

GE_GERICHTE A/1512/2023 vom 16. April 2024

GE Cour de justice, 2024-04-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1512_2023

FR: GE_GERICHTE A/1512/2023 du 16 avril 2024

IT: GE_GERICHTE A/1512/2023 del 16 aprile 2024

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC;JONCTION DE CAUSES;DROIT D'ÊTRE ENTENDU;RÉSILIATION;PÉRIODE D'ESSAI;MOTIF;POUVOIR D'APPRÉCIATION;PROPORTIONNALITÉ;INTERDICTION DE L'ARBITRAIRE;CERTIFICAT DE TRAVAIL | Examen de la conformité au droit de la résiliation des rapports de service durant la période probatoire ainsi que de la demande de modification du certificat de travail. Pour autant qu'elle respecte les délais légaux, l'autorité employeuse dispose du droit de résilier sans motif les rapports de service durant la période probatoire, sauf violation d'un principe constitutionnel qui n'est pas constatée en l'espèce. Pas de possibilité de reclassement durant cette période. La mention de l'expression « de toute manière » dans le certificat de travail en lien avec l'appréciation des performances est potentiellement sujette à interprétation au détriment de la recourante et doit être supprimée. L'indication dans le certificat de travail de la période d'absence pour maladie à la base de la résiliation des rapports de travail est en revanche admissible. Admission partielle du recours. | LPA.70; Cst.29.al2; LPAC.6.al1; RPAC.45.al1.leta; RPAC.47.al1; RTrait.5A.leta; LPAC.21.al1; LPAC.20.al3; CO.336c.al1.letb; RPAC.5; LPAC.26; RPAC.39

Erwägungen

E. 6

La recourante conteste enfin la teneur du certificat de travail délivré par l'autorité intimée.

E. 6.1

L'art. 39 RPAC prescrit qu'à la fin des rapports de service, le membre du personnel reçoit de sa hiérarchie un certificat de travail portant sur la nature et la durée de son travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sur son comportement. À sa demande expresse, le certificat ne porte que sur la nature et la durée du travail. Le contenu de l'art. 39 RPAC est très proche de celui de l'art. 330a CO qui peut être appliqué à titre de droit supplétif (ATA/775/2021 du 27 juillet 2021).

E. 6.2

S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, il peut en demander la modification (ATF 129 III 177 consid. 3.3 ; David AUBERT, in Commentaire du contrat de travail, Jean-Philippe DUNAND/ Pascal MAHON [éd.], 2013, n. 46 ad art. 330a CO). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. 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 (arrêt du Tribunal fédéral 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

E. 6.3

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, 4 e 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).

E. 6.4

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 les références citées). 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. 330a CO, p. 126 et les références citées). Pour résumer, 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).

E. 6.5

Il est ainsi admis de mentionner une maladie qui a eu une influence considérable sur les prestations ou le comportement de l'employé ou qui a remis en question son aptitude à

accomplir ses tâches antérieures, et qui a donc constitué un motif objectif de résiliation du contrat de travail. En revanche, une maladie guérie qui n'affecte pas l'évaluation des prestations et du comportement ne doit pas être mentionnée. Les interruptions de travail prolongées – même si elles sont dues à une maladie – doivent être mentionnées dans un certificat si elles sont importantes par rapport à la durée totale du contrat et que, sans mention, elles donneraient une fausse impression de l'expérience professionnelle acquise. Les circonstances du cas d'espèce sont déterminantes (ATF 144 II 345 consid. 5.2.1).

E. 6.6

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).

E. 6.7

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).

E. 6.8

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 du Tribunal fédéral 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 du Tribunal fédéral 4A_137/2014 consid. 4). Le travailleur ne peut par ailleurs pas prétendre à une formulation particulière (arrêt du Tribunal fédéral 8C_134/2018 du 17 septembre 2018 consid. 5.2.3 ; ATA/1043/2022 du 18 octobre 2022 consid. 7).

E. 6.9

En l'espèce, les points litigieux du certificat de travail portent sur une question d'orthographe, l'appréciation de la qualité du travail et la mention des absences.

E. 6.9.1

À la lecture du certificat du travail contesté, la présence du déterminant « les » dont la modification est requise constitue selon toute vraisemblance une erreur de plume. Si elle devait être constitutive d'une faute, ce que la recourante n'allègue pas, il s'agirait d'une faute si insignifiante qu'elle n'a aucune conséquence sur la compréhension de la description des compétences, à laquelle elle se rapporte. La demande de modification sera rejetée sur ce point.

E. 6.9.2

Faisant valoir que l'autorité intimée ne lui a reproché aucun manquement au sujet de ses performances, la recourante sollicite que celles-ci soient qualifiées comme ayant donné « une pleine et entière satisfaction ». Dans ce cadre, elle demande également la suppression de l'expression « d'une manière générale » qui nuance, selon elle, l'appréciation positive de ses performances ou, à tout le moins, crée une ambiguïté à cet égard. Il ressort du dossier que la recourante a été évaluée à la fin de la période d'essai ainsi qu'au terme de la période de neuf mois. Ses performances ont été, à ces occasions, positivement appréciées sans aucune réserve. S'il est exact, comme l'allègue l'autorité intimée, que des objectifs lui avaient été fixés dans la rubrique « développement des connaissances » lors de la seconde évaluation, il n'y a toutefois pas eu d'évaluation ultérieure qui eût permis de mesurer la progression ainsi attendue. Cela étant, le fait que l'autorité intimée ait procédé à deux évaluations de la recourante lors de la première année probatoire conformément à l'art. 5 RTrait, lesquelles ont été toutes jugées satisfaisantes, et que la fixation des objectifs dans la seconde évaluation ne faisait aucunement suite à une quelconque réserve de sa part, le recours à une expression potentiellement sujette à interprétation au préjudice de la recourante, telle que « d'une manière générale », ne se justifie pas. Peu importe que le certificat de travail soit par ailleurs bienveillant dans l'appréciation des performances de la recourante en dépit de ses absences, comme le prétend l'autorité intimée. Il sera fait droit à la demande de suppression de l'expression « d'une manière générale ». Une fois cette expression expurgée et compte tenu de la liberté de rédaction de l'employeur telle qu'admise par la jurisprudence, la formulation du certificat de travail s'agissant de l'appréciation des performances de la recourante doit être considérée comme globalement positive, de sorte qu'il n'y a pas lieu de le modifier au sens que celle-ci avait donné « pleine et entière satisfaction ».

E. 6.9.3

Les parties divergent sur le point de savoir si les absences de la recourante pour maladie étaient assez importantes pour figurer sur le certificat de travail. Le fait que la maladie de la recourante soit à l'origine de la remise en cause de sa capacité de travail, laquelle a justifié la résiliation de ses rapports de service, pouvait justifier sa mention dans son certificat de travail, conformément aux principes jurisprudentiels susmentionnés. En revanche, celle des absences même dues à une maladie ne doit y apparaître qu'en fonction de leur poids dans la durée totale des rapports de travail. Il ressort du certificat de travail que la période d'absence y figurant se rapporte à celle pendant laquelle la recourante n'a pas œuvré pour l'autorité intimée, y compris à la suite de la libération de l'obligation de travailler en lien avec sa maladie. Or, postulant qu'elle avait recouvré sa capacité de travail dès septembre 2022, la

recourante allègue que seules devraient être prises en considération ses interruptions de travail entre le début des arrêts maladie le 22 décembre 2021 et fin août 2022, soit 251 jours d'absence sur les 972 jours qu'ont duré les rapports de travail. Cette durée d'absence n'était donc pas, selon elle, si significative pour être mentionnée dans le certificat de travail. Ce raisonnement ne saurait être suivi. Le calcul du nombre de jours d'absence effectué par la recourante est contredit par les certificats médicaux de sa médecin traitante. Ceux-ci établissent clairement qu'outre la période d'absence admise, elle était en incapacité de travail à 100% entre le 16 août et le 5 novembre 2022. Le nombre d'absences pour cause de maladie, calculé à 318 jours par l'autorité intimée, est donc correct. La question de savoir si la période d'absence consécutive à la libération de l'obligation de travailler dès le 6 novembre 2022 jusqu'à la fin des rapports de service le 30 juin 2023 doit être prise en considération peut rester indéterminée. Dans la mesure où la longue période d'absence de la recourante, qui dépasse très largement le nombre de jours correspondant à la période de protection contre le licenciement inopportun, a justifié la remise en cause de sa capacité à travailler pour cause de maladie, laquelle a conduit à la résiliation de ses rapports de service, sa mention dans le certificat de travail est conforme à la réalité. En conséquence, il n'y a pas lieu de modifier le certificat de travail sur ce point. Pour les motifs exposés ci-dessus, le recours sera partiellement admis en ce sens que l'expression « d'une manière générale » devra être supprimée du certificat de travail, et rejeté pour le surplus.

E. 7

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe dans une large mesure (art. 87 al. 1 LPA) et une indemnité de procédure réduite de CHF 300.- lui sera accordée, à la charge des HUG (art. 87 al. 2 LPA). Il ne sera alloué aucune indemnité de procédure aux HUG, qui disposent de leur propre service juridique (ATA/605/2021 du 8 juin 2021 consid. 14 et les références citées). Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110). * * * * *

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