

GE_GERICHTE CAPH/127/2023 vom 7. Dezember 2023

GE Cour de justice, 2023-12-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_127_2023

FR: GE_GERICHTE CAPH/127/2023 du 7 décembre 2023

IT: GE_GERICHTE CAPH/127/2023 del 7 dicembre 2023

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté dans le délai utile et suivant la forme prescrits par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), contre une décision finale de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) statuant sur un litige prud'homal dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), l'appel est recevable.

E. 1.2

Comme le litige concerne le licenciement que l'appelante allègue avoir subi du fait de sa grossesse, il relève de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg). La procédure simplifiée est applicable, indépendamment de la valeur litigieuse (art. 243 al. 2 let. a CPC). La cause est soumise aux maximes inquisitoire sociale (art. 55 al. 2 et 247 al. 2 let. a CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 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 (arrêt du Tribunal fédéral 4A_388/2021 du 14 décembre 2021 consid. 5.1 s. résumé in CPC Online, ad art. 247 CPC). La Chambre des prud'hommes établit donc les faits d'office (247 al. 2 let a CPC) et contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

E. 1.3

La Chambre revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC) dans la limite des griefs motivés qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 5; 5A_89/2014 du 15 avril 2014 consid. 5.3.2).

E. 2

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu l'existence d'un licenciement discriminatoire.

E. 2.1

Le Tribunal a considéré que l'intimée, qui avait été licenciée immédiatement à son retour de congé maternité, alors que son travail avait donné précédemment

- 15/29 -

C/13509/2021-4 satisfaction à son employeur, avait rendu vraisemblable le motif du congé résidant dans sa grossesse ou sa maternité. L'existence d'une discrimination était dès lors présumée et il appartenait à l'appelante de prouver qu'elle disposait d'un motif objectif

justifiant le licenciement. Celle-ci invoquait deux motifs, à savoir, premièrement, la restructuration du département AGF et Achat, ainsi que, deuxièmement, la meilleure performance de J_____ à taux d'activité inférieure et sa plus grande expérience dans la rédaction des contrats de sous-traitance. S'agissant du premier motif, il ressortait de l'organigramme du service Achats au mois de février 2021 que le service était composé du même nombre d'employés occupant les mêmes fonctions que lors du départ de l'intimée en congé maladie. De plus, contrairement aux Services Entreprise générale et Génie civile, qui avaient connu un ralentissement et une réorganisation, le service Achats avait, au contraire, fait face à une charge de travail très importante. Par ailleurs, la décision de procéder à un licenciement appartenait au chef de service et au directeur des Ressources humaines en fonction des besoins du service en question. La décision de licencier B_____ avait été prise, dans le cas d'espèce, par F_____ et D_____, de sorte que la direction du service Achats n'avait pas mené de restructuration du service, mais avait uniquement procédé à un remplacement de l'ancienne employée par sa collègue. En ce qui concernait le second motif, il ne pouvait, selon la jurisprudence fédérale, constituer un motif objectif justifiant le licenciement d'une travailleuse de retour au travail après son congé maternité. Au demeurant, l'appelante n'avait pas démontré que J_____ aurait été plus efficace avec un taux de travail de 80% que l'intimée à un taux de 100%, ni qu'elle disposait de meilleures compétences. En effet, cette dernière effectuait, en plus de ses tâches pour le service Achats, une activité pour le service AGF au moins à 20%, une activité pour l'entreprise O_____ à un taux de 10-20%, ainsi qu'une activité pour le service dépôt. Or J_____ avait indiqué en audience n'avoir pas repris ces différentes tâches. Pour ce qui était des contrats de sous-traitance, J_____ avait déclaré en audience que les contrats de sous-traitance étaient établis sur la base de contrats-types, qui devaient être complétés, et qu'elle avait trouvé de tels contrats en cours lors de son arrivée au service Achats, ce qui laissait penser que l'intimée effectuait aussi cette tâche.

E. 2.2

L'appelante considère que l'intimée n'a pas rendu vraisemblable l'existence d'un licenciement lié à sa grossesse ou sa maternité et que le congé - fondé sur un motif objectif et justifié, à savoir la "réelle restructuration de l'entreprise dans son ensemble", qui avait conduit à plusieurs licenciements - n'était pas discriminatoire. Le fait que cette restructuration ait peu touché le service de l'intimée n'est pas déterminant, seul étant relevant le fait que l'employeur ait dû procéder à une réorganisation de l'ensemble de l'entreprise. Dans le cadre de cette restructuration, l'appelante avait décidé de privilégier les profils plus polyvalents

- 16/29 -

C/13509/2021-4 et plus orientés sur les aspects techniques, maîtrisant la rédaction des contrats de sous-traitance. Or, J_____, qui disposait d'expérience dans la rédaction des contrats de sous-traitance, dans les chantiers et dans la préparation de "tableaux comparatifs complexes", ainsi que des compétences acquises dans le service Comptabilité, correspondait à ce profil. Quant à l'intimée, elle n'assurait qu'en partie la rédaction des contrats de sous-traitance et avait demandé à ne plus s'en occuper, de sorte qu'elle ne disposait plus des qualités suffisantes pour assurer son poste au sein du service Achats.

L'intimée souligne, pour sa part, qu'il n'y a pas eu de restructuration au sein du service Achats en 2020 – qui faisait au contraire face à une surcharge de travail – et que son poste a

simplement été repris par J_____, qui effectuait moins de tâches qu'elle. S'agissant des contrats de sous-traitance, il ne s'agissait pas de rédaction à proprement parler, mais de remplir des "trous" dans des contrats préexistants. Même s'il ne s'agissait pas de sa tâche favorite, elle s'en était néanmoins acquittée à satisfaction de son employeuse. Elle disposait d'un profil polyvalent et ses compétences correspondaient aux besoins du service Achats, ce que confirmaient ses évaluations.

E. 2.3

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.1). Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie. Est compris dans cette définition le congé donné en raison de la grossesse de la travailleuse. Dans ce dernier cas, les prescriptions de la LEg sont pertinentes (STAEHELIN, Zürcher Kommentar Obligationenrecht, 2014, n. 9 ad art. 336 OR; CAPH/102/2023 du

E. 2.4

Selon l'art. 3 LEg, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse (al. 1). L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à la résiliation des rapports de travail (al. 2). Le licenciement notifié à une travailleuse parce qu'elle est enceinte, parce qu'elle a émis le souhait de le devenir ou encore parce qu'elle est mère de jeunes enfants constitue une discrimination directe à raison du sexe (arrêts du Tribunal fédéral

- 17/29 -

C/13509/2021-4 4A_59/2019 du 12 mai 2020 consid. 3; 4A_395/2010 du 25 octobre 2010 consid. 5.1).

E. 2.5

L'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable (art. 6 LEg). Cette disposition, qui est une règle spéciale par rapport au principe général de l'art. 8 CC, selon lequel il incombe à la partie qui déduit un droit de certains faits d'en apporter la preuve, institue un assouplissement du fardeau de la preuve d'une discrimination à raison du sexe, en ce sens qu'il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination. La règle de l'art. 6 LEg tend à corriger l'inégalité de fait résultant de la concentration des moyens de preuve en mains de l'employeur. Si l'employeur supporte le fardeau de la preuve et donc le risque de perdre le procès au cas où il ne prouve pas l'absence de discrimination, il sera dans son intérêt d'informer complètement le juge et de lui fournir toutes pièces (ATF 130 III 145 consid. 4.2). La preuve au degré de la simple vraisemblance ne nécessite pas que le juge soit convaincu du bien-fondé des arguments de la partie demanderesse; il doit simplement disposer d'indices objectifs suffisants pour que les faits allégués présentent une certaine vraisemblance, sans devoir exclure qu'il puisse en aller différemment. Le juge utilise la

présomption de fait, en ce sens qu'il déduit d'indices objectifs (faits prémisses) le fait de la discrimination (fait présumé; question de fait), au degré de la simple vraisemblance. Lorsqu'une discrimination liée au sexe est ainsi présumée au degré de la vraisemblance (cf. art. 6 LEg), il appartient alors à l'employeur d'apporter la preuve stricte du contraire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_537/2021 du 18 janvier 2022 consid. 4.1.1; ATF 144 II 65 consid. 4.2; 142 II 49 consid. 6.2; 130 III 145 consid. 4.2).

L'art. 6 LEg in fine précise que l'allègement du fardeau de la preuve s'applique notamment à la résiliation des rapports de travail. En particulier, si l'employée parvient à rendre vraisemblable que le motif du congé réside dans sa grossesse ou sa maternité, il incombera à l'employeur de prouver que cet élément n'a pas été un facteur déterminant dans sa décision de mettre un terme au contrat, en d'autres termes, que l'employée aurait été licenciée même si elle n'avait pas été enceinte. Pour ce faire, l'employeur pourra chercher à établir que le licenciement a été donné pour un motif objectif, sans lien avec la grossesse ou la maternité, comme par exemple une réorganisation de l'entreprise ou l'insuffisance des prestations de l'intéressée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_537/2021 du 18 janvier 2022 consid. 4.1.1; 4A_208/2021 du 16 juillet 2021 consid. 3.2; 4A_59/2019 du 12 mai 2020 consid. 3 et 7.2; 4A_507/2013 du 27 janvier 2014 consid. 4; 4A_395/2010 du 25 octobre 2010 consid. 5.2).

- 18/29 -

C/13509/2021-4 La proximité temporelle entre la fin du congé maternité et le licenciement est un élément à prendre en considération pour évaluer le caractère discriminatoire de ce dernier (arrêts du Tribunal fédéral 4A_537/2021 du 18 janvier 2022 consid. 4.3; 4A_59/2019 du 12 mai 2020 consid. 7.2). A été considérée victime d'un licenciement discriminatoire au sens de l'art. 3 LEg – qui est donc abusif au sens de l'art. 336 al. 1 lit. a CO – la travailleuse qui reçoit son congé quelques jours après son retour de congé maternité, alors même que l'employeur n'est pas en mesure de prouver qu'il disposait d'un motif objectif qui justifiait le licenciement, étant relevé qu'il ne suffit pas à l'employeuse de démontrer que la nouvelle titulaire du poste était objectivement plus compétente que l'employée licenciée (arrêt du Tribunal fédéral 4A_59/2019 du 12 mai 2020 consid. 7.2).

E. 2.6

Eu égard à l'allègement du fardeau de la preuve prévu à l'art. 6 LEg, le juge doit distinguer clairement s'il se détermine sur la vraisemblance alléguée ou déjà sur la preuve principale, à savoir la preuve de l'inexistence d'une discrimination ou la preuve de la justification objective de celle-ci (arrêts du Tribunal fédéral 8C_424/2021 du 10 mars 2022 consid. 6.3; 4C_463/1999 du 4 juillet 2000 consid. 2a, non publié à l'ATF 126 III 395).

E. 2.7

En l'espèce, le raisonnement des premiers juges est exempt de toute critique.

En effet, l'intimée a été licenciée le jour de son retour de congé maternité le

E. 2.8

L'appelante ne remet pas en cause le montant de l'indemnité pour congé abusif fixé par le Tribunal à 29'737 fr. nets avec intérêt à 5% dès le 1er juillet 2021 correspondant à 4,5 mois de salaire dans l'hypothèse où l'existence d'un congé discriminatoire serait confirmée par la Cour. 3. L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir retenu l'existence d'une atteinte à la personnalité de l'intimée ayant conduit à sa condamnation au versement d'une indemnité pour tort moral.

3.1 Le Tribunal a considéré que l'atteinte à la personnalité et la souffrance morale de l'intimée étaient suffisamment importantes pour susciter réparation.

En effet, du fait des tensions entre l'intimée et ses collègues générées par le courriel de son ex-compagnon - tensions qui n'étaient pas réglées lors de son retour au travail le 8 juin 2020 -, du fait de son placement dans un bureau séparé, conforme à son devoir de protection, mais dont les raisons de cet isolement ne lui avaient pas été expliquées et du fait qu'elle n'avait ni téléphone ni accès informatique, elle était légitimée à ressentir cette mesure comme une exclusion physique de son équipe.

S'agissant de la suppression du contenu de sa boîte email, décidée par F_____, cette mesure ne correspondait pas à une volonté de sauvegarder la sécurité et la confidentialité des données de la société, mais bien de supprimer le profil de

- 21/29 -

C/13509/2021-4 l'utilisateur, ce qui était difficilement compréhensible au vu de l'absence temporaire et imprévisible de l'employée. Une telle mesure était de nature à susciter l'inquiétude de l'intimée quant à sa place de travail et l'appelante ne l'avait pas rassurée à ce sujet.

En ce qui concernait la tâche de scannage confiée à l'ancienne employée à son retour le 8 juin 2020, cette activité avait largement excédé ce qu'elle représentait avant son congé maladie et nécessité qu'elle se lève régulièrement pour accéder au scanner. Il s'agissait d'une mesure radicale pouvant être considérée comme une punition liée à l'email de son ex-compagnon, puisque rien ne s'opposait à tout le moins à partager les tâches avec sa remplaçante ou mettre en place une autre forme de collaboration, d'autant qu'elle avait prévenu ses supérieurs à l'avance de son retour. Cette tâche était, par ailleurs contraire au devoir de l'employeur de protéger sa santé au vu de sa grossesse. L'attribution de cette unique tâche au motif qu'elle repartirait rapidement en congé maternité constituait de surcroît une discrimination manifeste dans l'attribution des tâches, prohibée par la LEg.

Quand bien même l'employeur n'aurait pas volontairement cherché à exclure et isoler l'intimée sur son lieu de travail, celle-ci en avait manifestement souffert et a été atteinte dans sa santé, cette situation ayant contribué à son nouvel arrêt de travail.

3.2 L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu que le nouvel arrêt de travail de l'intimée prescrit en juin 2020 résultait du stress qu'elle avait eu au travail. Elle considère que celui-ci résultait avant tout des douleurs dont elle souffrait précédemment. Elle soutient également que l'envoi du courriel par l'ex-compagnon de l'intimée n'avait pas dégradé l'ambiance entre collègues et qu'au retour au travail de celle-ci le 8 juin 2020, il n'existait aucune tension. Le témoin G_____ a déclaré que leur relation n'était déjà plus la même avant cet envoi. S'agissant de I_____ et F_____, ils n'avaient pas eu de sentiment particulier concernant cet envoi. Le bureau qui lui avait alors été attribué était bien situé et s'inscrivait dans le cadre de la protection des personnes vulnérables au COVID, ce qui lui avait été dûment expliqué. L'absence de matériel informatique était liée à la pénurie de matériel. L'application de la procédure informatique pour absence de longue durée (identique à celle prévue en cas de départ) était justifiée vu les antécédents médicaux de l'ancienne employée, sa grossesse compliquée, sa vulnérabilité au COVID et ses problèmes personnels, rendant la date de son retour imprévisible. Elle avait en tout état rapidement retrouvé son accès et sa session le 11 juin 2020. La tâche qui lui avait provisoirement été

attribuée était double et consistait à numériser, puis à classer. Cette tâche faisait partie du cahier des charges de l'intimée, n'était pas dénuée d'intérêt et était essentielle pour l'entreprise. Compte tenu des facteurs précités, l'appelante avait considéré qu'un nouvel arrêt de travail

- 22/29 -

C/13509/2021-4 apparaissait fortement probable. Ce choix s'inscrivait également dans un besoin d'assurer le bon fonctionnement du service et la continuité dans la gestion des affaires courantes, d'autant plus importante en période de COVID. L'intimée n'était en tout état demeurée au travail que cinq jours, ce qui ne suffisait pas pour retenir l'existence d'une punition, respectivement d'une atteinte objectivement et subjectivement grave aux droits de la personnalité de l'employée. Enfin, elle n'avait à aucun moment fait appel à une personne de confiance ou de référence, tel que prévu dans le règlement interne de l'entreprise et ayant pour but, notamment, de prévenir et éliminer les conflits et malaises au travail, ce qu'elle aurait pu et dû faire. Ce faisant, l'appelante considère que l'intimée a volontairement refusé de résoudre une situation dont elle prétendait souffrir et qu'elle "ne saurait se prévaloir de ses propres turpitudes".

3.3 En vertu de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur doit protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il doit manifester les égards voulus pour sa santé. 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). L'art. 328 CO instaure une protection plus étendue que celle qu'assurent les art. 27 et 28 CC. D'une part, cette disposition interdit à l'employeur de porter atteinte, par ses directives, aux droits de la personnalité du travailleur; d'autre part, elle impose à l'employeur la prise de mesures concrètes en vue de garantir la protection de la personnalité du travailleur, laquelle comprend notamment la vie et la santé, l'intégrité corporelle et intellectuelle, l'honneur professionnel et personnel, la position et la considération dont jouit le travailleur dans l'entreprise (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 391ss et les réf. cit.; arrêt du Tribunal fédéral 4C_253/2001 du 18 décembre 2001 consid. 2c et la réf. cit.). L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il doit en particulier manifester les égards voulus pour sa santé, veiller au maintien de la moralité et veiller à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement. L'employé victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à cette disposition peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1 et 99 al. 3 CO); n'importe quelle atteinte légère ne justifie pas une telle réparation (ATF 130 III 699 consid. 5.1; 125 III 70 consid. 3a). L'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et doit 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 et 120 II 97 consid. 2a et b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_665/2010 du 1er mars 2011 consid. 6.1).

- 23/29 -

C/13509/2021-4 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). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une

indemnité pour tort moral (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2). 3.4 Le harcèlement psychologique, appelé aussi communément "mobbing", se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser, exclure une personne sur son lieu de travail. La personne victime est souvent placée dans une situation où chacun des actes pris individuellement peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 5.1; 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.2; 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2; 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 3.1). Quand bien même des comportements ne peuvent être qualifiés juridiquement de "mobbing", car, par exemple, lesdits comportements ne cherchaient pas nécessairement à isoler et exclure un employé en particulier, ceux-ci peuvent néanmoins constituer des atteintes à la personnalité, réprimées par les art. 97 et 328 CO et le Tribunal peut allouer une indemnité de ce chef (arrêt du Tribunal fédéral 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8).

3.5 L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'attribution des tâches et à l'aménagement des conditions de travail (al. 2). L'art. 5 al. 5 LEg réserve les prétentions de la personne discriminée en dommages-intérêts et en réparation du tort moral, de même que les prétentions découlant de dispositions contractuelles plus favorables aux travailleurs. Une discrimination au sens de LEg représente aussi une atteinte aux droits de la personnalité; cette atteinte illicite peut donner droit à des dommages-intérêts ainsi qu'à une réparation du tort moral. Ainsi, le travailleur peut cumuler ses prétentions en réclamant une indemnité fondée sur l'art. 5 al. 1 à 4 LEg, des dommages-intérêts et une indemnité en réparation du tort moral (ATF 133 II 257 consid. 5.3 et les réf. cit.).

3.6 En l'occurrence, l'appelante ne saurait être suivie. En effet, comme l'a retenu le Tribunal, l'ambiance au sein de l'équipe était très bonne au début de l'année 2020. Tant F_____ que G_____ ont confirmé que les

- 24/29 -

C/13509/2021-4 membres de l'équipe avaient mal vécu la réception de l'email de l'ex-compagnon de l'intimée. Lors de cet envoi, l'équipe, hormis F_____, était en télétravail. L'intimée a suivi les conseils de I_____ et a envoyé un courriel d'excuses à ses collègues, lesquels ne lui ont pas répondu. Selon l'ancienne employée, elle n'aurait plus eu de contact avec ses collègues après cette date, alors qu'ils dialoguaient auparavant sur WhatsApp. G_____ a reconnu l'avoir bloquée sur Facebook. Malgré le contenu de cet email, l'impact négatif sur l'équipe et la réaction de celle-ci, les supérieurs hiérarchiques – en particulier F_____ qui n'a aucunement réagi – n'ont pris aucune mesure pour remédier aux tensions en étant résultées – ou à tout le moins pour dialoguer sur l'éventuel ressentiment engendré – et qui n'étaient pas réglées lors du retour au travail de l'intimée le 8 juin 2020. L'on ne saurait reprocher à l'intimée de n'avoir pas fait appel à une personne de confiance ou de référence dans l'entreprise, puisqu'elle a d'abord suivi les recommandations de I_____, puis a été en arrêt de travail quelques jours après l'envoi dudit courriel, de même que quelques jours après son retour au travail en juin 2020.

Il n'est pas contesté que l'attribution à l'intimée d'un bureau séparé de ses collègues était conforme au devoir de protection de l'appelante à l'égard de son ancienne employée. Il

convient néanmoins de relever que, bien que justifiée, cette mesure a nécessairement contribué au sentiment d'exclusion ressenti par l'intimée au vu de l'ensemble de la situation, notamment de l'éloignement relationnel avec ses collègues et de l'absence de téléphone et d'accès informatique.

S'agissant en particulier de la suppression de l'accès informatique et du contenu de la boîte email, l'application du processus interne en cas de départ ou d'absence prolongée devait être validée par le responsable des Ressources humaines, ce qui implique qu'elle a vraisemblablement été requise par F_____ comme l'a allégué l'intimée. Cette démarche à l'égard d'une employée en congé maladie en raison d'une grossesse et dont la date du retour après son congé maternité était approximativement déterminable apparaît peu compréhensible et ne s'explique pas par la volonté de sauvegarder la sécurité et la confidentialité des données de la société, mais bien par la volonté de supprimer le profil utilisateur de l'ancienne employée. Rien ne permet, par ailleurs, de retenir que cette procédure aurait été appliquée aux absences pour cause de grossesse/maternité des autres employées de la société ou du service Achats, en particulier à I_____. De plus, l'appelante n'explique, en tout état, pas la raison pour laquelle elle n'a pas pris les mesures pour rétablir l'accès informatique pour le 8 juin 2020 - alors que l'intimée avait prévenu F_____ à l'avance de son retour -, nécessitant que cette dernière s'adresse elle-même au responsable informatique. A l'instar des premiers juges, il sera retenu que l'application dudit processus et l'absence de mesures en vue du rétablissement de l'accès étaient susceptibles d'inquiéter l'intimée quant à sa place de travail.

- 25/29 -

C/13509/2021-4

En ce qui concerne la tâche de scannage et de classement confiée à cette dernière, il n'est pas contesté qu'il s'agissait d'une tâche usuelle, mais mineure de son activité. Bien qu'essentielle à l'entreprise, cette unique tâche n'en demeurerait pas moins ingrate et c'est à raison que le Tribunal a considéré qu'elle constituait une mesure radicale pouvant légitimement être considérée comme une punition, alors que rien ne s'opposait à ce que les tâches de son poste soient partagées avec sa remplaçante ou à tout le moins à ce que sa hiérarchie - informée à l'avance de son retour - mette en place une autre forme de collaboration permettant le bon fonctionnement du service et la continuité dans la gestion des affaires courantes. De plus, l'attribution de cette unique tâche - qui nécessitait que l'intimée se lève systématiquement pour accéder au scanner - n'était pas adaptée à son état et était contraire au devoir de l'employeur de protéger la santé de son employée. Contrairement à ce que soutient l'appelante, elle ne pouvait compter sur la forte probabilité supposée d'un nouvel arrêt de travail pour s'épargner de prendre les mesures qui s'imposaient. De surcroît, l'attribution de cette unique tâche au motif que l'employée repartirait rapidement en congé maternité constitue une discrimination manifeste dans l'attribution des tâches, prohibée par la LEg.

L'appelante relève que le retour au travail de l'intimée en juin 2020 et son activité de scannage n'ont duré que cinq jours, ce qui ne suffirait pas pour retenir l'existence d'une punition, respectivement d'une atteinte objectivement et subjectivement grave aux droits de la personnalité de l'employée. Toutefois, ce manquement ne saurait s'examiner de manière isolée et s'inscrit dans un ensemble de circonstances. Tout comme le Tribunal, la Cour est d'avis que cet ensemble de circonstances est constitutif d'une atteinte importante à la

personnalité de l'intimée qui se trouvait alors dans une situation de grande fragilité physique et psychologique. Cette situation, dont cette dernière a manifestement souffert et qui a généré une anxiété (attestée par C_____) néfaste à sa santé, a contribué à son nouvel arrêt de travail (déclarations du Dr M_____).

Au vu de ce qui précède, c'est à raison que les premiers juges ont considéré que l'atteinte à la personnalité et la souffrance morale de l'intimée étaient suffisamment importantes pour susciter réparation. L'appelante ne remet pas en cause le montant de l'indemnité pour tort moral de 3'000 fr. nets avec intérêt à 5% dès le 1er juillet 2021 au cas où une atteinte aux droits de la personnalité de l'intimée serait confirmée par la Cour. 4. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir violé l'art. 330a CO en rectifiant le certificat de travail.

- 26/29 -

C/13509/2021-4

E. 4

septembre 2023 consid. 3.1.1).

E. 4.1

Le Tribunal a relevé que l'intimée avait certes conclu à la délivrance d'un certificat de travail portant sur la nature et l'excellence du travail fourni par elle durant les années de collaboration. Elle avait cependant expliqué dans sa partie En Droit qu'elle souhaitait voir supprimer le paragraphe relatif à la libération de son obligation de travailler, qui, selon elle, lui portait préjudice dans ses recherches d'emploi, ainsi qu'y voir figurer avec précision les différents postes occupés par elle, son évolution au sein de l'entreprise, l'accroissement de ses responsabilités et l'excellence de ses prestations de travail. Les premiers juges ont considéré que la mention de la libération de l'obligation de travailler n'était pas de nature à favoriser l'avenir économique de l'employée, sans que cette information revête un intérêt particulier pour un futur employeur, étant précisé que la période du 8 janvier au 30 juin 2021 était courte par comparaison avec la durée totale des rapports de service, de sorte qu'il convenait de la supprimer. Pour le surplus, le Tribunal n'a pas fait droit à la demande de l'intimée, faute pour celle-ci de n'avoir précisé ni dans ses écritures ni en audience les rectifications qu'elle souhaitait voir apporter au certificat de travail en lien avec les différents postes occupés par elle, son évolution au sein de l'entreprise, l'accroissement de ses responsabilités et l'excellence de ses prestations de travail.

E. 4.2

L'appelante fait valoir que, bien que l'intimée ait conclu à la délivrance d'un certificat de travail, elle sollicitait en réalité la rectification du certificat de travail délivré. Le Tribunal a à raison retenu qu'elle n'avait pas précisé dans ses écritures ni en audience les rectifications qu'elle souhaitait voir apporter au certificat de travail en lien avec les différents postes occupés par elle, son évolution au sein de l'entreprise, l'accroissement de ses responsabilités et l'excellence de ses prestations de travail. Ce faisant, il aurait dû la débouter de toute conclusion relative au certificat de travail.

L'appelante fait également valoir que l'intimée a admis avoir retrouvé un travail sans avoir eu besoin de produire son certificat de travail, preuve en était que ce certificat ne lui portait aucun préjudice.

Elle considère en outre qu'en modifiant unilatéralement et sans droit ce document - et, ce faisant, en établissant un faux certificat -, elle a "vidé de son objet sa conclusion visant à rectifier ledit certificat".

L'intimée relève avoir tant dans sa demande que lors de l'audience du 28 avril 2022 précisé la modification sollicitée. Elle expose avoir décidé de renoncer à l'utiliser dans le cadre de ses recherches d'emploi, ce qui lui avait permis d'obtenir son nouvel emploi.

E. 4.3

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,

- 27/29 -

C/13509/2021-4 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 travailleur a droit à un certificat portant des informations complètes. Le certificat peut et même doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient fondés et pertinents (arrêts du Tribunal fédéral 4A_11712007 et 4A_12712007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 525s). Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). Le certificat de travail ne doit pas faire état des absences, y compris pour des motifs de santé, sauf si celles-ci sont significativement importantes par rapport à la durée totale des rapports de travail (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 523; MARTIN ANTIPAS, Les certificats dans les relations de travail, 2018, p. 16 et réf. cit.). La solution devrait être encore plus nuancée s'agissant de la mention d'une libération de l'obligation de travailler, car celle-ci émane par nature de l'employeur et le travailleur n'a pas d'influence sur celle-ci. La mention d'une telle période sans activité ne favorise pas l'avenir du travailleur et devrait ainsi demeurer exceptionnelle (MARTIN ANTIPAS, op. cit., p. 16 et 17).

E. 4.4

Les conclusions doivent être interprétées selon le principe de la confiance, à la lumière de la motivation de l'acte (ATF 137 III 617 consid. 6.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_274/2020 du 1er septembre 2020 consid. 4).

E. 4.5

In casu, si l'intimée n'a certes pas conclu formellement à la rectification du contrat de travail par la suppression du paragraphe relatif à sa libération de son obligation de travail, sa demande en ce sens ressort, en revanche, clairement de la motivation de sa demande et de ses déclarations lors de l'audience tenue par le Tribunal le 28 avril 2022, de sorte que c'est à raison que le Tribunal est entré en matière sur ce point.

Sur le fond, il sera, à l'instar des premiers juges, considéré que la mention de la libération de l'obligation de travailler le 8 janvier 2021 - qui ne revêt pas un intérêt particulier pour un futur employeur - n'est pas de nature à favoriser l'avenir économique de l'intimée, étant, par ailleurs, relevé que la prolongation de la libération au 30 juin 2021 (engendrée par l'arrêt de travail du 13 janvier au 30 avril 2021) doit être considérée comme courte en comparaison avec la durée totale des rapports de service. De plus, le fait que l'intimée ait finalement trouvé un nouvel emploi sans avoir fourni ce document n'est pas déterminant, puisqu'elle

- 28/29 -

C/13509/2021-4 est légitimée à détenir un certificat de travail adéquat qu'elle pourrait être amenée à utiliser dans le cadre d'autres recherches d'emploi.

C'est ainsi à raison que l'appelante a été condamnée à délivrer un certificat de travail rectifié en ce sens. 5. Au vu de ce qui précède, le jugement entrepris sera confirmé. 6. Il ne sera pas perçu de frais pour l'appel, dont la valeur litigieuse est inférieure à 50'000 fr. (art. 114 let. c et 116 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). La procédure d'appel ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC), l'appelante n'ayant pas procédé de manière téméraire ou de mauvaise foi, en dépit de la faiblesse des chances de succès de son appel. *
* * * *

- 29/29 -

C/13509/2021-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 :

A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 25 novembre 2022 par A_____ SA contre le jugement JTPH/328/2022 rendu le 25 octobre 2022 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/13509/2021-4. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit que la procédure est gratuite. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Jocelyne DEVILLE CHAVANNE, présidente; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Ana ROUX, juge salariée; Madame Fabia CURTI, greffière.

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.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.

E. 8

janvier 2021, alors qu'il ressort tant de ses fiches d'entretiens pour les années 2018 et 2019, du certificat de travail établi le 30 juin 2021 que des déclarations de ses supérieurs I_____, C_____ et N_____ que l'appelante était satisfaite de son travail. A cela s'ajoute que rien ne permet de retenir que, sans sa grossesse, l'intimée aurait été mise en compétition avec sa remplaçante, de sorte que son poste de travail a bien été mis en danger en raison de sa grossesse ou de sa maternité. C'est ainsi à raison que le Tribunal a considéré que l'intimée avait rendu vraisemblable que le motif de son congé résidait dans sa grossesse ou sa maternité, ce qui engendrait la présomption de l'existence d'une discrimination et la charge à l'employeur d'apporter la preuve stricte du contraire.

En appel, l'appelante fait valoir que le licenciement litigieux était justifié par la restructuration de l'ensemble de l'entreprise et par le fait que J_____ disposait de meilleures compétences et d'un profit plus polyvalent.

S'agissant du premier motif invoqué par l'appelante, il sera, à l'instar du Tribunal, relevé qu'il ressort de l'organigramme du service Achats au mois de février 2021 que ce service

était alors composé de F_____, de I_____, de G_____ et de

- 19/29 -

C/13509/2021-4 J_____, soit du même nombre d'employés que lors du départ de B_____ en congé maladie, occupant les mêmes fonctions qu'en 2020.

De plus, si les services Entreprise générale et Génie civil avaient connu un ralentissement, qui avait nécessité une réorganisation de ces services (témoins F_____, K_____, R_____ et P_____), mais également le dépôt et l'administration (témoin K_____), le service Achats n'avait, en revanche, subi aucun ralentissement et avait, au contraire, fait face à une charge de travail très importante. Comme l'a indiqué F_____, cette augmentation de la quantité de travail l'avait conduit à dire à l'intimée que le service pourrait être amené à faire appel à deux assistantes. Ce dernier a également déclaré qu'en 2021, la quantité de travail, en revanche, avait été fluctuante, ce dont il ne pouvait avoir connaissance au moment du licenciement litigieux intervenu le 8 janvier 2021. Selon C_____, il n'y avait pas eu de restructuration du service Achats, sauf en ce qui concernait le remplacement de l'intimée. Contrairement à ce que prétend l'appelante, le fait que sa restructuration n'ait pas touché le service de l'intimée est déterminant, puisque cela implique précisément que cette réorganisation n'a pas eu de conséquence sur le service dans lequel travaillait l'intimée et qu'elle ne peut constituer un motif de licenciement.

Par ailleurs, comme l'a indiqué K_____, la décision de procéder à un licenciement appartenait au chef de service et au directeur des Ressources humaines. Cette décision - prise par F_____ et D_____ - avait été prise en fonction des besoins du service en question.

Comme l'a à raison retenu le Tribunal, la direction du service Achats n'a donc pas mené de restructuration du service, mais a uniquement procédé à un remplacement de l'intimée par sa collègue, si bien que le premier motif avancé par l'appelante ne justifie pas le licenciement litigieux.

Quant au second motif invoqué par l'appelante, il sera, à l'instar des premiers juges, relevé qu'il ne suffit pas, selon la jurisprudence précitée, que l'employeuse démontre que la nouvelle titulaire du poste était objectivement plus compétente que l'employée licenciée. Il lui appartient d'établir que les prestations de cette dernière étaient devenues insuffisantes. En appel, l'appelante n'invoque plus que J_____ aurait été plus efficace que l'intimée, mais seulement qu'elle disposait de meilleures compétences et d'un profil plus polyvalent, l'ancienne employée ne possédant, selon elle, plus des qualités suffisantes pour le poste litigieux.

Il ressort de l'audition des témoins que la société avait décidé de privilégier les profils plus polyvalents et plus orientés sur les aspects techniques (témoin D_____). J_____, qui avait de l'expérience dans les chantiers, la rédaction des

- 20/29 -

C/13509/2021-4 contrats de sous-traitance, la comptabilité et l'établissement de "tableaux comparatifs complexes", correspondait à ce profil (témoins D_____, I_____ et F_____). Selon ce dernier, la tâche de rédiger les contrats de sous-traitance constituait une tâche minoritaire de l'intimée, mais qui avait pris de l'ampleur. Si l'ancienne employée a admis que la rédaction des contrats de sous-traitance ne constituait pas sa tâche préférée, elle s'en acquittait néanmoins, ce qui est confirmé par J_____, qui a déclaré avoir retrouvé de tels

contrats en cours. Les fiches d'entretien ne comportent par ailleurs aucune indication selon laquelle l'intimée ne s'en serait pas acquittée de manière satisfaisante. Il sera retenu que, quand bien même la remplaçante de l'intimée disposait de compétences supplémentaires, rien ne permet de retenir que les compétences de l'ancienne employée - dont le travail avait donné entière satisfaction à l'appelante jusqu'à son arrêt-maladie - ne correspondaient plus aux besoins du service et que ces prestations étaient devenues insuffisantes.

Il sera ainsi considéré, à l'instar du premier juge, que l'appelante n'a pas réussi à démontrer l'existence d'un motif objectif justifiant le licenciement de l'intimée à son retour de congé maternité et n'a pas renversé la présomption de congé discriminatoire, de sorte que le congé doit être qualifié comme tel.

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