

## **GE\_GERICHTE C/18812/2020 vom 9. November 2023**

GE Cour de justice, 2023-11-09, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_18812\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_18812_2020)

FR: GE\_GERICHTE C/18812/2020 du 9 novembre 2023

IT: GE\_GERICHTE C/18812/2020 del 9 novembre 2023

### **Regeste**

CO.336b.a11; CO.336a; CO.336; CO.328.a11; CO.328b; CO.41 ss; CO.49;  
CPC.221.a11.letb

### **Volltext**

Genève Cour de Justice (Cour civile) Chambre des prud'hommes 09.11.2023 C/18812/2020

C/18812/2020 CAPH/122/2023 du 09.11.2023 sur JTPH/223/2022 ( OS ) , CONFIRME  
Recours TF déposé le 11.12.2023, rendu le 09.01.2024, IRRECEVABLE, 4A\_599/2023

Normes : CO.336b.a11; CO.336a; CO.336; CO.328.a11; CO.328b; CO.41 ss; CO.49;

CPC.221.a11.letb En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR  
JUDICIAIRE C/18812/2020-3 CAPH/122/2023 ARRÊT DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes DU JEUDI 9 NOVEMBRE 2023 Entre Monsieur A\_\_\_\_\_ ,  
domicilié \_\_\_\_\_ [GE], appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le  
12 juillet 2022 ( JTPH/223/2022 ), représenté par Me Valerie DEBERNARDI, avocate,  
PETER MOREAU SA, rue des Pavillons 17, case postale 90, 1211 Genève 4, et B\_\_\_\_\_  
AG , sise \_\_\_\_\_ [ZH], ayant une succursale à Genève, \_\_\_\_\_, intimée, représentée par  
Me Michaël BIOT, avocat, BMJ Avocats SA, rue de Berne 3, 1201 Genève. EN FAIT

A. Par jugement JTPH/223/2022 du 12 juillet 2022, reçu par A\_\_\_\_\_ le lendemain,  
le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal), statuant par voie de procédure  
simplifiée, a, à la forme, déclaré la demande formée le 5 février 2021 par le précité à  
l'encontre de B\_\_\_\_\_ AG recevable (chiffre 1 du dispositif) et, au fond, débouté A\_\_\_\_\_  
de ses conclusions (ch. 2), dit qu'il n'était pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 3) et  
débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 4).! [endif]>! [if> B. a. Par acte

expédié le 13 septembre 2022 au greffe de la Cour de justice, A\_\_\_\_\_ a formé appel contre  
ce jugement, dont il a sollicité l'annulation du chiffre 2 de son dispositif.! [endif]>! [if> Il a  
conclu à ce que la Cour condamne B\_\_\_\_\_ AG à lui verser deux fois le montant de 14'500  
fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 30 juin 2016. b. Par réponse du 16 octobre 2022, B\_\_\_\_\_  
AG a conclu au rejet de l'appel. c. Les parties ont répliqué et dupliqué, persistant dans leurs  
conclusions respectives. d. Elles ont été informées le 1 er février 2023 de ce que la cause  
était gardée à juger. C. Les faits pertinents suivants résultent du dossier

:! [endif]>! [if> a. B\_\_\_\_\_ AG est une société de droit suisse sise à Zurich et possédant une  
succursale à Genève. Elle a pour but d'exercer toutes activités en rapport avec le \_\_\_\_\_ et  
des passagers ainsi qu'avec \_\_\_\_\_. b. Par contrat de travail signé le 23 octobre 2013,  
A\_\_\_\_\_ a été engagé par B\_\_\_\_\_ AG en qualité d'auxiliaire saisonnier pour une durée de  
six mois, soit du 1 er novembre 2013 au 30 avril 2014, pour un salaire horaire convenu de  
21 fr. bruts. c. Par contrat de travail de durée indéterminée signé le 7 octobre 2014,  
A\_\_\_\_\_ a, à nouveau, été engagé par B\_\_\_\_\_ AG en qualité d'" agent d'escalé – BS " dès  
le 1 er novembre 2014 pour un salaire horaire convenu de 22 fr. bruts, la part du salaire

afférent aux vacances étant comprise. Il était précisé que l'activité devait s'exercer à Genève. d. Le 30 janvier 2016, une altercation a eu lieu entre A\_\_\_\_\_ et un de ses collègues. Le précité a déclaré au Tribunal qu'il ne s'agissait que d'une altercation verbale au sujet du temps de pause. Le ton était monté mais il n'avait pas fait preuve d'agressivité physique. Suite à cette altercation, une enquête interne visant A\_\_\_\_\_ a été menée par ses quatre supérieurs hiérarchiques. B\_\_\_\_\_ AG a produit des courriels transmis dans le cadre de cette enquête, lesquels faisaient état d'un comportement problématique de la part de A\_\_\_\_\_. Un employé s'étant interposé lors de l'altercation du 30 janvier 2016 a donné sa version des faits dans un courriel (caviardé) transmis le même jour. Il a expliqué que A\_\_\_\_\_, « visiblement très remonté », avait « apostrophé » l'un de ses collègues pour savoir s'il était la personne qui avait dit « du mal de [lui] dans [s]on dos ». Le collègue en question avait répondu par la négative, mais le ton était monté. Celui-ci avait alors sollicité de l'expéditeur du courriel qu'il parle à A\_\_\_\_\_ pour le calmer. L'expéditeur du courriel a indiqué qu'il s'était interposé physiquement entre eux pour éviter qu'ils en viennent aux mains. Dans son courriel, l'employé en question se plaint du comportement de A\_\_\_\_\_, soutenant notamment que, " de l'avis général, [celui-ci] agit comme un électron libre, prenant des décisions de son propre chef et en n'admettant pas les critiques (...) " et que celui-ci se serait " accroché avec la totalité de ses collègues et tous se plaignent de son comportement rebelle, de sa susceptibilité, du ton qu'il emploie dans ses e-mails aux D/O ou leads ". A teneur d'un autre courriel caviardé daté du 1er février 2016 produit, les collègues de A\_\_\_\_\_ ne faisaient plus confiance en ce dernier et ne souhaitaient plus travailler avec lui, celui-ci ne sachant pas travailler en équipe et n'acceptant ni les remarques ni les questions. C\_\_\_\_\_, employé en qualité de manager du service passagers chez B\_\_\_\_\_ AG, a déclaré au Tribunal que le courriel caviardé du 30 janvier 2016 avait été transmis par un chef d'équipe qui avait été témoin de l'altercation, et le courriel du 1er février 2016 émanait d'un autre chef d'équipe et concernait un rapport résultant de l'enquête interne. Il a confirmé que l'enquête avait mis en lumière le comportement problématique de A\_\_\_\_\_ : ses collègues \_\_\_\_\_ ne souhaitaient plus travailler avec lui, celui-ci était irascible et contestait chaque décision de sa hiérarchie directe. e. Par courrier du 29 février 2016 remis en main propre le même jour, B\_\_\_\_\_ AG a licencié A\_\_\_\_\_ pour le 31 mars 2016 et l'a libéré de son obligation de travailler pendant son délai de congé. En appel, A\_\_\_\_\_ admet que, lors de son licenciement, il a été informé qu'une enquête interne le concernant avait été menée par ses supérieurs hiérarchiques, dans le cadre de laquelle l'employeuse avait appris que ses collègues ne voulaient plus travailler avec lui, raison pour laquelle elle avait décidé de le licencier. f. A\_\_\_\_\_ s'est trouvé en incapacité de travail pour cause de maladie du 4 au 18 février 2016, puis du 25 mars au 10 juillet 2016 selon les arrêts de travail délivrés par différents médecins généralistes (Dr D\_\_\_\_\_ et Dr E\_\_\_\_\_ en février 2016, et DR F\_\_\_\_\_ en mars, mai et juin 2016). A\_\_\_\_\_ a déclaré au Tribunal qu'après son licenciement, il avait souffert d'une dépression. g. Par courrier électronique du 3 mars 2016 adressé à G\_\_\_\_\_, du département des ressources humaines, A\_\_\_\_\_ a sollicité de B\_\_\_\_\_ AG une lettre de recommandation afin de lui permettre de " rebondir vers une autre expérience ". Il expliquait être « réellement déçu de la tournure des événements ». Il se remettait à présent de « cet échec » mais souhaitait exprimer le plaisir qu'il avait eu à « participer au développement, d'avoir proposé des idées et aussi (...) des solutions aux différents problèmes opérationnels ». Il a mentionné la discussion qu'il avait eu avec C\_\_\_\_\_ lors de l'entretien du 29 février 2016 et n'a soulevé aucune contestation quant à la motivation de la résiliation des rapports de travail ou la fin des rapports en tant que telle. Il a

conclu son courrier en souhaitant " à l'ensemble du management de B\_\_\_\_\_ [s]es meilleurs souhaits de réussite ", ainsi qu'à la destinataire de son courriel. h. Le même jour, B\_\_\_\_\_ AG a répondu à A\_\_\_\_\_ qu'un certificat de travail lui serait remis prochainement. Dans l'intervalle, une attestation de travail précisant le poste et les dates d'emploi lui serait délivrée afin de le soutenir dans sa recherche d'emploi. Ladite attestation a été transmise le 7 mars 2016 à A\_\_\_\_\_. i. Par courrier électronique du 29 mars 2016, ce dernier a réclamé à B\_\_\_\_\_ AG de lui délivrer son certificat de travail. j. Un certificat de travail intermédiaire a été établi le 31 mars 2016. Celui-ci précise notamment ses dates d'emploi, les postes qu'il avait occupés au sein de l'entreprise et ses activités principales. Il est précisé que dans le cadre de ses fonctions, l'employé utilisait la langue anglaise et travaillait en horaires irréguliers, lesquels impliquaient une présence le samedi et le dimanche. Il est également indiqué que A\_\_\_\_\_ " est un collaborateur compétent qui maîtrise bien ses outils de travail et dispose d'une bonne connaissance de[s] procédures. [A\_\_\_\_\_] A\_\_\_\_\_ fait preuve de polyvalence, d'une capacité à gérer le stress, d'autonomie dans son travail et d'une grande disponibilité. Il est à l'initiative de plusieurs propositions professionnelles dans différents domaines tant sur l'organisation dans son service, les méthodes de travail que sur la gestion de [l']entreprise. C'est un collaborateur qui montre beaucoup d'intérêt à intégrer divers groupes de travail ou d'évoluer vers d'autres fonctions ". k. N'ayant pas reçu le document sollicité, A\_\_\_\_\_ a relancé son employeuse par courriel du 6 avril 2016, lui rappelant que son travail avait été " professionnel " et qu'il avait apporté des résultats et des initiatives concrètes à l'entreprise. Il avait été impliqué dans son travail et avait accordé beaucoup d'attention aux relations avec les clients et au développement de la société. Il avait notamment été courtois, diplomate, flexible, disponible et ouvert. l. Par courriel du 6 avril 2016, B\_\_\_\_\_ AG a informé A\_\_\_\_\_ que son certificat de travail intermédiaire avait été expédié par voie postale. Ledit document a également été remis à l'employé par voie électronique le lendemain. m. Par pli du 17 mai 2016, B\_\_\_\_\_ AG a informé A\_\_\_\_\_ que son contrat de travail prendrait fin le 30 juin 2016, son délai de protection prenant fin le 6 juin 2016 compte tenu des suspensions pour arrêts maladie. n. Le 30 juin 2016, B\_\_\_\_\_ AG a remis à A\_\_\_\_\_ son certificat de travail final. Son contenu correspond à celui du certificat de travail intermédiaire, à la différence que le texte est conjugué au passé, que la date de fin des rapports de travail est précisée et que le paragraphe suivant est ajouté : "[...] A\_\_\_\_\_ nous quitte ce jour. Il est libre de tout engagement, excepté celui lié au secret professionnel. " o. Par courriers électroniques des 4 et 19 décembre 2017, A\_\_\_\_\_ a sollicité la rectification de son certificat de travail. Il souhaitait que B\_\_\_\_\_ AG supprime les phrases suivantes de son certificat de travail : " Il était à l'initiative de plusieurs propositions professionnelles dans différents domaines tant sur l'organisation dans son service, les méthodes de travail que sur la gestion de [l']entreprise. C'était un collaborateur qui montrait beaucoup d'intérêt à intégrer divers groupes de travail ou d'évoluer vers d'autres fonctions ". Il souhaitait également que B\_\_\_\_\_ AG fasse figurer les compétences suivantes sur ledit document : " maîtrise de l'outil informatique et bureautique, travail en équipe, autonome, polyvalent, flexible, qualités rédactionnelles, rigoureux, aisance dans les contacts, organisé et bonne connaissance de l'anglais ". Il sollicitait également que B\_\_\_\_\_ AG conclut le certificat de travail en lui adressant ses " meilleurs vœux pour [s]on avenir professionnel ". Il a notamment rappelé que, durant son activité, il avait entretenu de bonnes relations avec ses collègues et supérieurs et avait fait preuve d'un bon esprit d'équipe. Il avait toujours entretenu des " relations respectueuses, professionnelles et dans un objectif commun, le développement de B\_\_\_\_\_ ". Il a sollicité que son certificat de travail soit

également établi en langue anglaise. p. Le 19 décembre 2017, B\_\_\_\_\_ AG a accusé réception de la demande de rectification formée par son ancien employé et a informé ce dernier qu'une réponse lui serait transmise courant janvier 2018. q. Par courriel du 20 décembre 2017, A\_\_\_\_\_ s'est plaint du délai d'attente, qu'il qualifiait d'extrêmement long. r. En début d'année 2018, B\_\_\_\_\_ AG a souhaité organiser un entretien téléphonique avec l'ancien employé, lequel a refusé, préférant procéder par écrit. s. Après avoir déposé une requête de conciliation le 15 septembre 2020 et obtenu une autorisation de procéder le 5 novembre 2020, A\_\_\_\_\_, agissant en personne, a assigné B\_\_\_\_\_ AG, le 5 février 2021, en paiement de la somme totale de 29'000 fr., soit 14'500 fr. nets à titre d'indemnité pour résiliation abusive et 14'500 fr. nets à titre de tort moral. Il a également conclu à la délivrance d'un certificat de travail rectifié et à la remise de son dossier personnel et d'un courrier contenant les motifs de son licenciement. A l'appui de ses conclusions, A\_\_\_\_\_ a notamment allégué avoir appris le jour de son licenciement que chacun de ses quatre responsables hiérarchiques (" leads ") avaient établi un rapport le concernant qui était la cause de son licenciement. Il ignorait toutefois ce que contenaient ces rapports. Il ne contestait pas son licenciement en soi mais souhaitait que les raisons de celui-ci lui soient communiquées par écrit et avoir accès aux rapports susmentionnés. Selon A\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ AG avait remis des informations à son sujet à son conseiller auprès de l'Office cantonal de l'emploi (OCE). Il souhaitait également savoir quelles informations le concernant avaient été échangées par son ancienne employeuse et avec qui. Son ancienne employeuse refusait par ailleurs de procéder aux rectifications demandées sur son certificat de travail, ce qui le pénalisait dans sa recherche d'emploi. t. Le 16 avril 2021, B\_\_\_\_\_ AG a conclu, principalement, à ce que la procédure soit limitée à la question de la recevabilité de la demande et à ce que cette dernière soit déclarée irrecevable, en faisant valoir que la requête n'avait pas été déposée dans le délai de trois mois à compter de la date de la délivrance de l'autorisation de procéder. Elle a notamment relevé que A\_\_\_\_\_ n'avait pas formé opposition au licenciement et n'avait pas introduit sa demande dans les délais prévus par la loi. Par ordonnance du 4 mai 2021, le Tribunal a considéré que la demande avait été déposée dans le délai de trois mois prévu par l'art. 209 al. 3 CPC et a imparti un nouveau délai de 30 jours à B\_\_\_\_\_ AG pour répondre à la demande. u. Les 27 avril, 25 mai et 28 juin 2021, A\_\_\_\_\_ a déposé des écritures spontanées ainsi que de nouvelles pièces, dont certaines qu'il avait reçues dans l'intervalle de son ancienne employeuse (cf. infra let. v). En réponse au pli du 16 avril 2021, il a confirmé solliciter le paiement d'une indemnité pour résiliation abusive, en faisant valoir que son licenciement était contestable que ce soit sur le fond ou sur la forme et en reprochant à son ancienne employeuse de ne pas avoir fait figurer les voies de recours ou d'opposition sur la lettre de congé. Il a également allégué avoir reçu son dossier personnel de la part de son ancienne employeuse dans l'intervalle, mais que celui-ci était partiellement caviardé. Il avait également été informé, par courrier du 29 mars 2021, des motifs de son licenciement, qu'il contestait. v. Des échanges ont eu lieu entre les parties. v.a Par courrier du 8 mars 2021, B\_\_\_\_\_ AG a rappelé à A\_\_\_\_\_ les motifs de son licenciement, précisant que ceux-ci lui avaient déjà été communiqués oralement lors de l'entretien du 29 février 2016 : manque d'esprit d'équipe et collaboration insatisfaisante avec les collègues ainsi que difficulté d'acceptation des remarques. Pour ces raisons, B\_\_\_\_\_ AG n'était pas d'accord de rajouter les deux points suivants au certificat de travail : " vous avez entretenu d'excellentes relations avec vos collègues, hiérarchie, représentants des \_\_\_\_\_ et passagers; votre esprit d'équipe « inciter l'entraide, circulation et problem solving » ". Les parties étaient toutefois parvenues à un accord pour le reste. Un certificat de travail

modifié était annexé au courrier. S'agissant de l'accès à son dossier personnel, il lui avait été proposé lors de la conciliation que soient caviardés les noms des collaborateurs concernés dans son dossier afin de protéger la personnalité de ceux-ci, ce que A\_\_\_\_\_ avait refusé. Comme déjà indiqué à l'ancien employé, si B\_\_\_\_\_ AG refusait en l'état de lui donner une copie de son dossier c'est parce qu'elle craignait que la personnalité des employés ayant donné leur avis sur leur collaboration avec A\_\_\_\_\_ ne soit pas protégée, crainte qui semblait être justifiée au vu du comportement de l'ancien employé. Enfin, B\_\_\_\_\_ AG a indiqué à A\_\_\_\_\_ qu'elle avait uniquement fourni des informations le concernant à l'Office cantonal de l'emploi, qui souhaitait connaître les motifs de licenciement. Aucune autre information n'avait été transmise à l'Office. Le certificat de travail modifié annexé au courrier comporte la description suivante : « Monsieur A\_\_\_\_\_ était un collaborateur compétent, rigoureux qui maîtrisait bien ses outils de travail et disposait d'une bonne connaissance de nos procédures. Monsieur A\_\_\_\_\_ a fait preuve de polyvalence et de dynamisme notamment lorsqu'il a été renforcé l'équipe au sein de notre salon, d'une capacité à gérer le stress, d'autonomie dans son travail et d'une grande disponibilité. Il était à l'initiative de plusieurs propositions professionnelles dans différents domaines tant sur l'organisation dans son service, les méthodes de travail que sur la gestion de notre entreprise. C'était un collaborateur motivé qui montrait beaucoup d'intérêt à intégrer divers groupes de travail ou d'évoluer vers d'autres fonctions ». v.b Le 16 mars 2021, A\_\_\_\_\_ a sollicité de B\_\_\_\_\_ AG que lui soient transmis : "[s]on dossier personnel en caviardant les noms des auteurs ", précisant qu'il souhaitait toujours obtenir une version non caviardée, son bilan de compétences, une attestation sur laquelle devaient figurer les motifs de son licenciement, un certificat de travail comprenant les mentions " esprit d'équipe " et " excellent relationnel ". Il souhaitait également savoir si B\_\_\_\_\_ AG avait communiqué des informations à l'Office cantonal de l'emploi. v.c Le 29 mars 2021, faisant suite à la demande de l'ancien employé, B\_\_\_\_\_ AG a transmis un courrier indiquant uniquement les motifs de licenciement. v.d Une copie caviardée du dossier personnel de A\_\_\_\_\_ lui a été transmis le 24 avril 2021. Les parties n'ont pas allégué quels documents en particulier ont été transmis. Il résulte toutefois de l'instruction qu'une copie caviardée des courriels mentionnés ci-avant (cf. supra let. e) ont été expédiés à A\_\_\_\_\_. w. Par réponse du 5 juillet 2021, B\_\_\_\_\_ AG a conclu au déboutement de A\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions. En particulier, elle a fait valoir que A\_\_\_\_\_ ne pouvait prétendre à une indemnité pour résiliation abusive, faute de s'être opposé à son licenciement et d'avoir introduit sa requête dans le délai prévu par la loi. Elle a par ailleurs contesté toute atteinte illicite à la personnalité de l'ancien employé et soutenu qu'il lui était impossible de remettre à A\_\_\_\_\_ une copie non caviardée de son dossier personnel, sans mettre en danger la personnalité des employés qui s'étaient plaints de son comportement. Les motifs du licenciement avaient été communiqués à A\_\_\_\_\_ lors de l'entretien du 29 février 2016, lors de l'audience de conciliation du 5 novembre 2020, puis par écrit les 8 et 29 mars 2021. x. Lors de l'audience de débats du 20 octobre 2021, A\_\_\_\_\_, comparant en personne, a déclaré confirmer l'intégralité de ses conclusions, à savoir 14'500 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif, 14'500 fr. à titre d'indemnité pour tort moral, atteinte à la personnalité et non-respect de la loi sur la protection des données, ainsi que sa demande en rectification du certificat de travail et un droit d'accès à son dossier personnel non caviardé. Il a ajouté qu'il " contest[ait] les motifs de son licenciement (...) [mais qu'il] étai[t] d'accord que l'on [le] licencie ". Il reconnaissait que les délais légaux pour faire valoir une indemnité pour licenciement abusif n'avaient pas été respectés. A teneur du procès-verbal d'audience, il a renoncé à plaider le

licenciement abusif. y. A\_\_\_\_\_ a confié la défense de ses intérêts à un avocat le 17 décembre 2021. Par courrier de son conseil du 21 février 2022, A\_\_\_\_\_ a souhaité clarifier la teneur de ses conclusions " à la lumière des explications contenues dans sa demande simplifiée du 5 février 2021 ". Dans la mesure où il motivait ses prétentions par les conséquences du comportement de B\_\_\_\_\_ AG à son encontre pendant les relations de travail et à la fin de celles-ci, tant au niveau de sa santé, que concernant les difficultés rencontrées dans le cadre de sa réinsertion professionnelle, les conclusions dictées le 20 octobre 2021 devaient être considérées comme deux prétentions pour violation de l'obligation de protéger la personnalité et la santé des employés (328 CO), une en dommages-intérêts (41 CO) et l'autre en tort moral (49 CO). Il a notamment produit un certificat médical établi, sur demande, le 19 juillet 2016 par le Dr F\_\_\_\_\_, lequel certifiait que le patient présentait " un état anxio-dépressif sévère avec troubles du sommeil, état de solitude et des idées d'autolyse. La cause de cet état sembl[ait] en rapport avec un licenciement le 29/02/16, licenciement qu'il considère abusif et injustifié. [A\_\_\_\_\_] A\_\_\_\_\_ parl[ait] de harcèlement professionnel ". Il ajoute que le traitement actuel du patient est le suivant : « Fluoxetine 20 mg / j et Lexomil à la demande (jusqu'à 6 mg par jour ) ». z. Le 24 février 2022, B\_\_\_\_\_ AG s'est opposée à la nouvelle qualification des conclusions prises par A\_\_\_\_\_. aa. Lors de l'audience de débats du 2 mars 2022, le Tribunal a refusé la demande de " requalification/modification des conclusions de [l]a demande ". Il a procédé à l'audition de témoins et des parties les 2 mars et 7 juin 2022. Leurs déclarations ont été intégrées à l'état de fait dans la mesure utile. Les faits pertinents suivants ressortent pour le surplus des déclarations des anciens collègues de A\_\_\_\_\_. aa.a H\_\_\_\_\_, employé chez B\_\_\_\_\_ AG de 2002 à 2016, a déclaré avoir travaillé avec A\_\_\_\_\_ durant deux ans environ. Il avait entretenu de bonnes relations de travail avec celui-ci. En général, tout se passait bien entre A\_\_\_\_\_ et les autres membres de l'équipe. Il n'avait pas remarqué de comportement inadéquat de la part de celui-ci. Il avait en revanche entendu parler d'une altercation entre A\_\_\_\_\_ et l'un de ses collègues. Il avait considéré que le licenciement du précité était " sévère " compte tenu des faits qui lui étaient reprochés. L'altercation n'était pas " gravissime " et avait eu lieu avec un collègue du même service, ce qui pouvait arriver compte tenu de la " pression ". aa.b I\_\_\_\_\_, employé chez B\_\_\_\_\_ AG de 2005 à 2017, a déclaré avoir entretenu " plutôt des relations professionnelles " avec A\_\_\_\_\_. Il n'était pas en mesure de qualifier les relations qu'avait le précité avec ses autres collègues. Il avait eu une altercation avec A\_\_\_\_\_. Les deux hommes avaient commencé à parler un peu fort alors il avait proposé d'aller voir le responsable et en parler au bureau. Le témoin I\_\_\_\_\_ a précisé qu'il n'y avait pas eu d'altercation physique entre eux. Ils s'étaient rendus dans le bureau du responsable, J\_\_\_\_\_, et avaient "arrangé cela entre [eux]". Aucun avertissement ne leur avait été signifié suite à cette altercation. Il a confirmé que les évènements s'étaient passés tels que décrits dans le courriel du 30 janvier 2016 (cf. supra let. d), avec la précision que, selon lui, ils n'en seraient jamais « venus aux mains ». Selon lui, A\_\_\_\_\_ pouvait être susceptible et agressif verbalement mais " quant à en venir aux mains je veux dire qu'il aboie mais ne mord pas ". Il n'avait pas eu connaissance d'autres difficultés relationnelles qu'aurait eu A\_\_\_\_\_ avec des collègues. Sur question, il a ajouté qu'il " ne dirai[t] pas que A\_\_\_\_\_ avait été agressif envers ses collègues de manière physique mais peut-être de manière verbale ". Il avait pu se plaindre de A\_\_\_\_\_ à ses supérieurs mais ne se souvenait pas à quelle fréquence. Il était vrai que " quelques fois " cela ne se passait pas très bien avec le précité. bb. A l'issue de l'audience du 7 juin 2022, les parties ont plaidé, persistant dans leurs conclusions respectives. Le Tribunal a alors gardé la cause à juger.

D. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a relevé que A\_\_\_\_\_ avait d'abord conclu au paiement d'une indemnité pour congé abusif d'un montant de 14'500 fr. en indiquant ne pas contester son licenciement mais souhaiter en connaître les motifs. Il a confirmé la teneur de sa conclusion lors de l'audience du 20 octobre 2021 pour ensuite la modifier le 21 février 2022, réclamant désormais le paiement d'une indemnité pour tort moral du même montant, modification qui n'a pas été admise par le Tribunal. Selon les premiers juges, la prétention pécuniaire de A\_\_\_\_\_, qu'elle soit considérée comme une indemnité pour congé abusif ou pour une atteinte à la personnalité, était, en tout état, infondée.![endif]>![if> D'une part, le contrat de travail de A\_\_\_\_\_ avait été résilié le 29 février 2016 et avait pris fin le 30 juin 2016 compte tenu de la suspension du congé pour arrêt maladie de l'employé. Ce dernier ne s'était toutefois pas opposé à son licenciement dans le délai légal, soit au plus tard à la fin de son délai de congé et n'avait pas introduit son action dans les 180 jours à compter de la fin des rapports contractuels mais bien après, soit le 15 septembre 2020. A\_\_\_\_\_ ne pouvait dès lors réclamer une indemnité pour licenciement abusif. D'autre part, le précité n'avait pas expliqué sur quels faits il fondait sa conclusion en dommages-intérêts. A supposer qu'il s'agisse de la dépression qu'il avait allégué avoir eue après son licenciement, il n'était pas établi que celle-ci était en lien avec un comportement de son ancienne employeuse. Rien dans le dossier ne permettait de considérer que A\_\_\_\_\_ avait été victime d'harcèlement psychologique ou d'une sévère humiliation de la part de son ancienne employeuse. Le médecin généraliste, qui lui avait fourni un certificat médical, s'était contenté de rapporter les dires de son patient mais n'avait pas été témoin de la relation de travail et du licenciement. Même à retenir que le licenciement était en rapport avec l'état dépressif de A\_\_\_\_\_, il n'en demeurerait pas moins que le précité n'avait pas établi que son ancienne employeuse était responsable de son état. A\_\_\_\_\_ réclamait en outre le paiement par B\_\_\_\_\_ AG d'une indemnité pour tort moral car son ancienne employeuse avait refusé de lui délivrer une lettre de recommandation et un certificat de travail comprenant la mention " esprit d'équipe et bon relationnel ". Or, celui-ci n'avait pas apporté la preuve de ses qualités relationnelles et de son esprit d'équipe. Au contraire, il avait été établi qu'il avait eu au moins une altercation avec un collègue ayant nécessité l'intervention d'un tiers pour les séparer. Plusieurs autres collègues et supérieurs de A\_\_\_\_\_ s'étaient plaints de son caractère difficile et de son comportement rebelle dans le cadre de l'enquête menée par l'employeuse. Les déclarations du témoin I\_\_\_\_\_ ne contredisaient pas les conclusions de cette enquête, puisqu'il avait également admis que A\_\_\_\_\_ pouvait se montrer susceptible et agressif verbalement. Aucune disposition légale n'obligeait par ailleurs l'employeuse à remettre une lettre de recommandation à son employé. Enfin, rien dans le dossier ne permettait de retenir que ce dernier avait fait l'objet de mobbing de la part de ses supérieurs. Compte tenu de l'absence d'une quelconque atteinte à sa personnalité, la prétention de A\_\_\_\_\_ était mal fondée. EN DROIT 1. 1.1 Interjeté contre une décision finale (308 al. 1 let. a CPC), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de trente jours (art. 142 al. 1 et 3, 143 al. 1, 145 al. 1 let. b et 311 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 131 et 311 CPC), l'appel est recevable.![endif]>![if> 1.2 La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. et le litige portant sur un contrat de travail, la cause est soumise à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC) et à la maxime inquisitoire sociale (art. 247 al. 2 let. b CPC). Cette maxime implique notamment que le tribunal n'est pas lié par les offres de preuves et les allégués de fait des parties (ATF 139 III 457 consid. 4.4.3.2), et qu'il peut fonder sa décision

sur des faits qui n'ont certes pas été allégués, mais dont il a eu connaissance en cours de procédure en consultant le dossier (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_388/2021 du 14 décembre 2021 consid. 5.1 s. résumé in CPC Online, ad art. 247 CPC). 1.3 La Cour revoit le fond du litige avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC) et applique le droit d'office (art. 57 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, elle le fait cependant uniquement sur les points du jugement que l'appelant estime entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante - et, partant, recevable -, pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3). 2. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir refusé de lui allouer des dommages-intérêts sur la base de l'art. 328 CO. Selon lui, c'est à tort que les premiers juges auraient retenu qu'il n'avait pas expliqué sur quels faits il basait ses conclusions en dommages-intérêts. Il estime que les éléments présentés par les parties permettraient d'établir une atteinte illicite à ses droits de la personnalité ainsi que l'atteinte à la santé en découlant. 2.1.1 En vertu de l'art. 336b al. 1 CO, la partie qui entend demander une indemnité pour résiliation abusive (art. 336 et 336a CO) doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie, au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. A teneur de l'al. 2 de cette disposition, si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption. Selon la jurisprudence, il ne faut pas poser des exigences trop élevées à la formulation de cette opposition écrite. Il suffit que son auteur y manifeste à l'égard de l'employeur qu'il n'est pas d'accord avec le congé qui lui a été notifié (ATF 136 III 96 consid. 2; 123 III 246 consid. 4c; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_320/2014 du 8 septembre 2014 consid. 3.1, ARV/DTA 2015 p. 32, JAR 2015 p. 177). L'opposition a pour but de permettre à l'employeur de prendre conscience que son employé conteste le licenciement et le considère comme abusif; elle tend à encourager les parties à engager des pourparlers et à examiner si les rapports de travail peuvent être maintenus (cf. art. 336b al. 2 CO). Dans cette perspective, le droit du travailleur de réclamer l'indemnité pour licenciement abusif s'éteint si celui-ci refuse l'offre formulée par l'employeur de retirer la résiliation (ATF 134 III 67 consid. 5; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_320/2014 précité, ibidem). Il n'y a pas d'opposition lorsque le travailleur s'en prend seulement à la motivation de la résiliation, ne contestant que les motifs invoqués dans la lettre de congé, et non à la fin des rapports de travail en tant que telle (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_320/2014 précité, ibidem). L'absence d'opposition au congé dans le délai de congé et/ou d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, entraîne la péremption de la prétention à une indemnité fondée sur l'art. 336a, avec pour conséquence que le congé est réputé avoir été définitivement accepté. Le travailleur est alors privé de toute possibilité de faire valoir ce grief; aussi, il ne saurait « contourner cette barrière procédurale » en faisant valoir un droit à une indemnité pour tort moral fondée sur les articles 49 al. 1 et 328 al. 1 CO (Perrenoud, Commentaire romand, Code des obligations I, 2021, n. 17 ad art. 336b CO; Portmann/Rudolph, Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 2020, n. 2 art. 336b CO; cf. également arrêt du Tribunal

fédéral 4A\_607/2011 du 10 novembre 2011 consid. 3, dans le cadre duquel le TF a indiqué qu'il était " douteux que le travailleur licencié de manière abusive, s'il a laissé périmer son droit à l'indemnité spécifique prévue par l'art. 336a al. 1 et 2 CO, puisse encore élever une prétention sur la base des art. 49 al. 1 et 328 al. 1 CO " mais a laissé la question indécise (faute d'atteinte justifiant une telle indemnité dans le cas d'espèce).

2.1.2 Le congé est en particulier abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, 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 (art. 336 al. 1 let. a CO). Le licenciement n'est en principe pas abusif lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun (forte personnalité, agressivité, grossièreté, etc.; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.2; 4A\_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.4-6; Dunand, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 32 ad art. 336 CO). Le congé notifié en raison du caractère conflictuel de l'employé n'est pas abusif, lorsque l'employeur a au préalable pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit en vertu de l'art. 328 CO (Perrenoud, Commentaire romand, Code des obligations I, n. 20 ad art. 336 CO). Rien n'empêche un employeur, confronté à une ambiance de travail tendue, de chercher à rétablir la situation en licenciant un ou plusieurs des employés concernés dans la mesure où les articles 336 al. 1 let. a CO et 328 CO sont respectés. Il n'est ainsi pas abusif de licencier un employé après que celui-ci a provoqué une altercation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.2).

2.1.3 En vertu de l'art. 328 al. 1 CO, 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. 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 ). Que cela soit dans le cadre de l'action en dommages-intérêts ou de l'action en réparation du tort moral, le mode et l'étendue de la réparation, ainsi que la mesure de la responsabilité de l'employeur se déterminent d'après les principes généraux (cf. art. 41 ss CO). Lorsque le travailleur subit un dommage matériel découlant d'une atteinte illicite à ses droits de la personnalité, il a droit à une réparation sous forme de dommages-intérêts. Pour mettre en œuvre la responsabilité contractuelle de l'employeur, le travailleur doit prouver le dommage, la violation contractuelle, ainsi que le lien de causalité entre les deux. En revanche, la faute de l'employeur est présumée. S'agissant du dommage, le lésé doit prouver aussi bien l'existence que le montant de celui-ci. Cependant, lorsqu'il est difficile d'apporter la preuve stricte du dommage, le juge le détermine équitablement. Quand l'atteinte à la personnalité est également constitutive d'une atteinte à la santé physique ou à la santé mentale du travailleur, par exemple dans certains cas de mobbing, l'on sera en présence d'une lésion corporelle. Le dommage consistera alors dans l'impossibilité pour la victime d'utiliser pleinement sa capacité de gain. Lorsqu'une incapacité de travailler est à l'origine d'une action en dommages-intérêts, il appartient à la victime, en vertu de l'art. 8 CC, d'alléguer et de prouver les faits permettant de constater que le comportement de l'employeur, par exemple la prétendue omission d'adopter des mesures destinées à protéger sa personnalité et sa santé, a été la condition sine qua non du résultat, soit du dommage subi, par exemple son invalidité (Dunand/Raedler, op. cit., n. 94-97 ad art. 328 CO et les références citées).

2.1.4 L'art. 221 al. 1 lit. b CPC précise que la demande doit contenir des conclusions. Comme tous les actes de procédure, les conclusions doivent être interprétées conformément au principe de la bonne foi, en particulier sur la base de la

motivation à leur appui (ATF 123 IV 125 c; 115 Ia 107 consid, 2b; 105 II 149 consid. 2a; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_783/2009 consid. 3.3.2). Dès lors, une désignation ou expression inexacte n'est pas à elle seule déterminante (arrêts du Tribunal fédéral 5C\_159/2000 consid. 3c/aa, 4A\_440/2014 consid. 3.3). 2.2 En l'espèce, l'appelant a d'abord conclu au paiement de deux indemnités de même montant, l'une à titre d'indemnité pour licenciement abusif et l'autre à titre d'indemnité pour tort moral. Ce n'est que suite à l'audience du 20 octobre 2021, lors de laquelle il a persisté dans ses conclusions tout en reconnaissant que les délais légaux pour faire valoir une indemnité pour licenciement abusif n'avaient pas été respectés, et après avoir recouru aux services d'un avocat, qu'il a prétendu que ses conclusions devaient être comprises comme des prétentions pour violation par l'employeur de l'obligation de protéger la personnalité et la santé des employés, une en dommages-intérêts et l'autre en tort moral. Avant cela, l'appelant a affirmé à plusieurs reprises ne pas contester son licenciement, allant jusqu'à déclarer par-devant le Tribunal, lors de l'audience du 20 octobre 2021, qu'il était « d'accord qu'on [le] licencie ». Il n'est, en tout état, pas contesté que l'appelant ne s'est pas opposé à son licenciement avant la fin de son délai de congé et n'a pas agi en justice dans le délai péremptoire des 180 jours consécutifs à la fin des rapports de travail, et qu'il ne peut donc plus prétendre à une indemnité pour résiliation abusive. Reste à savoir si, par son courrier du 21 février 2021, l'appelant a souhaité clarifier ses conclusions, lesquelles doivent être interprétées conformément au principe de la bonne foi, ou les modifier, étant relevé que l'acte d'appel n'apporte aucune précision à cet égard, l'appelant se contentant d'affirmer qu'il prétend au versement de dommages-intérêts et d'une indemnité pour tort moral. Cette question peut toutefois demeurer indécise pour les raisons qui suivent. En effet, même à retenir que le premier montant est réclamé à titre de dommages-intérêts, c'est à juste titre que le Tribunal a débouté l'appelant de sa conclusion. Tout d'abord, en procédant de la sorte, l'appelant, qui est forclos à se prévaloir du caractère abusif de son licenciement, tente de contourner cette barrière procédurale en plaçant l'abus subi sous l'angle de l'art. 328 CO, ce qui ne saurait être toléré. En effet, les prétentions modifiées, bien que fondées sur une nouvelle motivation juridique, concernent le même complexe de faits. L'appelant a appris au moment d'être licencié, en février 2016, qu'une enquête le concernant avait été diligentée par ses supérieurs hiérarchiques, de sorte qu'il lui était loisible de s'opposer à son licenciement durant son délai de congé pour ce motif. Les éventuels désaccords postérieurs avec son ancienne employeuse au sujet des attestations demandées ou de la teneur de son certificat de travail ne justifient pas qu'il soit revenu sur la position qu'il a maintenue pendant près de cinq ans. Il apparaît pour le surplus douteux que l'appelant ait voulu en réalité réclamer l'indemnisation d'un préjudice matériel à son ancienne employeuse, ses écritures de première instance ne comportant aucune démonstration d'un tel dommage. Si en appel il prétend que son revenu annuel brut a fortement diminué entre 2015 et 2017 (alors que son licenciement a eu lieu en 2016 et qu'il a continué de percevoir son salaire jusqu'au 30 juin 2016), cela ne signifie pas encore que cette réduction soit la conséquence d'une atteinte illicite à ses droits de la personnalité par l'employeur. Elle peut être uniquement due au fait que l'appelant n'a pas trouvé emploi l'année qui a suivi son licenciement pour toute autre raison. De plus, la diminution alléguée, soit " 32'205 fr. en deux ans ", ne correspond pas au montant de 14'500 fr. réclamé par l'appelant, étant relevé que l'appelant n'a fourni aucune explication sur la manière dont il a calculé son prétendu dommage. L'appelant soutient que l'atteinte à la personnalité serait constitutive d'une atteinte à sa santé mentale. Il n'a toutefois pas allégué que son incapacité de travail aurait perduré au-delà du 10 juillet 2016.

L'attestation médicale du 19 juillet 2016 ne fait état d'aucune incapacité de travail et il n'a pas été allégué que le médecin généraliste qui l'aurait rédigée aurait assuré le suivi médical de l'appelant avant mars 2016. C'est donc à juste titre que le Tribunal a considéré que le médecin en question n'a pas été témoin de la relation de travail et du licenciement de son patient. De plus, contrairement à ce que semble croire l'appelant, la seule prise de médicaments antidépresseurs ne suffit pas à établir une atteinte à sa capacité de gain découlant d'une violation de ses droits à la personnalité par l'intimée. Faute d'avoir établi un dommage matériel découlant d'une atteinte illicite à ses droits de la personnalité du fait de son ancienne employeuse, le Tribunal ne pouvait en effet, quoi qu'il en soit, faire droit à la première conclusion en paiement de l'appelant. Le jugement entrepris sera par conséquent confirmé sur ce point. Les développements de l'appelant concernant une atteinte illicite à sa personnalité seront examinés sous le considérant suivant, consacré à l'éventuelle réparation d'un tort moral. 3. L'appelant considère avoir démontré avoir subi une atteinte illicite à sa personnalité et fait grief au Tribunal de lui avoir refusé une indemnité pour tort moral. 3.1.1 En vertu de l'art. 328 al. 1 CO, 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. Le devoir de protection de la personnalité des travailleurs déploie principalement ses effets pendant la durée effective des relations de travail. La jurisprudence a toutefois eu l'occasion de préciser que l'art. 328 CO s'appliquait également, dans certaines limites, avant la conclusion du contrat et après la fin de celui-ci (Dunand/Raedler, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 11 ad art. 328 CO). Il y a violation de la personnalité notamment lorsque l'honneur d'une personne est ternie, lorsque sa réputation sociale et professionnelle est dépréciée. Il n'est pas nécessaire que l'honneur soit effectivement lésé et il suffit que le comportement incriminé soit propre à ternir celui-ci, la perturbation devant toutefois présenter une certaine intensité (ATF 143 III 297 consid. 6.4.2, p. 308; 129 III 715 consid. 4.1, p. 722; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_123/2020 du 30 juillet 2020 consid. 4.2 et les références citées). Le principe de la protection de la personnalité des travailleurs n'existe pas de manière illimitée. Il y a lieu en effet de tenir compte des intérêts légitimes de l'employeur qui sont notamment fondés sur les exigences du travail à effectuer. Pour déterminer si l'on est ou non en présence d'une atteinte illicite à la personnalité, le juge examinera chaque cas d'espèce en tenant compte de l'ensemble des circonstances. Il se référera aux règles de la bonne foi et devra également tenir compte des concrétisations existant dans l'ordre juridique. Ainsi, et à titre d'exemple, les motifs justificatifs permettant à l'employeur de notifier un congé pour une raison inhérente à la personnalité du travailleur lorsque cette raison a " un lien avec le rapport de travail " ou qu'elle " porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise " (cf. art. 336 al. 1 let. a CO) devront être considérés par analogie avec l'appréciation des éléments intégrant le principe général de la protection de la personnalité du travailleur (Dunand/Raedler, op. cit., n. 13 ad art. 328 CO et les références). 3.1.2 L'art. 328b CO prévoit également que l'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où celles-ci portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail, les dispositions de la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données étant par ailleurs applicables (cf. art. 70 de la nouvelle loi fédérale du 25 septembre 2020 sur la protection des données, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2023). Selon ces dispositions, quiconque traite des données personnelles ne doit pas porter une atteinte illicite à la personnalité des personnes concernées (art. 12 al. 1 aLPD). Une atteinte à la personnalité est illicite à moins d'être

justifiée par le consentement de la victime, par un intérêt prépondérant privé ou public, ou par la loi (art. 13 al. 1 aLPD). Confronté à une dénonciation ou des soupçons de faits pouvant causer une atteinte à la personnalité d'un ou de plusieurs employés, l'employeur devra procéder à une clarification de la situation. Celle-ci pourra notamment être menée à l'interne de l'entreprise. Lorsque l'enquête interne est mise en œuvre, l'employé soupçonné des faits devra par principe être informé à la fois de la procédure et des éléments qui lui sont reprochés. Cette exigence découle des obligations de l'art. 328 CO mais également de la LPD, qui s'applique en raison du fait que l'enquête constitue un traitement de données personnelles concernant l'employé soupçonné (Dunand/Raedler, op. cit., n. 75-76 ad art. 328 CO). Un traitement ne sera pas considéré comme portant une atteinte illicite à la personnalité des personnes concernées si, cumulativement, il reste dans le cadre de l'art. 328b CO, respecte tous les principes de la LPD et ne porte pas autrement une atteinte illicite à la personnalité des personnes concernées pour l'un des motifs exprimés à l'art. 12 aLPD. Tant qu'elle demeure dans le cadre des rapports de travail, l'enquête interne ne donnera donc pas lieu à une présomption d'illicéité. S'agissant du respect des principes de la LPD, ceux de proportionnalité, de finalité et d'information s'avéreront en pratique être ceux qui sont le plus souvent enfreints. Par exemple car l'employé concerné ne serait pas informé des mesures d'instruction ou en raison du traitement d'un grand nombre de données personnelles. Dans un tel cas, un motif justificatif devra donc être trouvé. Celui-ci ne pourra en principe résider que dans l'intérêt prépondérant de l'employeur, selon l'appréciation générale de la situation et la nécessité d'enfreindre l'un de ces principes pour atteindre les résultats (licites) visés par l'enquête (Dunand/Raedler, op. cit., n. 28 et 115 ad art. 328b CO). Des passages du rapport et des pièces d'enquête figurant dans le dossier personnel de l'employé pourront être caviardés lorsque ceci répond à l'intérêt prépondérant d'un tiers, notamment d'autres employés ayant participé à l'enquête. Un caviardage qui devra cependant rester le plus limité possible et ne pas empêcher l'employé d'avoir accès à l'essentiel des éléments le concernant, y compris afin qu'il puisse faire valoir ses droits (Dunand/Raedler, op. cit., n. 117 ad art. 328b CO). En vertu de l'art. 8 LPD, toute personne peut demander au maître d'un fichier si des données la concernant sont traitées (al. 1). Le maître du fichier doit lui communiquer: toutes les données la concernant qui sont contenues dans le fichier, y compris les informations disponibles sur l'origine des données (al. 2 let. a); le but et éventuellement la base juridique du traitement, les catégories de données personnelles traitées, de participants au fichier et de destinataires des données (al. 2 let. b). Ce droit d'accès vise à faire valoir le respect de la personnalité. Il donne la possibilité à la personne dont les données sont traitées de vérifier si le traitement est conforme aux principes juridiques applicables (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_277/2020 du 18 novembre 2020 consid. 5.2). 3.1.3 L'art. 49 al. 1 CO 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 ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a); l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et 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; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_326/2020 du 1<sup>er</sup> décembre 2020 consid. 3.2; 4A\_159/2016 du 1<sup>er</sup> décembre 2016 consid. 4.1; 4A\_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2). 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). 3.1.4 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 en 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. 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. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1 et les références citées). 3.2 En l'espèce, l'appelant considère avoir subi une atteinte illicite à sa personnalité en raison de plusieurs faits. 3.2.1 En premier lieu, il se plaint du fait qu'une enquête le concernant aurait été diligentée suite à l'altercation du 30 janvier 2016 sans qu'il n'en soit informé, et que cette enquête aurait conduit son ancienne employeuse à le licencier. Or, il résulte de ce qui précède (cf. supra consid. 2.2) que l'appelant ne saurait se plaindre du caractère prétendument abusif de son licenciement en tant qu'il ferait suite à une enquête interne qui n'aurait pas respecté les exigences en matière de protection de la personnalité. Il ne peut se prévaloir de ces mêmes faits pour prétendre à la réparation d'un éventuel tort moral, ce d'autant qu'il s'agit de faits dont il avait connaissance au moment de son licenciement, bien qu'il n'ait eu accès à son dossier personnel qu'en avril 2021. Il ne sera dès lors pas tenu compte des développements en lien avec les motifs de licenciement et le déroulé de l'enquête interne dans le cadre du présent examen. 3.2.2 L'appelant fait ensuite valoir qu'en lui refusant l'accès à son dossier personnel, l'intimée aurait lésé ses droits de la personnalité. Aucune trace écrite d'une telle demande formulée avant le début de la litispendance n'apparaît dans le dossier. L'intimée admet toutefois que lors de l'entretien de licenciement, une version caviardée de son dossier personnel aurait été proposée à l'appelant qui souhaitait connaître la nature exacte des reproches formulés par ses supérieurs mais que celui-ci aurait refusé. Il résulte en outre du courrier du 8 mars 2021 que l'intimée a immédiatement accédé à la requête de son ancien employé, lorsque celui-ci l'a formulée pour la première fois par écrit. Elle a en revanche restreint ce droit d'accès en lui indiquant que le nom des collaborateurs qui se seraient plaints de son comportement serait caviardé, ce qu'elle avait le droit de faire compte tenu de l'intérêt prépondérant desdits employés. C'est l'appelant qui a refusé l'accès tel que proposé. Une copie caviardée du dossier personnel lui a, en tout état, été transmise le 24 avril 2021. C'est donc à tort que l'appelant reproche à l'intimée de lui avoir refusé l'accès à son dossier durant près de cinq ans. S'agissant du caviardage des documents, la Cour relève qu'il n'empêchait pas l'appelant de prendre connaissance des faits qui lui avaient été reprochés, et qui lui avaient déjà été communiqués au moment de son licenciement. L'appelant se plaint également du fait que les données récoltées par son ancienne employeuse lèsaient ses droits de la personnalité puisqu'elles comporteraient des informations imprécises et univoques, ainsi que des dépréciations de sa personnalité injustifiées et des commentaires inutilement vexatoires, sans préciser les informations, dépréciations et commentaires en question. Or, la Cour ignore tout des documents qui figuraient dans le dossier personnel de l'appelant, exceptés les deux courriels caviardés produits par l'intimée à l'appui de sa réponse. Si ceux-ci contiennent des données

concernant l'appelant, en particulier des opinions personnelles des employés en question, ils font toutefois partie d'une enquête interne visant à déterminer les aptitudes à l'emploi du travailleur, de sorte que leur traitement par l'employeur ne saurait être considéré comme portant une atteinte illicite à la personnalité de l'appelant. 3.2.3 L'appelant considère ensuite que le refus par son ancienne employeuse d'établir un certificat de travail "indiquant toutes ses compétences professionnelles, qu'elle a[vait] pourtant reconnues selon les éléments présents dans le dossier personnel " constituerait également une atteinte à sa personnalité. Les seules demandes formulées par l'employé postérieurement à son licenciement visaient à obtenir une lettre de recommandation ou un certificat de travail. Les échanges entre les parties illustrent toutefois la bonne volonté de l'intimée, qui a fait suite à ces demandes dans les meilleurs délais. Une fois le certificat de travail final transmis, l'appelant a attendu plusieurs mois avant d'en solliciter sa rectification et a ensuite reproché à l'intimée de ne pas pouvoir donner suite immédiatement. Aucun échange entre les parties ne semble avoir eu lieu depuis le début d'année 2018 à ce sujet. Ce n'est qu'en septembre 2020 que l'appelant a finalement déposé une requête en conciliation à l'encontre de son ancienne employeuse, dans le cadre de laquelle il sollicitait également la rectification de son certificat de travail. Or, une version modifiée, qui a emporté son accord, lui a été proposée par l'intimée dans les quelques mois qui ont suivi l'audience de conciliation. Dans ces circonstances, la Cour voit mal en quoi le comportement de l'intimée aurait porté atteinte à la personnalité de son ancien employé. Il sera de plus relevé que le comportement de l'appelant, et en particulier sa mésentente avec ses collègues et le fait qu'il soit dépourvu d'esprit d'équipe, est précisément ce qui a motivé son licenciement. Cela est corroboré par les deux courriels caviardés figurant au dossier ainsi que par l'audition des témoins dans le cadre de la présente procédure, les témoins H\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_ ayant tous confirmé l'existence de l'altercation du 30 janvier 2016, ainsi que, s'agissant plus particulièrement des témoins I\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_, les comportements problématiques de l'appelant. Pour ces raisons, l'intimée ne pouvait y faire figurer ces deux qualificatifs sauf à établir un certificat de travail inexact et trompeur. Ces faits ne sont, en tout état, pas constitutifs d'une atteinte à la personnalité de l'appelant. Pour le surplus, il sera relevé que l'appelant a attendu plus de quatre ans et demi avant de saisir les juridictions compétentes. A l'évidence, les atteintes dont il dit avoir été victime n'étaient pas ressenties par celui-ci, durant cette longue période, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il lui apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation. 3.2.4 Par conséquent, en l'absence d'un comportement qui serait imputable à l'intimée et qui pourrait être jugé attentatoire à la personnalité de l'appelant, et compte tenu du fait qu'il est forclos à se prévaloir du caractère abusif de son licenciement, c'est à raison que le Tribunal a considéré que la prétention de l'appelant en réparation de son tort moral était mal fondée. Le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris sera confirmé. 4. La valeur litigieuse en appel étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 116 al. 1 CPC ; art. 19 al. 3 let. c LaCC ; art. 71 RTFMC). Il n'est pas alloué de dépens conformément à l'art. 22 al. 2 LaCC.!

\*\*\* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 13 septembre 2022 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/223/2022 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 12 juillet 2022 dans la cause C/18812/2020. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit que la procédure d'appel est gratuite. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Jocelyne DEVILLE CHAVANNE, présidente; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Monique

LENOIR, juge salarié; Madame Fabia CURTI, greffière. La présidente : Jocelyne DEVILLE CHAVANNE La greffière : Fabia CURTI 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.