun élément ne permet de penser que les entretiens qui se sont déroulés entre le 27 juin et le 4 juillet 2018 ont été fixés en vue d'un licenciement. Au contraire, ces discussions se sont inscrites dans la démarche d'apaisement entreprise par sa hiérarchie.

- 12/20 - A/3055/2018

Ce grief sera par conséquent écarté. 3)

La CPEG est un établissement de droit public du canton de Genève (art. 2 al. 1 de la loi instituant la Caisse de prévoyance de l'État de Genève du 14 septembre 2012 - LCPEG - B 5 22). 4) a. Les rapports de travail entre la CPEG et son personnel sont régis par le

règlement (art. 1 du règlement). Si celui-ci n'en dispose pas autrement, les dispositions pertinentes de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220), s'appliquent par analogie aux rapports de travail (art. 47 al.1 du règlement).

b. Les rapports de travail découlent de la conclusion d'un contrat de travail de droit public établi en la forme écrite (art. 4 ch. 1 1ère phrase du règlement). La création, la modification et/ou la prolongation des rapports de travail, la limitation de leur durée et leur fin, ainsi que toute modification du contrat de travail ne sont valables que si elles sont établies en la forme écrite (art. 4 ch. 2 du règlement).

c. Sauf disposition contraire du contrat de travail, les rapports de travail sont conclus pour une durée indéterminée (art. 5 du règlement). 5)

La recourante soutient avoir accepté l'engagement pour un contrat à durée déterminée. Toutefois, entendue par le juge délégué le 22 novembre 2019, elle a admis que, bien que ce ne fût pas ce qui était initialement prévu, elle a signé un contrat de durée maximale, ce que le responsable du pôle juridique au sein de la CPEG, ainsi que la responsable RH ont confirmé lors de leurs auditions.

Selon la clause 2 du contrat, il était effectivement conclu pour une durée maximale de vingt-quatre mois et pouvait, conformément à la clause 3, être résilié dans un délai d'un mois pour la fin d'un mois.

Par conséquent, il doit être confirmé que le contrat était un contrat de durée maximale, résiliable.

6)

La politique des RH vise à assurer le fonctionnement optimal de l'administration de la CPEG et à garantir une gestion des RH qui soit efficiente, respectueuse et socialement responsable (art. 2 al. 1 du règlement).

Elle met en œuvre les mesures propres à assurer notamment la protection de la personnalité, de la santé et de l'intégrité, ainsi que la sécurité au travail de son personnel (art. 2 al. 2 let. d).

La CPEG protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité des membres de son personnel. Elle manifeste les égards voulus pour leur santé et veille au maintien de la moralité (art. 24 al. 1 du règlement). L'art. 328 CO ainsi

- 13/20 - A/3055/2018 que les règles internes relatives à la protection de la personnalité sont applicables pour le surplus (art. 24 al. 3 du règlement).

7)

Le personnel de la CPEG est soumis à des devoirs concernant l'attitude générale à observer, soit notamment d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses supérieurs, ses collègues et ses subordonnés ; il s'efforce de faciliter les relations avec ces personnes et avec les tiers. Il se doit de s'entraider et de se suppléer notamment en cas de maladies ou de congés (art. 27 al. 3 du règlement). 8)

Selon la clause 3 du contrat conclu par les parties, celui-ci pouvait être résilié dans un délai d'un mois pour la fin d'un mois.

En cas de licenciement abusif, les dispositions des art. 336ss CO sont applicables par analogie (art. 39 al. 1 du règlement).

Aux termes de l'art. 336 CO, le congé est abusif notamment lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (let. a), en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (let. b), seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail (let. c), parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (let. d), parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant, sans qu'elle ait demandé de l'assumer (let. e).

Selon la jurisprudence fédérale, un licenciement n'est pas abusif lorsque le caractère difficile d'un employé a contribué à créer une situation conflictuelle sur le lieu de travail qui se répercutait négativement sur le travail en commun et lorsque l'employeur avait pris auparavant toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit (ATF 132 III 115 consid. 2.2, Jdt 2006 I p. 152 du 20 décembre 2015 ; ATA 1807/2019 du 17 décembre 2019 consid. 11c). 9) a. La requérante soutient que sa supérieure a fait à son égard plusieurs remarques désobligeantes et humiliantes, la faisant passer pour une incompétente. Elle lui aurait également « hurlé dessus » devant ses collègues et sa hiérarchie ne l'aurait pas protégée.

Or, le 25 mai 2018, à l'issue de la période d'essai de trois mois, la requérante a fait part au responsable de la division systèmes d'information des difficultés rencontrées avec sa supérieure. Ce dernier a réagi rapidement, puisqu'il a convié les personnes intéressées pour une médiation le 12 juin 2018 et qu'ils ont

- 14/20 - A/3055/2018 pu, durant cette séance, mettre à jour la description de la fonction de la requérante et apaiser les tensions.

Dix jours plus tard, soit le 22 juin 2018, lorsqu'un nouveau conflit a éclaté entre la requérante et sa responsable, le directeur général, M. F\_\_\_\_\_, et le responsable de la « division systèmes d'information », M. E\_\_\_\_\_, ont été immédiatement informés et une nouvelle séance, à laquelle ils ont participé, a été organisée rapidement, soit le 4 juillet 2018, afin d'évoquer les nouvelles difficultés rencontrées.

Par conséquent, il ne saurait être reproché à l'intimée de ne pas avoir réagi et de ne pas avoir tenté d'apaiser les tensions et de trouver des solutions à leur mésentente.

De plus, l'instruction de la cause n'a pas permis de démontrer que les accusations portées par la requérante envers sa responsable hiérarchique étaient conformes à la réalité. En effet, si les prestataires externes ont expliqué qu'il n'était pas toujours simple de collaborer avec cette dernière, en raison de leurs opinions divergentes et de leurs différentes méthodes de travail, leur collaboration se passait toutefois très bien. Ils ont également précisé que Mme C\_\_\_\_\_ occupait un poste à responsabilité qui exigeait d'elle des prises de décisions et une certaine autorité. Mme H\_\_\_\_\_, qui était également sous la direction de Mme C\_\_\_\_\_, a confirmé que la requérante n'avait pas été victime d'harcèlement et que si elle l'avait vu

souvent pleurer, c'était en raison des tensions existantes, sans que leur supérieure ne puisse en être tenue pour responsable. Enfin, également entendu par le juge délégué le 20 décembre 2019, M. E\_\_\_\_\_ a expliqué qu'à la suite des plaintes reçues de la recourante, il avait demandé aux collaborateurs s'ils avaient été témoins des hurlements de Mme C\_\_\_\_\_ au détriment de la recourante, ce qu'ils avaient nié.

Les messages versés au dossier ne peuvent être considérés comme probants, de par leur contenu, mais également car ils émanent d'échanges informels entre collègues qui, comme l'a précisé Mme H\_\_\_\_\_ devant le juge délégué, sont parfois nécessaires pour faire baisser la pression.

Il sera encore relevé que Mme C\_\_\_\_\_ a déjà eu l'occasion de travailler pour la CPEG pour un premier mandat entre 2011 et 2014 et qu'elle a été réengagée pour le projet B\_\_\_\_\_ depuis 2017, ce qui atteste que son travail et les contacts qu'elle entretient dans le cadre de celui-ci sont appropriés et appréciés.

Enfin, entendu le 20 décembre 2019, M. E\_\_\_\_\_ a expliqué que la solution proposée par la recourante, soit de ne plus collaborer avec Mme C\_\_\_\_\_, n'avait pas été retenue, notamment car cela ne réglait pas les problèmes rencontrés avec les autres collaborateurs.

- 15/20 - A/3055/2018

Pour ces motifs, l'intimée n'a pas failli à ses devoirs d'employeur. Elle a tenu compte de son obligation de protéger la personnalité de la recourante, étant rappelé qu'elle devait également veiller à celle des autres collaborateurs en souffrance, en raison du comportement adopté par celle-ci. La recourante n'a pas démontré la véracité de ses accusations et la procédure n'a pas permis de démontrer l'existence d'une situation de harcèlement. Par conséquent, ce grief sera écarté, la protection de la personnalité de la recourante ayant été respectée.

b. Conformément à la décision querellée, la recourante a été licenciée au motif des difficultés rencontrées dans le cadre de son activité, soit un manque de souplesse et l'absence de capacité à s'adapter, qualités requises de l'ensemble des collaborateurs employés dans le cadre de ce projet complexe.

Dans son rapport du 2 juillet 2018, la responsable hiérarchique de la recourante a évoqué les difficultés rencontrées avec cette dernière. Elle a notamment expliqué que la recourante entretenait des contacts compliqués avec ses collègues, ce qui a été confirmé par l'instruction de la cause. En effet, entendue le 24 janvier 2020 par le juge délégué, Mme H\_\_\_\_\_, engagée en même temps et au même titre que la recourante, a confirmé que, si leurs rapports étaient bons au début de la collaboration, la recourante avait par la suite montré une attitude négative, ce qui n'était pas resté sans conséquence sur l'ambiance au travail, dès lors qu'elle démotivait ses collègues. Elle n'était pas la seule à l'avoir ressenti, deux autres membres de l'équipe, Mmes I\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_, s'étant également plaintes de son comportement. Entendue par le juge délégué le 20 décembre 2019, Mme C\_\_\_\_\_ a également confirmé que trois collègues de la recourante, soit Mmes H\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_ pensaient que cette dernière essayait de scinder l'équipe, ce qui créait une mauvaise ambiance.

Tant Mme C\_\_\_\_\_ que Mme H\_\_\_\_\_ ont évoqué dans le cadre de la procédure la journée du 22 juin 2018, lors de laquelle une dispute a éclaté avec la recourante. Ce jour-là, Mme H\_\_\_\_\_ s'est plainte de sa collaboration avec la recourante, celle-ci lui faisant

constamment des reproches face aux difficultés rencontrées dans le cadre des tests. Mme C\_\_\_\_\_ ayant trouvé les solutions proposées par Mme H\_\_\_\_\_ pertinentes, la recourante était partie furieuse, les laissant toutes les deux dans l'incompréhension de cette réaction.

Il a également été établi que la recourante a pris des initiatives sans l'accord de sa supérieure, ce qu'elle a elle-même confirmé. En effet, entendue le 22 novembre 2019 par le juge délégué, elle a admis avoir transmis le lien le 9 mai 2018, mais également avoir demandé aux testeurs métiers d'arrêter les tests. Elle a toutefois précisé que, dans les deux cas, sa supérieure avait été informée. Or, si tel était le cas, Mme C\_\_\_\_\_ ne l'avait pas autorisée à procéder ainsi. Par conséquent, et quand bien même, comme elle l'a exprimé devant la chambre de céans, la recourante considérait Mme C\_\_\_\_\_ comme n'étant « qu'à moitié » sa supérieure, elle devait obtenir son accord avant de procéder.

- 16/20 - A/3055/2018

Enfin, si comme le soutient la recourante, elle n'a pas reçu d'invitation pour la séance de 13h00 le 25 mai 2018, il pouvait être attendu de sa part, dans le cadre d'un projet complexe, exigeant d'être terminé dans un délai très court, et comportant d'importants engagements financiers, qu'elle renonce à son déjeuner.

Ces problèmes sont rapidement apparus. M. E\_\_\_\_\_ a en effet confirmé que, la veille de l'entretien du 25 mai 2018, soit au terme de la période des trois mois d'activité, Mme C\_\_\_\_\_ l'avait informé qu'elle rencontrait avec la recourante des problèmes en matière d'organisation, de flexibilité, d'attitude et d'initiatives.

Enfin, il sera encore précisé qu'il n'est pas contradictoire que la recourante ait vu son contrat confirmer au terme de la période d'essai, dès lors que son employeur n'a formulé aucun reproche quant à la qualité de son travail. L'échec de son intégration au sein de son équipe ne remet nullement en cause ses capacités professionnelles.

La procédure a toutefois permis de confirmer l'existence du motif ayant mené à la résiliation du contrat de travail de la recourante, soit un problème relationnel, tant avec sa supérieure hiérarchique qu'avec certaines de ses collègues. Son comportement négatif mettait à mal l'ambiance au sein de l'équipe et le bien-être de l'ensemble des collaborateurs.

Par conséquent, il doit être retenu que la recourante n'a pas réussi à s'intégrer en tant que membre de ce projet d'envergure, devant être réalisé dans des délais très courts. Avec un terme au mois de juin 2019, l'ensemble des collaborateurs devaient faire un effort pour le mener à bien. Confrontée à un problème d'entente au sein de l'équipe, et en l'absence d'une issue favorable à ses tentatives de médiation, il ne pouvait être exigé de l'intimée qu'elle laisse la situation perdurer au détriment de l'avancement du travail de toute une équipe.

Pour ces motifs, il doit être constaté que le licenciement prononcé n'est pas abusif et celui-ci doit par conséquent être confirmé. 10) La recourante conclut à l'établissement d'un nouveau certificat de travail, dès lors que celui qui lui a été remis par la CPEG ne reflète pas la réalité et ne lui permet pas de le présenter à un éventuel futur employeur, en raison de la phrase « cependant, les difficultés d'intégration auxquelles elle avait été confrontée ne lui avaient pas permis de poursuivre son activité ».

a. Selon l'art. 330 a CO, applicable par renvoi de l'art. 47 al. 1 du règlement, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (al. 1). À la demande

expresse du travailleur (uniquement : BGE

- 17/20 - A/3055/2018 129 III 177 S. 177), le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (al. 2).

Le but du certificat de travail est de favoriser l'avenir économique du travailleur et ses recherches d'emploi (ATF 107 IV 35). 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 effectuée, ainsi que celle relative à l'attitude du travailleur dans l'entreprise (Christian FAVRE/Charles MUNOZ/Rolf A. TOBLER, Le contrat de travail, Code annoté, 2010, art. 330 a CO, p. 126 et références citées).

Si le certificat de travail doit être conforme à la réalité, il doit être dépourvu de termes péjoratifs ou ambigus, ainsi que d'allusions dissimulées ou inutilement dépréciatives. 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 (ibid.).

Le travailleur qui estime que le certificat de travail qui lui a été remis ne reflète pas la réalité ou est incomplet peut demander à l'employeur de le modifier en proposant lui-même une version de remplacement. 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 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, Commentaire du contrat de travail, troisième édition, 2004, p. 182 n. 3, p. 183 n. 5).

b. En l'espèce, le texte que la recourante souhaite voir supprimer dans son certificat comporte une appréciation qui est conforme à la réalité. La procédure a en effet permis de démontrer l'existence des difficultés d'intégration qu'elle a rencontrées.

Les appréciations par trop édulcorées et laissant croire à une situation très éloignée de la réalité dans un certificat de travail, ne rendent pas service à l'employée, car elles discréditent l'intégralité des affirmations contenues dans le certificat dans le cas où l'employeur potentiel futur apprend le licenciement dont la recourante a été l'objet. Une version n'occultant pas les difficultés survenues, mais laissant apparaître les qualités et les compétences de l'employée qui lui ont été reconnues - car il y en a - favorise la prise d'un nouveau départ, car elle invite le futur employeur, comme l'employée, à construire une nouvelle relation de travail sur des bases claires, celles-ci étant nécessaires à la relation de confiance qui doit s'instaurer entre l'employée et son nouvel employeur, charge au premier d'adopter une attitude constructive à cet égard, qui tient compte des événements

- 18/20 - A/3055/2018 survenus, et de démontrer une volonté sincère de ne pas reproduire ce qui s'est passé (ATA/271/2015 du 17 mars 2015).

Par conséquent, la recourante peut demander à ce que son certificat soit complété par l'ajout de ses compétences professionnelles, reconnues par son employeur, ou demander expressément à ce qu'il soit modifié et ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

Il convient ainsi de conserver la première partie du certificat de travail du 29 octobre 2018 jusqu'à « de nature dynamique... », ce paragraphe devant être soit complété, soit supprimé.

Par conséquent, le recours sera admis sur ce point. 11) Pour autant que cette conclusion soit toujours d'actualité, dès lors que la recourante a retrouvé un emploi dès le mois de juillet 2019, il sera donné acte à la CPEG qu'elle doit fournir à la recourante les documents à présenter à la caisse de chômage avant le 30 mai 2020. 12) Au vu de ce qui précède, le recours interjeté contre le licenciement sera rejeté pour l'essentiel. Un émolument de procédure de CHF 1'000.- sera mis à la charge de Madame A\_\_\_\_\_, qui succombe dans une large mesure (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de CHF 500.-, à la charge de la CPEG, lui sera par ailleurs allouée (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

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