

GE_GERICHTE A/326/2022 vom 18. Oktober 2022

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

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_326_2022

FR: GE_GERICHTE A/326/2022 du 18 octobre 2022

IT: GE_GERICHTE A/326/2022 del 18 ottobre 2022

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC;CONTRAT DE DURÉE DÉTERMINÉE;DROIT D'ÊTRE ENTENDU;CERTIFICAT DE TRAVAIL | 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. | LPA.4; LPA.67.al2; Cst.29.al2; LPAC.31A; RPAC.39

Erwägungen

E. 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 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 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 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 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 SPSS. 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. 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.