

GE_GERICHTE C/11784/2022 vom 13. Januar 2025

GE Cour de justice, 2025-01-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_11784_2022

FR: GE_GERICHTE C/11784/2022 du 13 janvier 2025

IT: GE_GERICHTE C/11784/2022 del 13 gennaio 2025

Erwägungen

E. 5

L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir violé l'art. 330a CO en la condamnant à établir un nouveau certificat de travail.

E. 5.1

Les premiers juges ont considéré que l'appelante n'ayant pas apporté la preuve des motifs à l'appui du licenciement, elle n'avait, par extension, pas apporté la preuve du bien-fondé des modifications opérées au détriment de l'intimé dans le certificat de travail final qu'elle a dressé de manière moins élogieuse que le certificat de travail intermédiaire, de sorte qu'il se justifiait de la condamner à remettre à l'ancien employé un certificat de travail final rectifié, conforme au certificat de travail intermédiaire du 11 juin 2021.

E. 5.2

L'appelante soutient avoir dûment expliqué les raisons pour lesquelles les prestations de l'intimé ne pouvaient pas être jugées comme étant satisfaisantes et rappelle le contexte dans lequel le certificat de travail intermédiaire aurait été élaboré et qui justifierait sa teneur élogieuse, à savoir qu'elle pensait que l'intimé allait la quitter et qu'elle souhaitait le soutenir.

E. 5.3

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, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III 510 consid. 4.1). Le contenu du certificat de travail doit être exact. Toutes informations erronées, trompeuses ou imprécises doivent être exclues (Aubert, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 19 ad art. 330a CO). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur. Le travailleur ne peut pas exiger une formulation déterminée. L'employeur n'est par conséquent pas tenu de reprendre les formulations souhaitées par le travailleur (ATF 144 II 345, in JT 2019 II 316). Conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-là 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. 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. 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" (arrêt du Tribunal fédéral 4A_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). 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). 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 (arrêts du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 décembre 2014 consid. 3.2.1; 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). Pour ce qui est des appréciations qui supposent nécessairement les indications sur la qualité du travail et la conduite du travailleur, le certificat doit répondre à un certain nombre de principes qui découlent de sa finalité, respectivement de sa double finalité. D'une part, le certificat de travail est destiné à favoriser l'avenir économique du travailleur; à ce titre il doit être rédigé de manière bienveillante. D'autre part, il doit donner à de futurs employeurs une image aussi fidèle que possible des activités, des prestations et du comportement du travailleur; à ce titre, il doit être véridique et complet (ATF 136 III 510). 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).

E. 5.4

En l'espèce, le certificat de travail final diverge du certificat de travail intermédiaire en ce sens qu'il indique les éléments suivants : - " une bonne " au lieu d'" une excellente capacité d'analyse ", - " un bon sens " au lieu d'" un sens aigu de la précision lors de la conduite de contrôles ", - l'employé " a assumé les tâches confiées " au lieu de " pleinement assumé les tâches confiées ", et - " c'est un collaborateur agréable qui a entretenu avec ses collègues et supérieurs des relations empreintes de disponibilités " au lieu de " c'est un collaborateur qui fait toujours preuve de disponibilité et entretient d'excellents rapports de travail tant avec ses supérieurs qu'avec ses collègues ". Représentant l'appelant, F_____ a déclaré qu'il avait constaté une dégradation progressive de la relation de travail avec l'intimé et l'existence d'erreurs, mais que ce n'était pas tant celles-ci qui auraient, selon lui, posé problème que sa gestion de celles-ci, l'employé ne voulant pas les assumer et ne voulant pas se remettre en question pour les éviter. Or, il ressort des évaluations de l'intimé que celles-ci étaient, à tout le moins, bonnes (correspondant à bien sur une échelle allant d'insuffisant, à suffisant, bien et très bien) et qu'il atteignait ses objectifs, en particulier celui de fournir un effort d'intégration au sein de l'équipe et dans ses relations avec les membres en 2019. Le point à améliorer en 2020 ne visait que l'organisation lorsqu'il y avait plusieurs tâches à effectuer. Le témoin E_____ a indiqué qu'elle avait constaté une baisse de motivation de l'intimé et le fait qu'il n'acceptait pas les critiques. Hormis un seul épisode en lien avec des erreurs sur les chaînes polonaises (erreurs qui avaient été immédiatement rectifiées par ce dernier et pour lesquelles il s'était excusé selon leur échange de messages du 20 et 21 mai 2021 – pièce 50 dem.) et une réponse brusque la veille de son arrêt-maladie de juin 2021, elle n'avait constaté aucun problème dans l'exécution du travail ou dans son comportement. Si le témoin L_____ a également constaté des contrôles manquants lors de la reprise de son travail au moment de son congé-maladie, il ne ressort pas de ses déclarations s'il s'agirait d'erreurs graves et/ou fréquentes. D'une manière globale, les témoignages mettent plutôt en évidence que l'intimé ne faisait pas l'objet de plainte tant s'agissant de son travail que de son comportement (témoin K_____), qu'il était très poli et très professionnel (témoins

L_____ et G_____), très investi et très organisé (témoins G_____, M_____ et H_____) et qu'il tenait compte des remarques qu'on lui faisait (témoins G_____ et M_____). Au vu de ce qui précède, il apparaît que le certificat de travail intermédiaire était conforme au travail et au comportement de l'intimé durant les rapports de travail et que rien ne justifiait que l'appelante établisse un certificat de travail final moins élogieux. Par conséquent, c'est à raison que le Tribunal a condamné l'appelante à établir un nouveau certificat de travail final conforme au certificat intermédiaire du 11 juin 2021.

E. 6

Au vu de ce qui précède, le chiffre 5 du dispositif du jugement entrepris sera annulé.

E. 7

La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas prélevé de frais judiciaires, ni alloué de dépens (art. 71 RTFMC et 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 9 avril 2024 par ASSOCIATION A_____ contre les chiffres 5, 6 et 8 du dispositif du jugement JTPH/432/2023 rendu le 14 novembre 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/11784/2022. Au fond : Annule le chiffre 5 du dispositif dudit jugement. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. 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 Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Monsieur Claudio PANNO, Madame Karine RODRIGUEZ, 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.