

GE_GERICHTE C/13509/2021 vom 5. Dezember 2023

GE Cour de justice, 2023-12-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_13509_2021

FR: GE_GERICHTE C/13509/2021 du 5 décembre 2023

IT: GE_GERICHTE C/13509/2021 del 5 dicembre 2023

Erwägungen

E. 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.

E. 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 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.

E. 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 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 ".

E. 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 (Wylter/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 1^{er} mars 2011 consid. 6.1). 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).

E. 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 1^{er} 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).

E. 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.).

E. 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 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. 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 demeurait 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 1^{er} juillet 2021 au cas où une atteinte aux droits de la personnalité de l'intimée serait confirmée par la Cour.

E. 4

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir violé l'art. 330a CO en rectifiant le certificat de travail.

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, 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 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.

E. 5

Au vu de ce qui précède, le jugement entrepris sera confirmé.

E. 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. * * * * * 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.

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