

GE_GERICHTE CAPH/122/2023 vom 16. November 2023

GE Cour de justice, 2023-11-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_122_2023

FR: GE_GERICHTE CAPH/122/2023 du 16 novembre 2023

IT: GE_GERICHTE CAPH/122/2023 del 16 novembre 2023

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté contre une décision finale (308 al. 1 let. a CPC), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de trente jours (art. 142 al. 1 et 3, 143 al. 1, 145 al. 1 let. b et 311 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 131 et 311 CPC), l'appel est recevable.

E. 1.2

La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. et le litige portant sur un contrat de travail, la cause est soumise à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC) et à la maxime inquisitoire sociale (art. 247 al. 2 let. b CPC). Cette maxime implique notamment que le tribunal n'est pas lié par les offres de preuves et les allégués de fait des parties (ATF 139 III 457 consid. 4.4.3.2), et qu'il peut fonder sa décision sur des faits qui n'ont certes pas été allégués, mais dont il a eu connaissance en cours de procédure en consultant le dossier (arrêt du Tribunal fédéral 4A_388/2021 du 14 décembre 2021 consid. 5.1 s. résumé in CPC Online, ad art. 247 CPC).

E. 1.3

La Cour revoit le fond du litige avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC) et applique le droit d'office (art. 57 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, elle le fait cependant uniquement sur les points du jugement que l'appelant estime entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante - et, partant, recevable -, pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3).

E. 2

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir refusé de lui allouer des dommages- intérêts sur la base de l'art. 328 CO. Selon lui, c'est à tort que les premiers juges auraient retenu qu'il n'avait pas expliqué sur quels faits il basait ses conclusions en dommages-intérêts. Il estime que les éléments présentés par les parties permettraient d'établir une atteinte illicite à ses droits de la personnalité ainsi que l'atteinte à la santé en découlant.

- 13/24 -

C/18812/2020-3

2.1.1 En vertu de l'art. 336b al. 1 CO, la partie qui entend demander une indemnité pour résiliation abusive (art. 336 et 336a CO) doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie, au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. A teneur de l'al. 2 de cette disposition, si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption. Selon la jurisprudence, il ne faut pas poser des exigences trop élevées à la formulation de cette opposition écrite. Il suffit que son auteur y manifeste à l'égard de l'employeur qu'il n'est pas d'accord avec le congé qui lui a été notifié (ATF 136 III 96 consid. 2; 123 III 246 consid. 4c; arrêt du Tribunal fédéral 4A_320/2014 du 8 septembre 2014 consid. 3.1, ARV/DTA 2015 p. 32, JAR 2015 p. 177). L'opposition a pour but de permettre à l'employeur de prendre conscience que son employé conteste le licenciement et le considère comme abusif; elle tend à encourager les parties à engager des pourparlers et à examiner si les rapports de travail peuvent être maintenus (cf. art. 336b al. 2 CO). Dans cette perspective, le droit du travailleur de réclamer l'indemnité pour licenciement abusif s'éteint si celui-ci refuse l'offre formulée par l'employeur de retirer la résiliation (ATF 134 III 67 consid. 5; arrêt du Tribunal fédéral 4A_320/2014 précité, *ibidem*). Il n'y a pas d'opposition lorsque le travailleur s'en prend seulement à la motivation de la résiliation, ne contestant que les motifs invoqués dans la lettre de congé, et non à la fin des rapports de travail en tant que telle (arrêt du Tribunal fédéral 4A_320/2014 précité, *ibidem*). L'absence d'opposition au congé dans le délai de congé et/ou d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, entraîne la péremption de la prétention à une indemnité fondée sur l'art. 336a, avec pour conséquence que le congé est réputé avoir été définitivement accepté. Le travailleur est alors privé de toute possibilité de faire valoir ce grief; aussi, il ne saurait « contourner cette barrière procédurale » en faisant valoir un droit à une indemnité pour tort moral fondée sur les articles 49 al. 1 et 328 al. 1 CO (PERRENOUD, Commentaire romand, Code des obligations I, 2021, n. 17 ad art. 336b CO; PORTMANN/RUDOLPH, Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 2020, n. 2 art. 336b CO; cf. également arrêt du Tribunal fédéral 4A_607/2011 du 10 novembre 2011 consid. 3, dans le cadre duquel le TF a indiqué qu'il était "douteux que le travailleur licencié de manière abusive, s'il a laissé périmer son droit à l'indemnité spécifique prévue par l'art. 336a al. 1 et 2 CO, puisse encore élever une prétention sur la base des art. 49 al. 1 et

- 14/24 -

C/18812/2020-3 328 al. 1 CO" mais a laissé la question indécise faute d'atteinte justifiant une telle indemnité dans le cas d'espèce). 2.1.2 Le congé est en particulier abusif 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 (art. 336 al. 1 let. a CO). Le licenciement n'est en principe pas abusif lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun (forte personnalité, agressivité, grossièreté, etc.; arrêts du Tribunal fédéral 4A_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.2; 4A_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.4-6; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 32 ad art. 336 CO). Le congé notifié en raison du caractère conflictuel de l'employé n'est pas abusif, lorsque l'employeur a au préalable pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit en vertu de l'art. 328 CO (PERRENOUD, Commentaire romand, Code des obligations I, n. 20 ad art. 336 CO). Rien n'empêche un employeur,

confronté à une ambiance de travail tendue, de chercher à rétablir la situation en licenciant un ou plusieurs des employés concernés dans la mesure où les articles 336 al. 1 let. a CO et 328 CO sont respectés. Il n'est ainsi pas abusif de licencier un employé après que celui-ci a provoqué une altercation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.2). 2.1.3 En vertu de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. La violation des obligations prévues à l'art. 328 CO entraîne l'obligation pour l'employeur de réparer le préjudice matériel et le tort moral causés par sa faute ou celle d'un autre employé (ATF 126 III 395). Que cela soit dans le cadre de l'action en dommages-intérêts ou de l'action en réparation du tort moral, le mode et l'étendue de la réparation, ainsi que la mesure de la responsabilité de l'employeur se déterminent d'après les principes généraux (cf. art. 41 ss CO). Lorsque le travailleur subit un dommage matériel découlant d'une atteinte illicite à ses droits de la personnalité, il a droit à une réparation sous forme de dommages-intérêts. Pour mettre en œuvre la responsabilité contractuelle de l'employeur, le travailleur doit prouver le dommage, la violation contractuelle, ainsi que le lien de causalité entre les deux. En revanche, la faute de l'employeur est présumée. S'agissant du dommage, le lésé doit prouver aussi bien l'existence que le montant de celui-ci. Cependant, lorsqu'il est difficile d'apporter la preuve stricte du dommage, le juge le détermine équitablement. Quand l'atteinte à la personnalité est également constitutive d'une atteinte à la santé physique ou à la santé mentale

- 15/24 -

C/18812/2020-3 du travailleur, par exemple dans certains cas de mobbing, l'on sera en présence d'une lésion corporelle. Le dommage consistera alors dans l'impossibilité pour la victime d'utiliser pleinement sa capacité de gain. Lorsqu'une incapacité de travailler est à l'origine d'une action en dommages-intérêts, il appartient à la victime, en vertu de l'art. 8 CC, d'alléguer et de prouver les faits permettant de constater que le comportement de l'employeur, par exemple la prétendue omission d'adopter des mesures destinées à protéger sa personnalité et sa santé, a été la condition sine qua non du résultat, soit du dommage subi, par exemple son invalidité (DUNAND/RAEDLER, op. cit., n. 94-97 ad art. 328 CO et les références citées). 2.1.4 L'art. 221 al. 1 lit. b CPC précise que la demande doit contenir des conclusions. Comme tous les actes de procédure, les conclusions doivent être interprétées conformément au principe de la bonne foi, en particulier sur la base de la motivation à leur appui (ATF 123 IV 125c; 115 Ia 107 consid. 2b; 105 II 149 consid. 2a; arrêt du Tribunal fédéral 5A_783/2009 consid. 3.3.2). Dès lors, une désignation ou expression inexacte n'est pas à elle seule déterminante (arrêts du Tribunal fédéral 5C_159/2000 consid. 3c/aa, 4A_440/2014 consid. 3.3).

E. 2.2

En l'espèce, l'appelant a d'abord conclu au paiement de deux indemnités de même montant, l'une à titre d'indemnité pour licenciement abusif et l'autre à titre d'indemnité pour tort moral. Ce n'est que suite à l'audience du 20 octobre 2021, lors de laquelle il a persisté dans ses conclusions tout en reconnaissant que les délais légaux pour faire valoir une indemnité pour licenciement abusif n'avaient pas été respectés, et après avoir recouru aux services d'un avocat, qu'il a prétendu que ses conclusions devaient être comprises comme des prétentions pour violation par l'employeur de l'obligation de protéger la personnalité et la santé des employés, une en dommages-intérêts et l'autre en tort moral. Avant cela, l'appelant a affirmé à plusieurs reprises ne pas contester son licenciement, allant jusqu'à déclarer

par-devant le Tribunal, lors de l'audience du 20 octobre 2021, qu'il était « d'accord qu'on [le] licencie ». Il n'est, en tout état, pas contesté que l'appelant ne s'est pas opposé à son licenciement avant la fin de son délai de congé et n'a pas agi en justice dans le délai péremptoire des 180 jours consécutifs à la fin des rapports de travail, et qu'il ne peut donc plus prétendre à une indemnité pour résiliation abusive. Reste à savoir si, par son courrier du 21 février 2021, l'appelant a souhaité clarifier ses conclusions, lesquelles doivent être interprétées conformément au principe de la bonne foi, ou les modifier, étant relevé que l'acte d'appel n'apporte aucune précision à cet égard, l'appelant se contentant d'affirmer qu'il prétend au versement de dommages-intérêts et d'une indemnité pour tort moral.

- 16/24 -

C/18812/2020-3 Cette question peut toutefois demeurer indécise pour les raisons qui suivent. En effet, même à retenir que le premier montant est réclamé à titre de dommages-intérêts, c'est à juste titre que le Tribunal a débouté l'appelant de sa conclusion. Tout d'abord, en procédant de la sorte, l'appelant, qui est forclos à se prévaloir du caractère abusif de son licenciement, tente de contourner cette barrière procédurale en plaçant l'abus subi sous l'angle de l'art. 328 CO, ce qui ne saurait être toléré. En effet, les prétentions modifiées, bien que fondées sur une nouvelle motivation juridique, concernent le même complexe de faits. L'appelant a appris au moment d'être licencié, en février 2016, qu'une enquête le concernant avait été diligentée par ses supérieurs hiérarchiques, de sorte qu'il lui était loisible de s'opposer à son licenciement durant son délai de congé pour ce motif. Les éventuels désaccords postérieurs avec son ancienne employeuse au sujet des attestations demandées ou de la teneur de son certificat de travail ne justifient pas qu'il soit revenu sur la position qu'il a maintenue pendant près de cinq ans. Il apparaît pour le surplus douteux que l'appelant ait voulu en réalité réclamer l'indemnisation d'un préjudice matériel à son ancienne employeuse, ses écritures de première instance ne comportant aucune démonstration d'un tel dommage. Si en appel il prétend que son revenu annuel brut a fortement diminué entre 2015 et 2017 (alors que son licenciement a eu lieu en 2016 et qu'il a continué de percevoir son salaire jusqu'au 30 juin 2016), cela ne signifie pas encore que cette réduction soit la conséquence d'une atteinte illicite à ses droits de la personnalité par l'employeur. Elle peut être uniquement due au fait que l'appelant n'a pas trouvé emploi l'année qui a suivi son licenciement pour toute autre raison. De plus, la diminution alléguée, soit "32'205 fr. en deux ans", ne correspond pas au montant de 14'500 fr. réclamé par l'appelant, étant relevé que l'appelant n'a fourni aucune explication sur la manière dont il a calculé son prétendu dommage. L'appelant soutient que l'atteinte à la personnalité serait constitutive d'une atteinte à sa santé mentale. Il n'a toutefois pas allégué que son incapacité de travail aurait perduré au-delà du 10 juillet 2016. L'attestation médicale du 19 juillet 2016 ne fait état d'aucune incapacité de travail et il n'a pas été allégué que le médecin généraliste qui l'aurait rédigée aurait assuré le suivi médical de l'appelant avant mars 2016. C'est donc à juste titre que le Tribunal a considéré que le médecin en question n'a pas été témoin de la relation de travail et du licenciement de son patient. De plus, contrairement à ce que semble croire l'appelant, la seule prise de médicaments antidépresseurs ne suffit pas à établir une atteinte à sa capacité de gain découlant d'une violation de ses droits à la personnalité par l'intimée. Faute d'avoir établi un dommage matériel découlant d'une atteinte illicite à ses droits de la personnalité du fait de son ancienne employeuse, le Tribunal ne pouvait en effet, quoi qu'il en soit, faire droit à la première conclusion en

- 17/24 -

C/18812/2020-3 paiement de l'appelant. Le jugement entrepris sera par conséquent confirmé sur ce point. Les développements de l'appelant concernant une atteinte illicite à sa personnalité seront examinés sous le considérant suivant, consacré à l'éventuelle réparation d'un tort moral.

E. 3

L'appelant considère avoir démontré avoir subi une atteinte illicite à sa personnalité et fait grief au Tribunal de lui avoir refusé une indemnité pour tort moral.

3.1.1 En vertu de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. Le devoir de protection de la personnalité des travailleurs déploie principalement ses effets pendant la durée effective des relations de travail. La jurisprudence a toutefois eu l'occasion de préciser que l'art. 328 CO s'appliquait également, dans certaines limites, avant la conclusion du contrat et après la fin de celui-ci (DUNAND/RAEDLER, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 11 ad art. 328 CO). Il y a violation de la personnalité notamment lorsque l'honneur d'une personne est ternie, lorsque sa réputation sociale et professionnelle est dépréciée. Il n'est pas nécessaire que l'honneur soit effectivement lésé et il suffit que le comportement incriminé soit propre à ternir celui-ci, la perturbation devant toutefois présenter une certaine intensité (ATF 143 III 297 consid. 6.4.2, p. 308; 129 III 715 consid. 4.1, p. 722; arrêt du Tribunal fédéral 4A_123/2020 du 30 juillet 2020 consid. 4.2 et les références citées). Le principe de la protection de la personnalité des travailleurs n'existe pas de manière illimitée. Il y a lieu en effet de tenir compte des intérêts légitimes de l'employeur qui sont notamment fondés sur les exigences du travail à effectuer. Pour déterminer si l'on est ou non en présence d'une atteinte illicite à la personnalité, le juge examinera chaque cas d'espèce en tenant compte de l'ensemble des circonstances. Il se référera aux règles de la bonne foi et devra également tenir compte des concrétisations existant dans l'ordre juridique. Ainsi, et à titre d'exemple, les motifs justificatifs permettant à l'employeur de notifier un congé pour une raison inhérente à la personnalité du travailleur lorsque cette raison a "un lien avec le rapport de travail" ou qu'elle "porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise" (cf. art. 336 al. 1 let. a CO) devront être considérés par analogie avec l'appréciation des éléments intégrant le principe général de la protection de la personnalité du travailleur (DUNAND/RAEDLER, op. cit., n. 13 ad art. 328 CO et les références).

- 18/24 -

C/18812/2020-3 3.1.2 L'art. 328b CO prévoit également que l'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où celles-ci portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail, les dispositions de la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données étant par ailleurs applicables (cf. art. 70 de la nouvelle loi fédérale du 25 septembre 2020 sur la protection des données, entrée en vigueur le 1er septembre 2023). Selon ces dispositions, quiconque traite des données personnelles ne doit pas porter une atteinte illicite à la personnalité des personnes concernées (art. 12 al. 1 aLPD). Une atteinte à la personnalité est illicite à moins d'être justifiée par le consentement de la victime, par un intérêt prépondérant privé ou public, ou par la loi (art. 13 al. 1 aLPD). Confronté à une dénonciation ou des soupçons de faits pouvant causer une atteinte à la personnalité d'un ou de plusieurs employés, l'employeur devra procéder à une clarification de la situation.

Celle-ci pourra notamment être menée à l'interne de l'entreprise. Lorsque l'enquête interne est mise en œuvre, l'employé soupçonné des faits devra par principe être informé à la fois de la procédure et des éléments qui lui sont reprochés. Cette exigence découle des obligations de l'art. 328 CO mais également de la LPD, qui s'applique en raison du fait que l'enquête constitue un traitement de données personnelles concernant l'employé soupçonné (DUNAND/RAEDLER, op. cit., n. 75-76 ad art. 328 CO). Un traitement ne sera pas considéré comme portant une atteinte illicite à la personnalité des personnes concernées si, cumulativement, il reste dans le cadre de l'art. 328b CO, respecte tous les principes de la LPD et ne porte pas autrement une atteinte illicite à la personnalité des personnes concernées pour l'un des motifs exprimés à l'art. 12 aLPD. Tant qu'elle demeure dans le cadre des rapports de travail, l'enquête interne ne donnera donc pas lieu à une présomption d'illicéité. S'agissant du respect des principes de la LPD, ceux de proportionnalité, de finalité et d'information s'avéreront en pratique être ceux qui sont le plus souvent enfreints. Par exemple car l'employé concerné ne serait pas informé des mesures d'instruction ou en raison du traitement d'un grand nombre de données personnelles. Dans un tel cas, un motif justificatif devra donc être trouvé. Celui-ci ne pourra en principe résider que dans l'intérêt prépondérant de l'employeur, selon l'appréciation générale de la situation et la nécessité d'enfreindre l'un de ces principes pour atteindre les résultats (licites) visés par l'enquête (DUNAND/RAEDLER, op. cit., n. 28 et 115 ad art. 328b CO). Des passages du rapport et des pièces d'enquête figurant dans le dossier personnel de l'employé pourront être caviardés lorsque ceci répond à l'intérêt prépondérant d'un tiers, notamment d'autres employés ayant participé à l'enquête. Un caviardage qui devra cependant rester le plus limité possible et ne pas empêcher l'employé

- 19/24 -

C/18812/2020-3 d'avoir accès à l'essentiel des éléments le concernant, y compris afin qu'il puisse faire valoir ses droits (DUNAND/RAEDLER, op. cit., n. 117 ad art. 328b CO). En vertu de l'art. 8 LPD, toute personne peut demander au maître d'un fichier si des données la concernant sont traitées (al. 1). Le maître du fichier doit lui communiquer: toutes les données la concernant qui sont contenues dans le fichier, y compris les informations disponibles sur l'origine des données (al. 2 let. a); le but et éventuellement la base juridique du traitement, les catégories de données personnelles traitées, de participants au fichier et de destinataires des données (al. 2 let. b). Ce droit d'accès vise à faire valoir le respect de la personnalité. Il donne la possibilité à la personne dont les données sont traitées de vérifier si le traitement est conforme aux principes juridiques applicables (arrêt du Tribunal fédéral 4A_277/2020 du 18 novembre 2020 consid. 5.2). 3.1.3 L'art. 49 al. 1 CO prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a); l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (ATF 129 III 715 consid. 4.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_326/2020 du 1er décembre 2020 consid. 3.2; 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 4.1; 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2). Un rapport de causalité naturelle et adéquate doit être établi entre l'atteinte à la personnalité et le préjudice invoqué (arrêts du Tribunal fédéral 4A_123/2020 du 30 juillet 2020 consid. 4.2; 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2). 3.1.4 En vertu de l'art. 330a al.

1 CO, 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. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III 510 consid. 4.1). Le contenu du certificat de travail doit être exact. Toutes informations erronées, trompeuses ou imprécises doivent en être exclues (AUBERT, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 19 ad art. 330a CO). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur. Conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et

- 20/24 -

C/18812/2020-3 fondés (arrêt du Tribunal fédéral 4A_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1 et les références citées).

E. 3.2

En l'espèce, l'appelant considère avoir subi une atteinte illicite à sa personnalité en raison de plusieurs faits.

E. 3.2.1

En premier lieu, il se plaint du fait qu'une enquête le concernant aurait été diligentée suite à l'altercation du 30 janvier 2016 sans qu'il n'en soit informé, et que cette enquête aurait conduit son ancienne employeuse à le licencier. Or, il résulte de ce qui précède (cf. supra consid. 2.2) que l'appelant ne saurait se plaindre du caractère prétendument abusif de son licenciement en tant qu'il ferait suite à une enquête interne qui n'aurait pas respecté les exigences en matière de protection de la personnalité. Il ne peut se prévaloir de ces mêmes faits pour prétendre à la réparation d'un éventuel tort moral, ce d'autant qu'il s'agit de faits dont il avait connaissance au moment de son licenciement, bien qu'il n'ait eu accès à son dossier personnel qu'en avril 2021. Il ne sera dès lors pas tenu compte des développements en lien avec les motifs de licenciement et le déroulé de l'enquête interne dans le cadre du présent examen.

E. 3.2.2

L'appelant fait ensuite valoir qu'en lui refusant l'accès à son dossier personnel, l'intimée aurait lésé ses droits de la personnalité. Aucune trace écrite d'une telle demande formulée avant le début de la litispendance n'apparaît dans le dossier. L'intimée admet toutefois que lors de l'entretien de licenciement, une version caviardée de son dossier personnel aurait été proposée à l'appelant qui souhaitait connaître la nature exacte des reproches formulés par ses supérieurs mais que celui-ci aurait refusé. Il résulte en outre du courrier du 8 mars 2021 que l'intimée a immédiatement accédé à la requête de son ancien employé, lorsque celui-ci l'a formulée pour la première fois par écrit. Elle a en revanche restreint ce droit d'accès en lui indiquant que le nom des collaborateurs qui se seraient plaints de son comportement serait caviardé, ce qu'elle avait le droit de faire compte tenu de l'intérêt prépondérant desdits employés.

C'est l'appelant qui a refusé l'accès tel que proposé. Une copie caviardée du dossier personnel lui a, en tout état, été transmise le 24 avril 2021.

- 21/24 -

C/18812/2020-3 C'est donc à tort que l'appelant reproche à l'intimée de lui avoir refusé l'accès à son dossier durant près de cinq ans. S'agissant du caviardage des documents, la Cour relève qu'il n'empêchait pas l'appelant de prendre connaissance des faits qui lui avaient été reprochés, et qui lui avaient déjà été communiqués au moment de son licenciement. L'appelant se plaint également du fait que les données récoltées par son ancienne employeuse lèsaient ses droits de la personnalité puisqu'elles comporteraient des informations imprécises et univoques, ainsi que des dépréciations de sa personnalité injustifiées et des commentaires inutilement vexatoires, sans préciser les informations, dépréciations et commentaires en question. Or, la Cour ignore tout des documents qui figuraient dans le dossier personnel de l'appelant, exceptés les deux courriels caviardés produits par l'intimée à l'appui de sa réponse. Si ceux-ci contiennent des données concernant l'appelant, en particulier des opinions personnelles des employés en question, ils font toutefois partie d'une enquête interne visant à déterminer les aptitudes à l'emploi du travailleur, de sorte que leur traitement par l'employeur ne saurait être considéré comme portant une atteinte illicite à la personnalité de l'appelant.

E. 3.2.3

L'appelant considère ensuite que le refus par son ancienne employeuse d'établir un certificat de travail "indiquant toutes ses compétences professionnelles, qu'elle a[vait] pourtant reconnues selon les éléments présents dans le dossier personnel" constituerait également une atteinte à sa personnalité. Les seules demandes formulées par l'employé postérieurement à son licenciement visaient à obtenir une lettre de recommandation ou un certificat de travail. Les échanges entre les parties illustrent toutefois la bonne volonté de l'intimée, qui a fait suite à ces demandes dans les meilleurs délais. Une fois le certificat de travail final transmis, l'appelant a attendu plusieurs mois avant d'en solliciter sa rectification et a ensuite reproché à l'intimée de ne pas pouvoir donner suite immédiatement. Aucun échange entre les parties ne semble avoir eu lieu depuis le début d'année 2018 à ce sujet. Ce n'est qu'en septembre 2020 que l'appelant a finalement déposé une requête en conciliation à l'encontre de son ancienne employeuse, dans le cadre de laquelle il sollicitait également la rectification de son certificat de travail. Or, une version modifiée, qui a emporté son accord, lui a été proposée par l'intimée dans les quelques mois qui ont suivi l'audience de conciliation. Dans ces circonstances, la Cour voit mal en quoi le comportement de l'intimée aurait porté atteinte à la personnalité de son ancien employé.

- 22/24 -

C/18812/2020-3 Il sera de plus relevé que le comportement de l'appelant, et en particulier sa mésentente avec ses collègues et le fait qu'il soit dépourvu d'esprit d'équipe, est précisément ce qui a motivé son licenciement. Cela est corroboré par les deux courriels caviardés figurant au dossier ainsi que par l'audition des témoins dans le cadre de la présente procédure, les témoins H_____, I_____, C_____ ayant tous confirmé l'existence de l'altercation du 30 janvier 2016, ainsi que, s'agissant plus particulièrement des témoins I_____ et C_____, les comportements problématiques de l'appelant. Pour ces raisons, l'intimée ne pouvait y faire figurer ces deux qualificatifs sauf à établir un certificat de travail inexact et trompeur. Ces faits ne sont, en tout état, pas constitutifs d'une atteinte à la personnalité de l'appelant. Pour le surplus, il sera relevé que l'appelant a attendu plus de quatre ans et demi avant de saisir les juridictions compétentes. A l'évidence, les atteintes dont il dit avoir été victime n'étaient pas ressenties par celui-ci, durant cette longue période, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il lui apparaisse

légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation.

E. 3.2.4

Par conséquent, en l'absence d'un comportement qui serait imputable à l'intimée et qui pourrait être jugé attentatoire à la personnalité de l'appelant, et compte tenu du fait qu'il est forclos à se prévaloir du caractère abusif de son licenciement, c'est à raison que le Tribunal a considéré que la prétention de l'appelant en réparation de son tort moral était mal fondée. Le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris sera confirmé.

E. 4

La valeur litigieuse en appel étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 116 al. 1 CPC ; art. 19 al. 3 let. c LaCC ; art. 71 RTFMC). Il n'est pas alloué de dépens conformément à l'art. 22 al. 2 LaCC. * * * * *

- 23/24 -

C/18812/2020-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 13 septembre 2022 par A_____ contre le jugement JTPH/223/2022 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 12 juillet 2022 dans la cause C/18812/2020. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit que la procédure d'appel est gratuite. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Jocelyne DEVILLE CHAVANNE, présidente; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Monique LENOIR, juge salarié; Madame Fabia CURTI, greffière.

La présidente : Jocelyne DEVILLE CHAVANNE

La greffière : Fabia CURTI

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

- 24/24 -

C/18812/2020-3 Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.

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