

GE_GERICHTE CAPH/133/2018 vom 2. Oktober 2018

GE Cour de justice, 2018-10-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_133_2018

FR: GE_GERICHTE CAPH/133/2018 du 2 octobre 2018

IT: GE_GERICHTE CAPH/133/2018 del 2 ottobre 2018

Erwägungen

E. 1.1

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

E. 1.2

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle 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. 2

L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir admis que son licenciement par l'intimée était abusif. Elle soutient essentiellement que son supérieur hiérarchique n'a pas voulu entendre ses doléances justifiées quant à l'isolement et la mise à l'écart dont elle faisait l'objet, préférant la licencier plutôt que de prendre les mesures qui s'imposaient.

E. 2.1

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 cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 131 III 535 consid. 4.1 p. 537 s.).

E. 2.1.1

La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.4; 131 III 535 consid. 4.2). L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées par cette disposition (ATF 136 III 513 ibidem; 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4). Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie est abusif, 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. Cette disposition vise le congé discriminatoire,

fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'appartenance religieuse, l'âge, l'homosexualité, le statut familial, les antécédents judiciaires, ou encore la maladie ou la séropositivité (ATF 127 III 86, consid. 2a; arrêt du Tribunal fédéral du

- 18/28 -

C/8626/2016-4 11 novembre 1993 publié in SJ 1995 p. 798 et les références citées). Elle ne s'applique pas lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une "raison inhérente à la personnalité" au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (ATF 136 III 513 consid. 2.5; 127 III 86 consid. 2b; 125 III 70 consid. 2c). Ainsi, il a été jugé que le congé n'était pas abusif lorsqu'il était donné au travailleur qui, en raison de son caractère difficile, crée une situation conflictuelle qui nuit notablement au travail en commun (ATF 136 III 513 ibidem; 132 III 115 consid. 2.2; 125 III 70 consid. 2c). Selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé-représailles ou congé-vengeance. Elle tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis. En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées. La réclamation ne doit toutefois être ni chicanière ni téméraire, car elle empêcherait alors une résiliation en elle-même admissible (arrêt du Tribunal fédéral 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.2 et les références).

E. 2.1.2

Ce n'est pas le but du congé, à savoir celui de mettre fin à la relation contractuelle, qui est illicite, mais le motif intérieur qui a poussé de manière décisive l'une des parties à mettre fin au contrat. Pour que le congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement ; en d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de la partie de résilier le contrat (arrêt du Tribunal fédéral du 11 novembre 1993, in SJ 1995 I p. 798 et les réf. citées; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 7 ad art. 336 CO). En principe, une exécution insatisfaisante de la prestation de travail est reconnue comme valant un motif légitime de licenciement (DUNAND, op. cit., n. 89 ad art. 336 CO). La résiliation est cependant abusive si elle est motivée par une baisse des prestations du travailleur et que celle-ci est la conséquence d'un harcèlement psychologique, car l'employeur qui tolère le harcèlement viole les devoirs imposés par l'art. 328 CO et il n'est pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat (ATF 125 III 70 consid. 2a).

E. 2.1.3

En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 123 III 246 consid. 4b). Dans ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a

- 19/28 -

C/8626/2016-4 donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants

pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les réf. cit.).

E. 2.2

En l'espèce, l'intimée a invoqué comme motifs de licenciement de l'appelante des problèmes d'attitude et de comportement présentés par celle-ci, qui se répercutaient sur la qualité de son travail et entraînaient une collaboration difficile avec son entourage professionnel. Devant la Cour, l'appelante ne soutient plus qu'elle aurait été victime, de la part de l'intimée, de harcèlement ou de mobbing, lequel serait à l'origine des problèmes susvisés et rendrait dès lors abusif le motif de licenciement invoqué par l'intimée. L'appelante reproche uniquement à l'intimée de ne pas avoir tenu compte de ses doléances justifiées à l'endroit de ses collègues et d'avoir choisi de la licencier, plutôt que de prendre des mesures propres à assurer la bonne marche du service. Les enquêtes ordonnées par le Tribunal n'ont cependant pas permis de vérifier le caractère justifié des doléances formulées par l'appelante. Il n'est notamment pas établi que celle-ci ait été délibérément mise à l'écart par ses collègues, deux d'entre eux ayant notamment rapporté qu'il n'y avait pas de volonté de ne pas convier l'appelante à des déjeuners entre collègues et que celle-ci s'était de son propre chef rendue à de tels déjeuners de moins en moins souvent (en fait, consid. g.d et g.f). Il n'est pas davantage établi que l'appelante aurait été discriminée en raison de sa nationalité suisse, ni qu'elle aurait été victime d'une forme d'entente ou de conspiration de la part de collègues partageant une autre nationalité, soit en l'occurrence la nationalité française. Les enquêtes ont notamment permis de vérifier que l'intimée employait des personnes de différentes nationalités et un collègue de l'appelante a qualifié d'invraisemblable l'éventualité d'une discrimination pour ce motif (en fait, consid. g.f). Les allégations de l'appelante selon lesquelles elle aurait été licenciée pour favoriser l'engagement définitif d'une collaboratrice de nationalité française ne sont pas non plus démontrées, deux témoins ayant confirmé que la collaboratrice en question avait en réalité repris le poste d'une autre personne (en fait, consid. g.e et g.f). Tout au plus l'appelante a-t-elle pu s'aliéner la sympathie de certains collègues frontaliers après avoir exprimé devant eux son opinion sur le nombre de frontaliers en Suisse en relation avec une votation populaire, ce dont elle ne peut toutefois leur tenir rigueur. Une collègue de l'appelante a d'ailleurs observé que si ses rapports avec celle-ci étaient devenus plus distants, ils étaient néanmoins demeurés professionnels (en fait, consid. g.e) et rien ne permet d'affirmer qu'il en soit allé différemment avec d'autres personnes.

- 20/28 -

C/8626/2016-4 Un proche collègue de l'appelante a certes déclaré que leur supérieur hiérarchique n'était pas très rigoureux, n'encadrait pas ses équipes et ne réagissait pas à certaines situations relatives à la gestion de la masse de travail et à la répartition des tâches (en fait, consid. g.d). Ce collègue a néanmoins précisé que chaque collaborateur était au courant de ses tâches et que le travail devait simplement être effectué, sans qu'il soit besoin d'instructions ni d'autorité particulières. On ne voit dès lors pas en quoi l'appelante aurait été empêchée d'accomplir correctement les tâches qui lui étaient confiées, en faisant preuve du degré d'autonomie et de responsabilité que l'on pouvait attendre d'elle, ni en quoi ce style de management peu contraignant serait à l'origine des problèmes de comportement et d'attitude

qui lui sont reprochés par l'intimée. Si le collègue susvisé a affirmé qu'il en était résulté une mauvaise ambiance persistante, il a également relevé que la mésentente et les reproches existant entre l'appelante et deux collègues en particulier portaient sur des questions de détail. Il convient également de relever que le collègue susvisé a pu, comme l'appelante, éprouver une certaine jalousie lorsque l'intimée a désigné un autre collègue au poste de _____ [chef de groupe], de sorte que son opinion au sujet de l'activité de son supérieur hiérarchique et de l'ambiance du service doit être relativisée. Ainsi, les difficultés rencontrées par l'appelante apparaissent liées au fait que celle-ci s'est crue à tort victime d'isolement et de discrimination au sein de l'intimée, ainsi que de négligence de la part de son responsable hiérarchique. Il est par ailleurs établi que ce ressenti de l'appelante a eu des répercussions négatives sur la qualité de son travail, ainsi sur le fonctionnement du service auquel elle était intégrée. Une responsable de l'intimée a notamment rapporté que les documents fournis par l'appelante devaient être corrigés par ses soins à plusieurs reprises, avant d'être corrects. Le supérieur direct de l'intimée a quant à lui témoigné de ce que le manque de communication de l'appelante avec ses collègues ne permettait notamment pas à ceux-ci d'assurer le suivi de ses dossiers lorsqu'elle était absente, impactant directement le bon fonctionnement du service. Contrairement à ce que soutient l'appelante, il importe peu que son travail ait pu faire l'objet d'une évaluation positive par son ancienne supérieure ou par la société de placement qui l'employait, pour la période précédant son engagement direct au sein de l'intimée, soit en 2013. Une dégradation des prestations et du comportement de l'appelante pour la période subséquente, soit dès le printemps 2014, est en l'occurrence suffisamment établie. En sus des témoignages susvisés, cette dégradation ressort notamment de l'évaluation établie par l'intimée au mois de juillet 2014, dans laquelle les prestations de l'appelante ont été jugées insuffisantes ("off track"), pour les raisons décrites ci-dessus. Comme le relève l'intimée, l'appelante n'a alors pas contesté cette évaluation, n'y a pas apporté les commentaires qu'il lui était loisible d'y apporter et n'en a pas demandé la réouverture dans les délais prévus à cet effet.

- 21/28 -

C/8626/2016-4 Il est au surplus établi que l'appelante a eu avec son supérieur hiérarchique plusieurs entretiens, sans qu'elle ne parvienne à surmonter ses difficultés, ni à retrouver des relations plus sereines vis-à-vis de ses collègues. S'il est vrai que le supérieur de l'appelante n'a pas formellement entamé avec elle le processus de redressement ("H_____") prévu par la réglementation interne de l'intimée, ledit supérieur a confirmé que les entretiens qu'il avait eus avec l'appelante procédaient de la même démarche. L'appelante ne saurait de bonne foi reprocher à l'intimée de ne pas avoir formellement engagé le processus susvisé, alors qu'elle-même n'a pas fait usage de la procédure de plainte prévue par le règlement interne de l'intimée et qui lui auraient permis de donner un cadre formel à ses doléances pour les faits dont elle s'estimait victime. La procédure a par ailleurs permis de vérifier que l'intimée n'a pas eu connaissance des démarches entreprises par l'appelante auprès de la société F_____ et qu'elle ne pouvait dès lors en tirer de quelconques indications quant aux mesures à prendre suite aux difficultés que l'appelante indiquait rencontrer dans son travail. L'appelante, qui allègue avoir requis de l'intimée qu'elle prenne effectivement de telles mesures, n'en donne d'ailleurs pas le détail dans le présent procès. Au vu des motifs qui précèdent, on ne saurait en définitive reprocher à l'intimée d'avoir décidé de mettre un terme à ses relations de travail avec l'appelante pour les motifs invoqués, soit des problèmes de comportement se répercutant sur la qualité du travail de l'appelante et entraînant une

collaboration difficile avec son entourage professionnel. Il s'ensuit que le licenciement de l'appelante n'était pas abusif et que le jugement entrepris doit être confirmé en tant qu'il a débouté celle-ci de ses prétentions en paiement d'une indemnité à ce titre.

E. 3

L'appelante reproche ensuite au Tribunal de l'avoir déboutée de ses prétentions en paiement d'une indemnité pour l'atteinte que l'un de ses collègues aurait portée à sa personnalité en s'exprimant à son sujet devant des tiers.

E. 3.1

Dans le cadre des rapports de travail soumis au Code des obligations, le fondement de la protection de la personnalité est exprimé à l'art. 328 CO, qui prévoit notamment que 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 (art. 328 al. 1 CO). L'article 328 CO instaure une protection plus étendue que celle qu'assurent les articles 27 et 28 du Code civil. D'une part, cette disposition interdit à l'employeur de porter atteinte, par ses directives (art. 321d CO), 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 (AUBERT, Commentaire romand, Code des obligations I, 2e éd. 2012, n. 2 ad art. 328 CO), laquelle englobe notamment la vie et la santé du travailleur, son intégrité corporelle et intellectuelle, son honneur personnel et professionnel, sa

- 22/28 -

C/8626/2016-4 position et la considération dont il jouit dans l'entreprise (arrêt du Tribunal fédéral 4C.253/2001 du 18 décembre 2001 consid. 2c et les réf. citées ; REHBINDER, Basler Kommentar, Obligationenrecht, vol. I, 5e éd. 2011, n. 3 ad art. 328 CO). Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 al. 1 CO du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1, 99 al. 3 et 101 al. 1 CO; ATF 130 III 699 consid. 5.1; 127 III 351 consid. 4b/cc et réf. citées; 125 III 70 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral C.526/1983, paru in SJ 1984 p. 554, consid. 2a).

E. 3.1.2

La responsabilité à raison des actes des auxiliaires est régie par l'art. 101 CO. La notion d'auxiliaire couvre les tiers qui exécutent totalement ou partiellement l'obligation du débiteur, avec le consentement de ce dernier. Il suffit que l'auxiliaire ait agi au su et avec le consentement du débiteur; le rapport fonctionnel est déterminant. Un employeur est ainsi responsable du dommage causé à son employé en raison d'actes de harcèlement psychologique ou d'atteintes à la personnalité commis par un supérieur hiérarchique. En revanche, lorsque l'acte reproché n'est plus dans un rapport de causalité fonctionnel avec les obligations contractées par l'employeur à l'égard du lésé, la responsabilité de l'employeur selon l'art. 101 CO n'est pas engagée. L'employeur n'est par exemple pas responsable d'un vol ou d'une agression physique commise par un employé envers un autre, car un tel acte sort totalement du cadre fonctionnel des rapports de travail (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., p. 316s. et les arrêts cités).

E. 3.1.3

En vertu de l'art. 169 CPC, toute personne qui n'a pas la qualité de partie peut témoigner sur des faits dont elle a eu une perception directe. Le témoignage par oui-dire n'a ainsi pas de force probante, d'autant moins lorsque le témoin relate des déclarations de la partie en charge de la preuve (arrêt du Tribunal fédéral 4P.48/2006 du 22 mai 2006). Les déclarations écrites des témoins ont une force probante réduite. Elles ne sauraient se substituer valablement à l'audition du témoin, à tout le moins lorsqu'une comparution peut raisonnablement être ordonnée (VOUILLOZ, Le droit à la preuve dans le Code de procédure civile suisse (art. 150 à 193 CPC), in Jusletter 27, avril 2009, p. 17).

E. 3.2

En l'espèce, l'appelante soutient que la responsabilité de l'intimée est engagée en raison de propos attentatoires à son honneur que son collègue M_____ aurait tenus en présence de tiers. A supposer que la réalité de tels propos soit établie, il apparaît que ceux-ci ont été tenus par l'employé susvisé non pas dans le cadre de son activité pour le compte de l'intimée, mais à l'occasion d'une formation externe qu'il suivait de son propre

- 23/28 -

C/8626/2016-4 chef, tout comme l'appelante. A ce propos, il doit être noté que l'intimée a refusé de remettre à l'appelante une attestation pour cette formation, au motif qu'elle ne lui avait pas demandé de suivre ladite formation et que celle-ci n'était pas obligatoire pour sa fonction. Or, il n'est pas établi qu'il en aurait été différemment dans le cas du collègue susvisé, soit notamment que ledit collègue aurait suivi la formation en question à la demande et/ou sous la supervision de l'intimée. Dans ces conditions, l'existence d'un rapport fonctionnel, au sens des considérants rappelés sous consid. 3.1.2 ci-dessus, entre les atteintes à la personnalité invoquées et les devoirs d'employeur de l'intimée doit être niée. L'intimée ne savait pas et ne pouvait pas savoir que son employé, qui n'était d'ailleurs pas le supérieur hiérarchique de l'appelante, pourrait être amené à s'exprimer au sujet de celle-ci dans le cadre d'une formation dont l'objet et la finalité lui étaient étrangers; elle n'a pas consenti, même implicitement, à ce que de tels propos y soient tenus. Par conséquent, la responsabilité de l'intimée ne saurait être engagée en raison des propos tenus par M_____ au sujet de l'appelante, faute pour celui-ci d'avoir agi en qualité d'auxiliaire de l'intimée lorsqu'il a pu proférer de tels propos. La question de l'éventuelle responsabilité directe du prénommé envers l'appelante pour les propos tenus peut demeurer ouverte, celui-ci n'étant pas partie au présent procès. Comme le Tribunal, la Cour relève par ailleurs que la réalité des propos dénoncés par l'appelante n'est pour l'essentiel pas établie à satisfaction de droit. Bien que dûment convoquée, N_____ n'a pas confirmé sous serment les termes de son attestation du 15 janvier 2015 et O_____ a confirmé ne pas avoir été le témoin direct de la plupart des propos relatés dans sa propre attestation, laquelle avait été établie longtemps après les événements décrits. Pour ce motif également, le jugement entrepris sera dès lors confirmé en tant qu'il a débouté l'appelante de ses prétentions en paiement d'une indemnité pour atteinte illicite à sa personnalité.

E. 4

L'appelante reproche ensuite au Tribunal de n'avoir pas fait droit à ses conclusions en paiement d'un bonus pour les années 2014 et 2015.

E. 4.1

Sous la note marginale de gratification, la loi prévoit que si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi (art. 322 al. 1 CO). En cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à la rétribution spéciale, le travailleur n'a droit à une part proportionnelle de cette rétribution que s'il en a été convenu ainsi (art. 322 al. 2 CO).

- 24/28 -

C/8626/2016-4 En matière de gratification, les parties jouissent d'une grande liberté contractuelle. Elles peuvent subordonner le droit à la gratification à des conditions, par exemple à la présence du salarié dans l'entreprise lors de son versement ou à l'absence de résiliation du contrat (arrêts du Tribunal fédéral 4A_509/2018 du 3 février 2009 consid. 4.1; 4C.340/2005 du 24 janvier 2006 consid. 2.4). Il convient cependant de réserver l'application de l'art. 156 CO dans l'hypothèse où l'employeur empêche l'avènement d'une condition nécessaire à l'acquisition des droits d'une manière contraire à la bonne foi. Il convient ainsi de déterminer si l'intention de l'employeur était d'empêcher la condition de se réaliser. En pareille hypothèse, la condition sera réputée réalisée et le travailleur acquerra définitivement les droits promis conditionnellement, nonobstant la résiliation des rapports de travail antérieurement à l'échéance fixée (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 995).

E. 4.2

En l'espèce, l'appelante ne conteste pas que le bonus prévu par son contrat de travail doive être qualifié de gratification au sens des dispositions et principes rappelés ci-dessus. Elle ne conteste pas non plus que son contrat rappelait expressément qu'une telle gratification ne pouvait être payée qu'à condition que le contrat soit toujours en vigueur et qu'il n'ait pas été résilié, reprenant et étendant par là le principe posé à l'art. 322d al. 2 CO. L'appelante soutient uniquement que la résiliation de son contrat de travail par l'intimée était abusive et que celle-ci aurait ce faisant empêché l'avènement de son droit au bonus d'une manière contraire à la bonne foi. Il découle cependant des considérants ci-dessus que le licenciement de l'appelante par l'intimée n'était en l'espèce pas abusif. Il n'est par ailleurs pas établi que l'intimée aurait licencié l'appelante dans la seule optique d'empêcher la naissance de son droit au bonus, ce que l'appelante ne soutient d'ailleurs pas. Cette dernière ne démontre pas non plus que l'intimée aurait eu pour pratique de déroger aux règles susvisées et d'accorder des gratifications à certains collaborateurs nonobstant la résiliation de leur contrat de travail. Aucun témoin n'a confirmé l'existence d'un précédent en ce sens. Par conséquent, le Tribunal a retenu à bon droit qu'au vu du licenciement de l'appelante, survenu le 23 septembre 2014, celle-ci ne pouvait prétendre au paiement d'un bonus pour les années 2014 et 2015. Le jugement entrepris sera confirmé en tant qu'il a débouté l'appelante de ses conclusions à ce propos.

E. 5

En sus du bonus, l'appelante fait grief au Tribunal de ne pas avoir reconnu son droit au remboursement de son abonnement aux transports publics et au paiement de la prime liée à la naissance de son fils, tel que prévus par son contrat de travail et le règlement interne de l'intimée. 5.1.1 L'art. 18 al. 1 CO prévoit que pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans

- 25/28 -

C/8626/2016-4 s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention. Si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat, il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre (application du principe de la confiance; (ATF 143 III 157 consid. 1.2.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_155/2017 du 12 octobre 2017 consid. 2.3 et 4A_508/2016 du 16 juin 2017 consid. 6.2.2, non publié aux ATF 143 III 348). 5.1.2 Dans les procès soumis à la maxime de disposition, le juge ne peut pas accorder plus ou autre chose que ce qui est demandé (art. 58 al. 1 CPC), de sorte que les parties sont tenues de prendre des conclusions claires, nettes et suffisamment déterminées (ATF 116 II 215 consid. 4a, in JT 1991 I 34). L'auto-nomie privée, qui est au cœur du droit des obligations, trouve son prolongement en procédure civile dans le principe de disposition (Dispositionsmaxime). Il en découle principalement que le juge intervient seulement à l'initiative des parties et qu'il est lié par leurs conclusions (ATF 141 III 596 consid. 1.4.5).

E. 5.2

En l'espèce, le règlement du personnel de l'intimée, auquel renvoyait le contrat de travail de l'appelante, prévoyait que l'intimée participait aux frais effectifs de transports publics des employés, à concurrence de 840 fr. par an, étant précisé que ce montant était payé pro rata temporis, selon le temps d'activité. Si ces dispositions ne règlent pas expressément le cas de l'employé licencié et libéré de l'obligation de travailler pendant le délai de congé, l'appelante devait de bonne foi comprendre que la participation aux frais de transports supposait l'exercice d'une activité effective pour le compte de l'intimée, ces dispositions ayant principalement pour but de couvrir les frais encourus par l'employée pour se rendre à son travail et/ou se déplacer dans le cadre de son travail. De tels frais n'étant pas encourus en cas de libération de l'obligation de travailler, a fortiori pour une longue durée comme en l'espèce, l'appelante ne saurait prétendre au remboursement de ses frais de transport pour l'année 2015, postérieure à son licenciement. Le seul fait que l'appelante ait offert à l'intimée de reprendre son service au début de l'année 2015, ne change rien à ce qui précède. Il n'est notamment pas démontré que l'intimée aurait libéré l'appelante de l'obligation de travailler dans le seul but de ne pas avoir à prendre en charge ses frais de transport publics (cf. art. 156 CO). S'il est par ailleurs concevable que la prise en charge des frais de transport prévue contractuellement puisse également servir aux recherches d'un nouvel emploi durant le délai de congé, l'appelante ne fournit en l'espèce aucun moyen de preuve ni ne donne aucune indication quant aux recherches qu'elle aurait effectuées pendant ledit délai, qui auraient nécessité qu'elle se

- 26/28 -

C/8626/2016-4 déplace à l'intérieur du canton. Par conséquent, le jugement entrepris sera confirmé en tant qu'il a débouté l'appelante de ses prétentions à ce titre. S'agissant de la prime de naissance, le règlement de l'intimée prévoyait l'allocation d'un bon cadeau d'une valeur de 250 fr. En l'espèce, l'appelante conclut cependant au paiement d'une somme de 250 fr. et non à la remise du bon cadeau prévu contractuellement. La Cour étant liée par les conclusions de l'appelante, qui relèvent sur ce point de la maxime de disposition, elle ne saurait lui allouer directement la somme de 250 fr., qui n'est pas ce qui est prévu par le

contrat, ni lui octroyer le bon cadeau susvisé, qui n'est pas ce à quoi elle conclut. Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ce point, par substitution de motifs.

E. 6

L'appelante reproche enfin au Tribunal de ne pas avoir ordonné à l'intimée de lui remettre un certificat de travail conforme à celui qu'elle a elle-même versé à la procédure.

E. 6.1

En vertu de l'art. 330a CO, l'employé 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 du travail et sa conduite (al. 1). A sa demande expresse, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (al. 2).

E. 6.1.1

Le document prévu par cette disposition a pour but de favoriser l'avenir économique du travailleur et ses recherches en vue d'un nouvel emploi (ATF 107 IV 35 = JdT 1982 IV 111, consid. 3a). L'employeur ne doit pas porter atteinte à l'avenir économique de son ancien employé de manière injustifiée et doit lui établir et remettre tous les documents nécessaires. S'il ne satisfait pas à cette obligation en retenant des documents, il répond des conséquences dommageables pour le travailleur conformément aux articles 97ss CO (JAR 2002, p. 315).

E. 6.1.2

Le contenu du certificat de travail doit être exact. Toutes informations erronées, trompeuses ou imprécises doivent en être exclues (AUBERT, in DUNAND/MAHON (éd.), Commentaire du droit du travail, Berne 2013, n. 19 ad art. 330a CO). 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, le travailleur peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (ATF 129 III 177 consid. 3.3; AUBERT, op. cit., 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 (arrêt 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

E. 6.2

En l'espèce, l'appelante se plaint de ce que le certificat de travail qui lui a été remis par l'intimée serait médiocre. A sa lecture, on ne constate toutefois pas

- 27/28 -

C/8626/2016-4 d'appréciation négative des prestations de l'appelante et la teneur dudit certificat reflète adéquatement la nature et la durée des rapports de travail. S'il est vrai qu'une collaboratrice des ressources humaines de l'intimée a rapporté que ce certificat se situait dans la moitié inférieure des certificats possibles quant à sa qualité, ladite collaboratrice a également relevé que ce certificat mettait en valeur les tâches que l'appelante effectuait correctement et ne mettait pas l'accent sur les aspects où celle-ci n'était pas douée (en fait, consid. g.c). Il a par ailleurs été retenu ci-dessus que le travail de l'appelante, pour la période où elle était directement employée par l'intimée, n'était pas exempt de tout reproche et que son manque de communication avec ses collègues pouvait perturber la bonne marche du service, ce dont le certificat de travail fourni par l'intimée ne fait pas mention. Le certificat de travail établi par l'intimée n'est dès lors pas défavorable à

l'appelante. Il n'est au surplus pas anormal que ce certificat soit moins élogieux que celui remis à l'appelante par la société C_____, dès lors que l'appelante ne rencontrait pas les difficultés relevées ci-dessus lorsqu'elle était placée auprès de l'intimée par ladite société. L'appelante échoue ainsi à démontrer qu'elle serait en droit de prétendre à un certificat de travail comportant les superlatifs et autres formules emphatiques contenues dans sa propre version dudit certificat. L'intimée n'a par ailleurs pas manqué à ses obligations envers l'appelante en refusant de transmettre, spontanément et par téléphone, des références à son sujet à une personne qu'elle ne connaissait pas et dont elle ne pouvait pas vérifier l'identité. Les enquêtes ont d'ailleurs permis de vérifier que l'intimée proposait à ses ex-employés de remplir un formulaire l'autorisant à transmettre leurs références à des tiers, à défaut de quoi elle s'abstiendrait de toute communication; or, l'appelante, qui ne conteste pas ce qui précède, ne démontre pas avoir rempli le formulaire en question. Elle ne prend de surcroît aucune conclusion spécifique en relation avec le refus de transmission susvisé. Par conséquent, le jugement entrepris sera également confirmé en tant qu'il a débouté l'appelante de l'ensemble de ses conclusions relatives à la remise d'un certificat de travail.

E. 7

Les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 500 fr., seront mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Ils seront compensés avec l'avance de frais fournie par celle-ci, qui demeure acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC). Il n'est pas alloué de dépens d'appel ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). * * *

- 28/28 -

C/8626/2016-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 1er février 2018 par A_____ contre le jugement rendu le 19 décembre 2017 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/8626/2016-4. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrêt les frais judiciaires d'appel à 500 fr., les met à la charge de A_____ et les compense avec l'avance de frais de même montant fournie par celle-ci, qui demeure acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice. Siégeant : Madame Jocelyne DEVILLE CHAVANNE, présidente; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur; Monsieur Thierry ZEHNDER, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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.

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