

# **GE\_GERICHTE C/11225/2022 vom 13. November 2024**

GE Cour de justice, 2024-11-13, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_11225\\_2022](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_11225_2022)

FR: GE\_GERICHTE C/11225/2022 du 13 novembre 2024

IT: GE\_GERICHTE C/11225/2022 del 13 novembre 2024

## **Erwägungen**

### **E. 3**

L'appelant réclame une indemnité pour tort moral.

#### **E. 3.1**

L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Le harcèlement psychologique, ou mobbing, constitue une violation de l'art. 328 CO. La jurisprudence le 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, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte 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. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien que son existence peut être admise sur la base d'un faisceau d'indices convergents, tout en gardant à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures justifiées (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_215/2022 du 23 août 2022 consid. 3.1).

#### **E. 3.2**

En l'espèce, l'appelant fournit une brève motivation sur ce point, selon laquelle le Tribunal aurait omis de tenir compte d'un rapport médical de son médecin qui fonderait ses prétentions en tort moral. D'une part, le document auquel se réfère l'appelant n'a pas de valeur probante, car il s'apparente à une expertise privée émanant de son propre médecin (ATF 141 III 433 consid. 2.6). L'appelant n'a, en procédure, pas demandé l'administration d'une quelconque preuve sur ce sujet. D'autre part, même à suivre les explications contenues dans le document en question, rien ne permet de retenir que l'état de santé de l'appelant aurait été causé par un comportement fautif de l'employeur, a fortiori par une volonté de nuire de sa hiérarchie assimilable à du harcèlement. Les documents auxquels se réfère l'appelant évoquent diverses causes : conflit avec sa hiérarchie, surcharge professionnelle dans un contexte de départ de collègues et de restructuration, contexte de crise sanitaire. Que l'appelant ait été atteint dans sa santé, par hypothèse en lien avec son activité professionnelle, ne signifie pas encore qu'il était de la responsabilité de l'intimée de prendre des mesures ou que l'employeur aurait failli à le protéger. Comme indiqué, les griefs formulés par l'appelant à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques successifs ne sont pas

établis. Il ne peut donc être retenu que ceux-ci, donc l'employeur, auraient causé une péjoration de son état de santé. Ainsi, c'est à juste titre que le Tribunal a refusé le tort moral réclamé par l'appelant. Le jugement attaqué sera confirmé sur ce point également.

#### **E. 4**

L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir écarté les amendements qu'il demandait dans le texte de son certificat de travail.

##### **E. 4.1**

Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur, conformément au principe de la bonne foi. Le travailleur n'a pas de droit à une formulation particulière (ATF 144 II 345 consid. 5.2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_50/2023 du 5 février 2024 consid. 6.1.1). L'action en délivrance du certificat de travail, qui est une action condamnatoire (ATF 129 III 177 consid. 3.3) se distingue de l'action en rectification du certificat de travail. La première est ouverte au travailleur qui n'a pas obtenu de certificat de travail de son employeur, tandis que la seconde vise à obtenir la modification du certificat de travail délivré, dont le contenu ne reflète pas la réalité, notamment parce qu'il est lacunaire, inexact, trompeur ou ambigu (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_50/2023 du 5 février 2024 consid. 6.1.2). Dans l'action en rectification du certificat de travail, le travailleur doit formuler lui-même le texte requis, de manière à ce que le tribunal puisse le reprendre sans modification dans son jugement. 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. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_50/2023 du 5 février 2024 consid. 6.1.2). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur ; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_117/2007 et 4A\_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). L'expression " il a travaillé à notre satisfaction " suffit à qualifier les prestations d'un travailleur ordinaire et seul celui qui a fourni des prestations au-dessus de la moyenne peut exiger l'expression " à notre entière satisfaction " (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_117/2007 et 4A\_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). En tout état, il n'y a pas lieu de chercher un hypothétique sens caché dans le libellé d'un certificat de travail, respectivement d'attribuer un sens caché ou dépréciatif aux expressions utilisées (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_137/2014 du 10 juin 2014 consid. 4, jurisprudence confirmée dans l'arrêt du Tribunal fédéral 4A\_50/2023 du 5 février 2024 consid. 6.3).

##### **E. 4.2**

En l'espèce, l'appelant remet en cause, d'abord, l'appréciation de ses compétences linguistiques et de sa maîtrise des outils informatiques telle qu'elle ressort du certificat de travail litigieux. Il ne se réfère pourtant pas à aucun élément du dossier qui permettrait de retenir qu'il aurait des compétences au-dessus de la moyenne dans ces deux domaines. Ensuite, l'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir donné suite à sa demande de modification du certificat de travail concernant ses compétences professionnelles et

humaines, ainsi que la satisfaction de son employeur. Comme cela ressort des considérants précédents, l'appelant n'était pas un collaborateur se situant au-dessus de la moyenne de ses collègues. Ainsi, le certificat de travail tel qu'il a été délivré est conforme aux exigences légales et jurisprudentielles, comme l'a considéré le Tribunal. Le jugement attaqué sera confirmé aussi sur ce point.

## **E. 5**

5.1 La valeur litigieuse étant supérieure à 50'000 fr. (la valeur de l'action en rectification du certificat de travail peut être estimée - au minimum - à un mois de salaire; cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A\_2/2019 du 13 juin 2019 consid. 6 et 7), il y a lieu de percevoir des frais judiciaires pour la procédure d'appel (art. 114 let. c et 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Les frais judiciaires de l'appel seront arrêtés à 300 fr. (art. 71 RTFMC), mis à la charge de l'appelant qui succombe (art. 95 al. 2 et 106 al. 1 CPC) et compensés avec l'avance fournie par celui-ci, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

## **E. 5.2**

Conformément à l'art. 22 al. 2 LaCC, il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes. \* \* \* \*  
\* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 7 mars 2024 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/23/2024 rendu le 8 février 2024 par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrêt les frais judiciaires d'appel à 300 fr., les met à la charge de A\_\_\_\_\_ et les compense avec l'avance qu'il a versée et qui demeure acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Monsieur Ivo BUETTI, président; Madame Monique FLÜCKIGER, Monsieur Michael RUDERMANN, juges assesseurs; 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.

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