

## **GE\_GERICHTE CAPH/81/2016 vom 9. Mai 2016**

GE Cour de justice, 2016-05-09, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_81\\_2016](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_81_2016)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/81/2016 du 9 mai 2016

IT: GE\_GERICHTE CAPH/81/2016 del 9 maggio 2016

### **Erwägungen**

#### **E. 23**

mars 2015, ainsi que le 12 mai 2015, dont A\_\_\_\_\_ n'a pas approuvé la teneur. e. Les parties ont persisté dans leurs conclusions lors des plaidoiries orales du 10 mai 2015. E. Il ressort encore de la procédure les éléments de fait suivants.

a. A\_\_\_\_\_ allègue avoir fait l'objet de harcèlement psychologique, ce que B\_\_\_\_\_ conteste.

Plusieurs témoins ont déclaré ne pas avoir constaté que A\_\_\_\_\_ faisait l'objet de pressions de ses collègues (témoins K\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_).

Selon K\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_ était apprécié de ses collègues. Le climat de travail au Consulat n'était pas tendu.

L'ambiance au Consulat était meilleure en 2012 qu'entre l'été 2009 et 2010, en raison du comportement de l'ancien Consul (témoin E\_\_\_\_\_).

Le témoin M\_\_\_\_\_ a exposé que A\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_ et elle-même avaient fait l'objet de pressions des autres employés du Consulat, en particulier de E\_\_\_\_\_, au point qu'elle en avait été malade et avait fini par chercher et trouver un autre emploi, de sorte qu'il n'avait pas été donné suite à sa lettre de plainte pour mobbing adressée au Consul général en avril 2012.

Le témoin \_\_\_\_\_, employé au Consulat de 1981 à 2013, a indiqué ne pas avoir constaté que A\_\_\_\_\_ ne travaillait pas beaucoup, comme certains le lui reprochaient. Au contraire, ce dernier avait rattrapé un grand retard dans l'établissement des certificats de résidence. Les autres employés avaient toujours été défavorables à A\_\_\_\_\_, la situation allant en s'aggravant. Le témoin avait vu le Chancelier \_\_\_\_\_ fouiller à plusieurs reprises dans les affaires de ce dernier, justifiant son geste par le manque de confiance "en ce voyou". Le Chancelier avait également fait suivre A\_\_\_\_\_ par un chauffeur du Consulat. Ce témoin avait fait l'objet d'une enquête disciplinaire suite à une plainte du Chancelier, instruite par L\_\_\_\_\_.

b. Selon B\_\_\_\_\_, une procédure particulière existe en cas de mobbing, soit l'obligation d'une plainte écrite, dont copie timbrée est remise à son auteur. C'est à \_\_\_\_\_ que revient la décision d'ouvrir une enquête (déclaration \_\_\_\_\_), ce que A\_\_\_\_\_ conteste. K\_\_\_\_\_ a indiqué ne pas connaître l'existence de cette procédure. E\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_ ont déclaré savoir qu'il existait des circulaires sur la manière de gérer une situation difficile, notamment de harcèlement, consultables sur intranet.

C/27593/2013-5 F. Dans la décision querellée, les premiers juges ont admis leur compétence, ainsi que l'application du droit suisse, et déclaré nulle l'élection de droit \_\_\_\_\_ stipulée par les parties en ce qui concernait la rémunération de l'employé durant la procédure disciplinaire, car contraire à l'ordre public suisse. Ils ont rejeté les prétentions de l'appelant en paiement de son salaire du 1er février au 30 novembre 2013, sous réserve de deux mois de salaire, dus en application de l'échelle bernoise à l'incapacité non fautive de travailler de l'employé durant la quatrième année de service. Le Tribunal a ensuite débouté l'appelant de ses conclusions en paiement d'une indemnité, considérant que le licenciement n'était pas abusif. Enfin, il a rejeté les prétentions en réparation du tort moral, dont le fondement n'avait pas été établi. EN DROIT 1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il doit être motivé et formé dans les trente jours (art. 311 al. 1 CPC). Respectant les dispositions précitées, le présent appel est recevable. 2. La pièce nouvelle produite par l'appelant est irrecevable, car ne remplissant pas les conditions posées par l'art. 317 al. 1 CPC. Elle est au demeurant sans pertinence pour la solution du litige. 3. La demande est dirigée contre le Consulat général de B\_\_\_\_\_, alors que la réponse et la duplique sont établies au nom de B\_\_\_\_\_, soit pour lui le Consulat général de B\_\_\_\_\_ à Genève. 3.1 Si le demandeur dirige son action contre la fausse personne, qui n'a pas la légitimation passive, il ne s'agit pas là d'une erreur qui pourrait être corrigée. En revanche, la désignation inexacte d'une partie peut être considérée comme une erreur réparable lorsqu'elle repose sur une inadvertance et que la personne qui a la légitimation passive reconnaît, ou devrait de bonne foi reconnaître, que selon la véritable volonté du demandeur, la demande n'est pas dirigée contre la personne mentionnée dans le rubrum, mais bien contre elle-même (ATF 136 III 545 consid. 3.4.1 ; HGer/BE du 8 juillet 2011 [HG 11 20]). La désignation incomplète ou inexacte d'une partie peut être rectifiée et n'a pas pour conséquence l'irrecevabilité de l'acte, pourvu qu'il n'existe dans l'esprit du tribunal et des parties aucun doute raisonnable quant à l'identité de cette partie (ATF 114 II 335 consid. 3a, JdT 1989 I 337 ; arrêts du Tribunal fédéral

- 15/26 -

C/27593/2013-5 4C.447/2006 du 27 août 2007 consid. 1.2 et non publié du 6 novembre 1986 consid. 3c, SJ 1987 p. 22). Une rectification de la désignation des parties est admissible si tout risque de confusion peut être exclu (ATF 136 III 545 consid. 3.4.1, JdT 2012 II 439 ; 131 I 57 consid. 2.2; 120 III 11 consid. 1b; 114 II 335 consid. 3a, JdT 1989 I 337). Toutefois, si le vice dans la désignation des parties est grave au point que l'identité des parties demeure entièrement indéterminée, ou si l'action est introduite par une partie qui n'existe pas, la demande doit être déclarée irrecevable (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_116/2015, 4A\_118/2015\* du 9 novembre 2015 consid. 3.5.1- 3.5.3, critique N. Lang in ius.focus 12/2015 n. 315: [c. 3.5.1]). 3.2 En l'espèce, dans la mesure où une mission diplomatique n'a pas une personnalité distincte de celle de l'Etat accréditant, c'est bien B\_\_\_\_\_ qui est partie à la procédure, aucun doute n'existant à ce propos dans l'esprit d'aucune des parties. Il sera en conséquence procédé à la rectification de la désignation de l'intimé, soit B\_\_\_\_\_, en lieu et place du Consulat général de B\_\_\_\_\_. 4. Le Tribunal a admis sa compétence, tant à raison du lieu que de la matière. Il a en outre considéré que le droit suisse était applicable au litige, retenant que l'élection de droit \_\_\_\_\_ stipulée par les parties était nulle en ce qui concernait la rémunération de l'employé durant la procédure

disciplinaire, car contraire à l'ordre public suisse. Malgré les longs développements de l'intimé sur la conformité des règles \_\_\_\_\_ avec l'ordre public suisse, et en l'absence d'appel joint sur ce point, il n'y a pas lieu de revenir sur cette question. Seul le droit suisse est partant applicable. 5. L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'il avait fait l'objet d'un licenciement abusif, s'inscrivant dans un contexte de harcèlement psychologique dont il se dit victime. Il soutient pour la première fois en appel qu'il a fait l'objet d'une résiliation immédiate sans justes motifs. Le Tribunal a examiné les prétentions de l'appelant fondées sur l'art. 336c CO, applicable en cas de résiliation ordinaire abusive, et non sous celui de l'art. 337c CO relatif au licenciement immédiat injustifié, au demeurant non invoqué par l'appelant en première instance. L'intimé s'est essentiellement référé au droit \_\_\_\_\_ pour s'opposer aux prétentions de l'appelant, sans prendre position sur la nature du licenciement à la lumière du droit suisse. 5.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO).

- 16/26 -

C/27593/2013-5

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 p. 304 ss).

Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1; WYLER, Droit du travail, 3ème éd. 2014, p. 571 s.; GLOOR, Commentaire du contrat de travail, 201385, n. 22 ad art. 337c CO). Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 213 consid. 3.1; 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 153 consid. 1; 124 III 25 consid. 3). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité (ATF 127 III 351 consid. 4a; 121 III 467 consid. 4). Lorsque le travailleur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé (art. 337c al. 1 CO). Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il versera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO). 5.2 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 d'ailleurs pas exhaustive et un

abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 136 III 513 *ibidem*; 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4). Le motif de la résiliation relève du fait et il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble

- 17/26 -

C/27593/2013-5 mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 130 III 699 consid. 4.1).

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).

La résiliation est éventuellement 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 p. 72/73).

Si le Tribunal fédéral admet que le juge peut présumer l'existence d'un congé abusif lorsque le travailleur apporte des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif de résiliation invoqué par l'employeur, il ne faut pas perdre de vue que la motivation inexacte du congé ne constitue pas en soi un motif de licenciement abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4C.282/2006 du 1er mars 2007 consid. 4.3; WYLER, *op. cit.*, p. 534; cf. ég. ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_346/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3).

Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité adéquat entre le motif illicite et le licenciement. Il faut donc que le motif ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat, cette décision pouvant par ailleurs reposer sur plusieurs motifs. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer, si, sans ce motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié (SJ 1995 p. 798); en d'autres termes, le juge doit examiner lequel des motifs en concours était le motif prédominant et déterminant pour la décision de licencier (arrêts du Tribunal fédéral 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 consid. 3; 4P.205/2000 du 6 mars 2001 in: ARV/DTA 2001 p. 46 = JAR 2002 p. 238; ZOISS, *La résiliation abusive du contrat de travail*, Lausanne, 1997, p. 265; STREIFF/VON KAENEL, *Arbeitsvertrag*, Zurich, 2006, N. 20 ad art. 336 CO).

- 18/26 -

C/27593/2013-5 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 130 III 699 consid. 4.1; 123 III 246 consid.

4b). En 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 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 références citées). La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité. L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages et intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (art. 336a al. 1 CO). 5.3 Le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement (art. 335c CO). 5.4 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur et cela, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service (art. 336c al. 1 let. b CO). Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'art. 336c al. 1 CO est nul. Si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (art. 336c al. 2 CO). 5.5 En l'espèce, les faits reprochés à l'appelant à l'appui de son licenciement se sont passés le 2 octobre 2012. Malgré un entretien avec le Consul le jour même et un autre quelques jours plus tard, ce n'est que trois mois plus tard, soit le 31 janvier 2013 qu'une procédure disciplinaire a été engagée contre l'appelant, laquelle a conduit à sa suspension sans traitement dès cette date. La décision de licenciement ne lui a été notifiée qu'en septembre 2013. La chronologie susdécrite démontre que le licenciement litigieux ne saurait être qualifié d'immédiat au sens du droit suisse, quels que soient les termes utilisés par les parties. Le Tribunal l'a d'ailleurs implicitement retenu en examinant les prétentions de l'appelant sous l'angle des articles 336 et suivants CO.

- 19/26 -

C/27593/2013-5 Reste à examiner si le congé donné le 12 septembre 2013 était abusif. Les motifs invoqués à l'appui du licenciement de l'appelant dans la Résolution du 12 septembre 2013 sont les faits du 2 octobre 2012. Il lui est reproché d'avoir photocopié des documents remis par une cliente du Consulat et de les avoir mis dans sa poche, d'avoir ensuite pris contact avec cette personne en lui adressant un SMS et en l'appelant sur son téléphone privé, ce que les règles internes ne l'autorisaient pas à faire. Ces faits sont établis et d'ailleurs en grande partie non contestés. L'appelant a admis avoir contacté cette cliente du Consulat par SMS et par téléphone. Même si c'était pour s'excuser d'une erreur commise, soit la perforation erronée du nouveau passeport de la fille mineur de la cliente, l'appelant n'était pas autorisé à agir de la sorte, ce qu'il ne pouvait ignorer, ayant déjà fait l'objet de reproches du même ordre et ayant été sanctionné quelques années auparavant pour des faits similaires. Le témoin K\_\_\_\_\_ a d'ailleurs indiqué que l'appelant s'était déjà largement excusé auprès de la cliente alors qu'elle se trouvait encore au Consulat, ce que celle-ci a également confirmé. Les nouvelles excuses apparaissent dès lors superflues. Le ressenti de la cliente, qui s'est plainte de l'insistance déplacée de l'appelant – dont on peut d'ailleurs

s'étonner qu'il se soit adressé à elle par son prénom – renforce l'appréciation d'une démarche critiquable. Quoiqu'en dise l'appelant, il est également établi qu'il a photocopié et mis dans sa poche des documents remis par la cliente, ce qu'il n'était pas non plus autorisé à faire. Les témoignages sont unanimes sur ce point. Et la seule animosité existant entre l'appelant et les témoins ne suffit pas à ôter toute crédibilité à leurs déclarations. En tout état, même à supposer que l'appelant n'ait pas fait la photocopie litigieuse, la seule prise de contact privée, sur un ton par trop familier, avec une cliente, emportait déjà violation de ses devoirs. Dans la mesure où le motif allégué est réel et qu'il constitue sans conteste une faute professionnelle d'une gravité qui ne saurait être minimisée, étant rappelé que l'appelant s'était déjà vu sanctionner pour des faits comparables, le licenciement de ce dernier n'est pas abusif, ce que les premiers juges ont justement retenu. S'agissant des prétendues violations procédurales durant l'enquête disciplinaire dont se plaint l'appelant, la Cour relève qu'il a été donné suite à la demande de récusation tardive de l'appelant contre l'enquêtrice. L'élection de domicile n'avait pas à être respectée tant que la procuration légalisée n'avait pas été fournie. Il n'est pas surprenant que le Consulat n'ait pas autorisé une personne non munie d'une procuration nommément en sa faveur à consulter un dossier. Enfin, quand bien même l'enquêteur aurait dû s'adresser au Conseil de l'appelant plutôt que de l'appeler directement, ses démarches avaient manifestement pour seul but de permettre à celui-ci de donner sa version des faits, et non pas de le harceler comme tente de le soutenir ce dernier.

- 20/26 -

C/27593/2013-5 En tout état, les récriminations de l'appelant relatives au déroulement de la procédure disciplinaire sont sans pertinence pour la solution du litige, étant rappelé que le Tribunal a jugé que les règles \_\_\_\_\_ y relatives n'étaient pas applicables et que ce point n'est pas remis en cause en appel. C'est dans le cadre de la présente procédure, et dans le respect du droit d'être entendu de l'appelant, que doit être jugée la résiliation contestée. S'agissant du harcèlement psychologique dont l'appelant se plaint, le Tribunal a justement considéré que celui-ci n'était pas suffisamment établi. Certes, il ressort des enquêtes qu'au moment de son engagement l'appelant a perçu une rémunération plus élevée que ce qui était prévu lors de la mise au concours du poste, ce qui a généré des tensions à son encontre, bien que l'erreur ait été finalement corrigée. Mais aucun élément concret ne figure au dossier s'agissant de la forme, de l'importance et de la fréquence de ces tensions. Il apparaît également que l'appelant était proche du Consul D\_\_\_\_\_, transféré courant 2010, après que des employés se soient plaints du comportement de celui-ci. Deux clans s'opposaient au sein du Consulat, générant une mauvaise ambiance de travail, qui a perduré au-delà du départ du Consul D\_\_\_\_\_, même si de manière atténuée à en croire certains. Comme l'a retenu justement le Tribunal, rien n'indique que cette situation ait touché particulièrement l'appelant, plusieurs témoins ayant affirmé qu'ils n'avaient pas constaté que celui-ci faisait l'objet de brimades ou pressions particulières. L'appelant fait grand cas de la lettre adressée au Syndicat F\_\_\_\_\_ le 11 mars 2011, alors qu'il faisait l'objet d'une suspension, comme preuve du harcèlement dont il se prétend victime. Rien dans le dossier n'établit que les commentaires désobligeants contenus dans ce document à son encontre auraient été faits à d'autres occasions et de manière récurrente. De plus, ils l'ont été dans un contexte privé et n'étaient pas censés être diffusés, ce dont les signataires se sont plaints. Ils étaient destinés à justifier une désaffiliation du Syndicat, et non pas à nuire à l'appelant, qui n'est d'ailleurs pas nommément cité. Ce document ne permet donc pas de retenir l'existence du prétendu harcèlement. Il en va de même des deux courriers isolés, espacés de près d'une année,

adressés par l'appelant pour le premier le 21 juin 2011 au Chancelier, et pour le second en avril 2012 à E\_\_\_\_\_, faisant état de harcèlement. Il n'est enfin pas non plus établi à satisfaction de droit que le licenciement avait pour but d'empêcher l'appelant de faire valoir ses droits en lien avec le prétendu mobbing. Il est vrai que le 21 juin 2011, l'appelant a adressé un courrier au Chancelier, avec copie au Consul, pour se plaindre du harcèlement dont il était victime. Ce n'est pourtant que plus de deux ans plus tard que l'appelant a été licencié, pour des faits également largement postérieurs et avérés. Rien dans le dossier n'établit que l'appelant aurait entrepris d'autres démarches pour se plaindre de mobbing et faire valoir des prétentions en résultant. Il a ainsi échoué à

- 21/26 -

C/27593/2013-5 démontrer le lien de causalité entre son licenciement et sa prétendue prétention tirée du mobbing. En conclusion, avec les premiers juges, la Cour considère que le motif de licenciement de l'appelant, soit son comportement déplacé du 2 octobre 2012 à l'égard d'une cliente du Consulat, était fondé et digne de protection, de sorte que le congé n'est pas abusif. S'agissant d'un congé ordinaire, il devait prendre effet au 30 novembre 2013, l'appelant étant dans sa quatrième année de service (art. 335c CO). Dans la mesure où l'appelant était malade depuis plus de 90 jours au moment de la résiliation, il ne bénéficiait plus de la période de protection de l'art. 336c al. 1 let. c CO. 6. L'appelant reproche au premier juge de ne pas lui avoir alloué son salaire jusqu'au 30 novembre 2013, date de la fin des rapports de travail. 6.1 Aux termes de l'art. 324a al. 1 CO, si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident ou accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois. La durée du droit au salaire est de trois semaines pendant la première année de service (art. 324a al. 2 CO), puis selon l'échelle bernoise applicable à Genève (cf. p. ex. CAPH/40/2014 du 12 mars 2014 consid. 8.1 et CAPH/13/2013 du 6 mars 2013 du consid. 5.1; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3ème éd. 2014 p. 233; G. Aubert, in Commentaire romand, CO I, 2ème éd., 2012, n. 40 ad art. 324a CO), d'un mois dès la deuxième année de service, pendant deux mois dès la troisième année de service, puis pendant trois mois de la cinquième à la neuvième année de service. 6.2 En l'espèce, l'appelant a été incapable de travailler pour cause de maladie du 1er février 2013 au 31 décembre 2013. Dans la mesure où il était dans sa quatrième année de service, il a droit au paiement de son salaire pendant deux mois, soit du 1er février au 31 mars 2013. Le fait que l'intimé l'ait dispensé de travailler dès le 31 janvier 2013 n'y change rien. En effet, ne l'eut-il pas fait, que l'appelant ne serait pas venu travailler le lendemain, pour cause de maladie, et son droit au salaire n'aurait pas été différent. C'est ainsi à bon droit que le Tribunal a fait droit aux conclusions de l'appelant à concurrence de 6'813 € 60, correspondant à deux mois de salaire.

- 22/26 -

C/27593/2013-5 7. L'appelant reproche au Tribunal de ne pas lui avoir alloué le montant réclamé au titre de la réparation de son tort moral.

7.1 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; en particulier, il manifeste les égards voulus par sa santé. L'art. 328 al. 2 CO précise que l'employeur prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité

personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui. Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 CO du fait de son employeur ou d'un auxiliaire 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, art. 101 al. 1 et art. 99 al. 3 CO; ATF 130 III 699 consid. 5.1; 125 III 70 consid. 3a).

Cette disposition 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 légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699 consid. 5.1; 125 III 70 consid. 3a). L'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'art. 49 al. 1 CO suppose que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.3).

7.2 En l'espèce, comme retenu ci-dessus, il n'a pas été établi que l'appelant a fait l'objet de pressions d'une gravité objective. L'ambiance au travail était manifestement mauvaise, mais cela ne concernait pas spécialement l'appelant. La lettre au Syndicat fait mention de l'appelant, sans le nommer, en termes peu élogieux, mais les signataires s'y plaignent également de l'inertie dudit Syndicat en rapport avec l'ancien Consul. On voit donc que cette première mention n'est faite qu'à titre d'exemple, et non pas, comme déjà relevé, pour nuire à l'appelant en particulier. Les deux courriers, espacés de près d'une année, dans lesquels celui-ci s'est plaint de harcèlement psychologique, ne suffisent pas non plus à établir une souffrance subjective si importante qu'elle justifie l'octroi d'une indemnité.

Il est exact que les certificats médicaux produits ne permettent pas non plus de connaître les raisons de l'absence prolongée de l'appelant. Et celui-ci n'a pas sollicité d'actes d'instruction sur ce point.

- 23/26 -

C/27593/2013-5

C'est ainsi à bon droit que les premiers juges ont débouté l'appelant de ses prétentions en réparation du tort moral, et le jugement sera confirmé sur ce point également. 8. L'appelant fait enfin grief au Tribunal de ne pas avoir fait supprimer du certificat de travail la mention "hormis les circonstances qui ont entouré la fin des rapports de travail".

8.1 Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant non seulement sur la nature et la durée des rapports de travail mais aussi sur ses prestations et sa conduite (art. 330a al. 1er CO). D'une part, un tel certificat de travail qualifié (ou complet) doit favoriser l'avenir professionnel du travailleur si bien qu'il doit être formulé de manière bienveillante; mais, d'autre part, il doit aussi donner au futur employeur un reflet le plus exact possible de l'activité, des prestations et de la conduite du travailleur, si bien qu'il doit être sur le principe complet et conforme à la vérité (ATF 129 III 177 c. 3.2, JdT 2003 I 342, spéc. 344 s.; TF, arrêt 4A\_432/2009 du 10 novembre 2009, c. 3 avec les réf.). Il s'ensuit qu'un certificat de travail qualifié doit mentionner aussi les éléments de fait négatifs relatifs

aux prestations du travailleur, dans la mesure où ceux-ci sont importants pour l'évaluation de l'ensemble de la situation (STREIF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag, 6e éd. 2006, n. 3 ad art. 330a CO; cf. aussi, TF, arrêt 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, c. 6.1).

Le motif de la fin des rapports de travail doit être mentionné s'il est nécessaire à l'appréciation générale de l'image générale du travailleur (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 418).

8.2 En l'espèce, le certificat de travail, tel que figurant au consid. 8 du jugement entrepris, décrit en détail les différentes activités exercées par l'appelant. Il y est également indiqué que celui-ci a accompli les tâches confiées avec sérieux et rigueur et à la satisfaction de l'employeur.

Mais il est vrai que la réserve selon laquelle "hormis les circonstances qui ont entouré la fin des rapports de travail" atténue grandement la portée de ce qui précède. Pour être admissible, la mention du motif de la fin des rapports de travail aurait dû être plus détaillée, pour qu'elle soit utile à l'appréciation générale du travail de l'appelant.

Il sera dès lors fait droit aux conclusions de l'appelant tendant à la suppression de cette réserve.

Le jugement entrepris sera réformé dans le sens qui précède. 9. En principe, les frais (frais judiciaires et dépens) sont mis à la charge de la partie qui succombe (art. 95 et 106 al. 1 1ère phrase CPC).

- 24/26 -

C/27593/2013-5

En l'occurrence, les frais relatifs à l'appel seront arrêtés à 800 fr. et mis à la charge de l'appelant, qui succombe pour l'essentiel, n'obtenant gain de cause que sur un point secondaire (art. 95, 96, 104 al. 1, 105 et 106 al. 1 CPC; 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile, ci-après RTFMC). Ces frais seront compensés avec l'avance fournie, laquelle reste acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC).

Il n'y a pas lieu de revenir sur la répartition des frais de première instance, l'appelant succombant pour l'essentiel (art. 318 a. 3 CPC).

Pour le surplus, il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 25/26 -

C/27593/2013-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/348/2015 rendu le 7 août 2015 dans la cause C/27593/2013. A titre préalable: Rectifie la désignation des parties, en ce sens que le Consulat général de B\_\_\_\_\_ est remplacé par B\_\_\_\_\_, représenté par le Consulat général de B\_\_\_\_\_ à Genève. Au fond : Annule le chiffre 4 dudit jugement. Cela fait et statuant à nouveau: Condamne B\_\_\_\_\_ à délivrer à A\_\_\_\_\_ un certificat de travail conforme à ce qui figure sous consid. 8 dudit jugement, à l'exclusion des mots "hormis les circonstances qui ont entouré la fin des rapports de travail". Confirme le jugement pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais: Arrête les frais d'appel à 800 fr. Les met à la charge de A\_\_\_\_\_ et dit qu'ils sont compensés avec l'avance du même montant, qui reste acquise à l'Etat. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Pauline ERARD, présidente; Monsieur Michael

RUDERMANN, juge employeur; Madame Béatrice BESSE, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

- 26/26 -

C/27593/2013-5

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.