

## **GE\_GERICHTE C/3987/2012 vom 18. Dezember 2013**

GE Cour de justice, 2013-12-18, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_3987\\_2012](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_3987_2012)

FR: GE\_GERICHTE C/3987/2012 du 18 décembre 2013

IT: GE\_GERICHTE C/3987/2012 del 18 dicembre 2013

### **Regeste**

CONTRAT DE TRAVAIL; RÉSILIATION IMMÉDIATE; PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ; TORT MORAL; CERTIFICAT DE TRAVAIL | CO.337; CO.337c; CO.328; CO.49; CO.330a

### **Erwägungen**

#### **E. 7**

juillet 2011, du certificat médical et des déclarations contradictoires d'A\_\_\_\_\_, ce dernier avait volontairement détruit du matériel du restaurant et également volontairement poussé E\_\_\_\_\_ au sol. Le Tribunal a estimé que ces agissements, essentiellement son agression à l'encontre de E\_\_\_\_\_, qui était alors âgée de 61 ans, et de constitution menue, constituaient des fautes graves justifiant un licenciement immédiat. Les premiers juges ont considéré que, même en admettant que l'état de colère du demandeur était en partie compréhensible et aurait pu éventuellement justifier le bris de matériel léger, il ne justifiait en revanche d'aucune manière l'agression commise à l'encontre de E\_\_\_\_\_, qui constituait une faute grave. Le Tribunal a acquis la conviction que l'employeur avait adopté, de façon régulière et de plus devant des clients, une attitude inutilement agressive, dépréciative, méprisante et même insultante à l'égard d'A\_\_\_\_\_. Ce faisant, l'employeur avait manifestement et cela à de multiples reprises porté atteinte à la personnalité d'A\_\_\_\_\_. Le fait que l'employeur n'ait pas adopté cette attitude uniquement à l'égard d'A\_\_\_\_\_, n'enlevait en rien au caractère attentatoire à la personnalité des agissements de l'employeur. Le Tribunal a précisé qu'il avait accordé moins de crédit au témoignage des employés encore en service sur ce point. Le Tribunal a en outre estimé que ces atteintes et la déstabilisation et fragilisation psychologique qu'elles avaient entraînées, attestées par un rapport d'une psychologue spécialisée dans le traitement des victimes, n'étaient vraisemblablement pas étrangères à l'état de colère et de perte de la maîtrise dans lesquels s'était retrouvé A\_\_\_\_\_ le 7 juillet 2011 et qui ont abouti à sa perte d'emploi. Au vu des atteintes à la personnalité subies par A\_\_\_\_\_ et du traumatisme et des souffrances qu'elles avaient engendrées, les premiers juges ont estimé justifier d'accorder à A\_\_\_\_\_ une indemnité pour tort moral de 5'000 fr. En ce qui concerne la délivrance d'un certificat de travail conforme au projet d'A\_\_\_\_\_, au vu de l'ensemble des circonstances, les premiers juges ont condamné B\_\_\_\_\_ Sàrl à rédiger un certificat de travail à la teneur suivante : "Je soussigné D\_\_\_\_\_, associé gérant de B\_\_\_\_\_ Sàrl, exploitant l'établissement "F\_\_\_\_\_" certifie que Monsieur A\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1956, a été employé au sein de notre établissement du 1 er juin 2008 au 7 juillet 2011, en qualité de serveur. Il exerçait, à ce titre, toutes les activités inhérentes au travail de serveur, soit en particulier l'accueil de la clientèle, la prise des commandes, le service et l'établissement des additions. Il a toujours entretenu d'excellents contacts avec la clientèle qui l'appréciait particulièrement. Son travail nous a donné pleine

et entière satisfaction. Monsieur A\_\_\_\_\_ est libre de tout engagement et nous formulons nos vœux les meilleurs pour la suite de sa carrière." EN DROIT 1. L'appel est recevable contre les décisions incidentes et finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), rendues dans des causes dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Le délai pour l'introduction de l'appel est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). La partie adverse peut former un appel joint dans la réponse (art. 313 al. 1 CPC). En l'occurrence, tant l'appel que l'appel joint respectent les dispositions précitées, de sorte qu'ils sont recevables. Par souci de simplification, l'employé et l'employeur seront respectivement désignés appelant et intimée.

2. L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir violé l'art. 337 CO, en considérant que le licenciement immédiat était justifié par la prétendue agression commise à l'encontre de E\_\_\_\_\_, alors que le comportement de l'employeur n'était pas exempt de tout reproche.

2.1 La résiliation sans préavis en application de la norme précitée doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui de cette décision doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance, qui constitue le fondement du contrat. Seul un manquement particulièrement grave de l'employé justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut autoriser une résiliation sans préavis qu'en cas de réitération malgré un avertissement. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs. A cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements dénoncés (ATF 130 III 28 ). La jurisprudence du Tribunal fédéral pose deux conditions cumulatives pour retenir l'existence d'un juste motif : le manquement imputé au partenaire contractuel doit être objectivement grave et subjectivement, il doit avoir effectivement détruit le lien de confiance indispensable au maintien des rapports de travail (ATF 129 III 380 ). Par manquement du travailleur, on entend en règle ordinaire la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 127 III 351 consid. 4a p. 354 et les arrêts cités), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate lorsque ceux-ci rendent peu envisageable le maintien de la relation de service (ATF 129 III 380 consid. 2.2 p. 382; arrêt 1C\_142/2007 du 13 septembre 2007 consid. 6.4; sur l'ensemble de la question, voir également Harry Nötzli, *Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht*, Berne 2005, p. 151 ss n o 242 ss; Tercier/Favre/Eigenmann, *Les contrats spéciaux*, 2009, p. 559 ss no 3748 ss; Marie-Noëlle Ventura-Zen-Ruffinen, *La résiliation pour justes motifs des contrats de durée*, 2007, p. 198 ss no 526 ss). La confiance mutuelle que présupposent des rapports de travail, rapports de collaboration étroite, doit avoir été irrémédiablement détruite, ou à tout le moins sérieusement ébranlée, par le fait de l'une des parties au point que pour l'autre partie, le maintien de ces rapports, ne fût que pour la durée d'un délai de congé ou du solde de la durée déterminée est devenu intolérable (ATF 129 cité ibidem). Les infractions que le travailleur perpète à l'occasion de son travail, telles qu'un vol commis au préjudice de l'employeur, d'autres collaborateurs ou de clients, constituent des motifs classiques de résiliation immédiate (cf. Streiff/von Kaenel, *Arbeitsvertragsrecht*, 6e éd. 2006, n° 5 ad art. 337 CO; Staehelin/Vischer, *Zürcher Kommentar*, n° 22 ad art. 337 CO; cf. également ATF 130 III 28 consid. 4.2 et 4.3). Une résiliation consécutive à la condamnation du travailleur pour une infraction qui n'avait aucun lien avec l'employeur ni avec l'exécution du travail a également été jugée valable; il s'agissait d'un chauffeur-livreur condamné à cinq ans et quatre mois de réclusion pour instigation au meurtre (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.2). Seule une atteinte grave au droit de la

personnalité du collaborateur justifie la résiliation immédiate (ATF 127 III 351 cons. 4b/dd; arrêt 4C.332/2001 du 20 mars 2002, cons. 5b). Dans cette hypothèse, c'est l'obligation pour l'employeur de protéger ses autres travailleurs, sous peine d'engager sa propre responsabilité, qui est à l'origine du licenciement immédiat. Pour apprécier la gravité de l'atteinte, il convient de mesurer son impact sur la personnalité du travailleur qui en a été victime, en tenant compte de l'ensemble des circonstances, et notamment des événements qui l'ont précédées (ATF 127 III 351 cons. 4b/dd). A titre d'exemple, le Tribunal fédéral a rejeté l'existence de justes motifs dans le cas d'un employé chargé des équipements de fitness d'un hôtel, qui, après avoir appris son licenciement ordinaire, s'est montré violent en bousculant la directrice de l'hôtel, et l'insultant, en arrachant des affiches et en tentant d'emporter des documents appartenant à l'hôtel (arrêt du Tribunal fédéral du 22 février 1994 X c/ Bristol in: Jar 1995 198 = SJ 1995 802). Le Tribunal fédéral a nié l'existence de justes motifs pour un licenciement immédiat dans le cas d'un ouvrier du bâtiment, qui, dans le cadre d'une altercation avait tiré violemment les cheveux d'un collègue, avant de l'extirper hors de l'habitacle du véhicule automobile qu'il conduisait, la main toujours empoignée à sa chevelure (arrêt du Tribunal fédéral 4C.331/2005 du 16 décembre 2005). Le Tribunal fédéral a rejeté l'existence de justes motifs à l'appui d'un licenciement immédiat, dans le cas d'un infirmier qui avait délibérément détruit une chaise roulante, dans l'idée d'accélérer l'acquisition de matériel nouveau (arrêt du Tribunal fédéral 4C.364/2005 du 12 janvier 2006). Dans un cas où une employée, qui avait déjà reçu une lettre d'avertissement de la part de son employeur, dans laquelle il lui était notamment reproché d'avoir manqué de respect envers une collègue - ce qui n'était pas contesté - et la menaçait clairement d'un licenciement immédiat si un tel comportement devait se reproduire, avait cinq jours plus tard commencé par refuser d'obtempérer à sa supérieure, en violation de l'art. 321d CO, alors que cette dernière lui enjoignait de se rendre à une réunion, qu'elle venait du reste de déplacer pour lui permettre d'y participer. L'employée irritée avait alors indiqué à sa cheffe qu'elle n'était pas une esclave, ce qui avait provoqué une vive altercation entre les deux femmes. Devant d'autres employées, elle avait ensuite essayé de frapper sa supérieure avec sa chaussure - ce sont ses collègues avaient dû l'en empêcher - et avait finalement lancé un verre d'eau à la tête de sa supérieure, qui lui avait dit qu'elle n'avait plus à revenir. Même si l'employée était plus irritable en raison de son état de grossesse, son comportement agressif et violent, alors qu'elle avait été avertie, ne permettait pas d'exiger de l'employeur, selon les règles de la bonne foi, la continuation des rapports de travail jusqu'au terme du délai dans lequel un congé pourrait être signifié (cf. ATF 127 III 153 consid. 1c p. 157). Cela étant, comme l'a relevé le Tribunal fédéral les justes motifs de l'art. 337 CO supposent d'examiner l'ensemble des circonstances et laissent une large place à l'appréciation, de sorte qu'établir une casuistique en se focalisant sur un seul élément du comportement de l'employé congédié, sorti de son contexte, n'est pas significatif. Un acte agressif ou une menace envers un collègue peut ainsi, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat (cf. par exemple juste motif admis in ATF 127 III 351 et rejeté in arrêt du Tribunal fédéral 4C.331/2005 du 16 décembre 2005 cité par la Cour cantonale). Il appartient à la partie qui entend se prévaloir de justes motifs de le faire en principe sans délai, par quoi il faut entendre une manifestation de volonté intervenant après un bref temps de réflexion; une trop longue attente comporterait la renonciation à se prévaloir de ce moyen. La durée dépend des circonstances mais un délai de un à trois jours ouvrables est présumé approprié (ATF 130 cité ibidem). Le fardeau de la preuve de l'existence de justes motifs incombe à la partie qui s'en prévaut; en cas d'un licenciement immédiat, il incombe à l'employeur (art. 8

CC; Rehbindler, Berner Kommentar, 1992, N. 2 ad art. 337 CO). Cela étant, cette disposition ne dicte pas au juge comment forger sa conviction (ATF 128 III 22 consid. 2d; 127 III 248 cons 3a). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 127 III 351 consid. 4a p. 354; 116 II 145 consid. 6a p. 150).

2.2 Dans le cas présent, l'appelant conteste l'appréciation faite par le Tribunal considérant que pour que le licenciement immédiat soit justifié, il fallait encore que le comportement de l'employeur soit exempt de tout reproche, alors que tel n'était pas le cas. En premier lieu, l'appelant a commis une infraction intentionnelle dirigée contre des objets appartenant à l'employeur. Le dommage causé n'entraînait toutefois pas de conséquences graves allant au-delà des dommages causés au matériel, dont ni la quantité ni la qualité ne ressort du dossier soumis à la Cour. En outre, il ne ressort pas davantage des pièces que l'employeur ait déposé une quelconque plainte pénale à l'encontre de l'appelant. Selon les constatations de fait, cet acte était consécutif à un état d'énervement et de perte de maîtrise et non pas à une intention de nuire à l'employeur. Un tel acte isolé de la part d'un employé ayant donné satisfaction durant plusieurs années ne justifierait pas, à lui seul et sans avertissement préalable, un licenciement immédiat. Cela étant, l'appelant a reconnu avoir non seulement eu des mouvements non "coordonnés et incontrôlés" ayant entraîné des bris de verres, mais également la chute de E\_\_\_\_\_. Rien dans le dossier ne permet de retenir que la chute de E\_\_\_\_\_ aurait été accidentelle ou involontairement provoquée par l'appelant. Au contraire, au vu des témoignages, la Cour est convaincue, à l'instar du Tribunal, que l'appelant a, dans un geste d'énervement, bousculé E\_\_\_\_\_, la projetant au sol. Il ressort des faits qu'aucune plainte pénale n'a été déposée contre l'appelant et E\_\_\_\_\_ n'a subi que des égratignures superficielles. A cet égard, il n'est pas déterminant de savoir où précisément la victime de la bousculade a été projetée, ni si elle s'est avancée vers l'appelant ou si au contraire c'est ce dernier qui a fait un pas vers elle pour ensuite la projeter au sol. Ce qui est pertinent, c'est que le geste de l'appelant aurait pu avoir des conséquences graves. En outre, ce comportement agressif d'un employé à l'égard d'une partie beaucoup plus faible que lui n'est pas tolérable et constitue une faute grave, même si l'employé estimait que E\_\_\_\_\_ était à l'origine du conflit lié à l'admission de ses vacances, ce d'autant que celle-ci n'avait pas eu de comportement déplacé à son égard, ni précédemment ni en cette occasion. La jurisprudence du Tribunal fédéral citée par l'appelant, selon laquelle une injure du travailleur ne justifie un congé immédiat que si la situation de tension accrue qui s'est manifestée dans les gros mots en question ne relève pas d'un comportement non conforme au contrat ou à la loi de la part de l'employeur lui-même – qui ne doit rien avoir à se reprocher – ne lui est d'aucun secours (arrêt du Tribunal fédéral du 18 mars 1998 in SARB 1/99, n.71, p. 436; cf. Wyler, Droit du travail, 2<sup>ème</sup> éd., 2008, p. 495). En effet, en l'occurrence il n'est pas question d'injures. En outre, d'après le Tribunal fédéral, lorsque l'injure grave est proférée devant les collègues l'atteinte est si grave qu'elle justifie un licenciement immédiat (arrêt du Tribunal fédéral 4C.435/2004 du 2 février 2005). Or, en l'espèce, l'altercation avec E\_\_\_\_\_ eu lieu devant deux autres collègues. Partant, il y a lieu de considérer que l'attitude globale de l'appelant ne permettait pas d'exiger de l'intimée, selon les règles de la bonne foi, la continuation des rapports de travail jusqu'au terme du délai dans lequel un congé pourrait être signifié (cf. ATF 127 III 153 consid. 1c p. 157). La résiliation immédiate donnée dans ces circonstances doit donc être

considérée comme justifiée. Par conséquent, l'appelant devra être débouté de ses conclusions tendant au paiement du salaire auquel il aurait eu droit si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé (art. 337 c al. 1er CO) ainsi qu'au paiement d'une indemnité prévue à l'art. 337 c al. 3 CO. 3. L'appelant fait également grief au Tribunal d'avoir fixé l'indemnité pour tort moral à 5'000 fr. !

[endif]>![if> Dans son appel joint, l'intimée conteste l'appréciation faite par le Tribunal qui a retenu une atteinte à la personnalité à l'égard de l'appelant estimant qu'elle est contraire aux art. 328 et 49 CO. 3.1 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 (art. 328 al. 1 CO). Cette obligation lui impose de prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel (ATF 127 III 351 consid. 4 dd). Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 al. 1 CO du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO. Cette disposition prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte. N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699 consid. 5.1). L'atteinte à la personnalité du travailleur peut en effet provenir directement de l'employeur lui-même, d'un organe (art. 55 al. 2 CC), d'un auxiliaire de l'employeur (art. 101 CO, supérieur du travailleur, collègue), voire d'un tiers (client, fournisseur). L'art. 328 CO crée donc une responsabilité propre de l'employeur, opposable à lui seul, pour des actes qui peuvent être le fait de tiers (arrêt du Tribunal fédéral du 20 juin 2002, cause 4C.119/2002, consid. 2.1; Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2ème édition, n° 3 ad art. 337 CO). Cette disposition prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation. L'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'art. 49 al. 1 CO suppose que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_665/2010 du 1.03.2011, consid. 6.1 et les réf. citées). Ainsi, dans certaines situations, malgré l'illicéité de l'atteinte à la personnalité, la victime ne pourra bénéficier d'aucun dédommagement au titre du tort moral (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_465/2012 précité consid. 3.2; ATF 129 III 715 consid. 4.4). Chaque partie doit prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC). Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). La libre appréciation des preuves permet ainsi au juge de tenir compte non seulement des preuves matérielles proprement dites mais également de celles, plus subjectives ou psychologiques, telles que l'attitude des parties et des témoins, le degré de crédibilité de leurs déclarations et les difficultés rencontrées par les parties dans l'administration des preuves (SJ 1984 25). 3.2 En l'espèce, il résulte de la procédure que les relations entre les parties ont été très difficiles. Selon les déclarations des témoins, clients de

l'établissement "F \_\_\_\_\_", l'associé-gérant de l'intimée donnait des instructions sur un ton sec à l'appelant et le dépréciait devant des clients, insinuant qu'il était le seul à travailler et que l'appelant ne travaillait pas correctement. Il avait également des gestes agressifs d'un point de vue des clients et ponctuait ses gestes de reproches au sujet de la rapidité du service. Les témoins ont également tous confirmé que l'attitude et les reproches du représentant de l'intimée n'étaient pas justifiés, ce dernier ayant en outre reconnu que le travail de l'appelant était correct. L'intimée estime que les instructions données par son représentant telles que : "va servir là", "dépêche-toi" ou encore "lui il m'embête", de même que les gestes de mécontentement consistant à déposer un plateau sur le bar sans ménagement n'étaient pas constitutifs d'atteintes illicites grave à la personnalité de l'appelant justifiant une réparation pour tort moral. Or, un témoin a décrit l'appelant se faire bousculer par le représentant de l'intimée. L'un des témoins a également précisé que le représentant de l'intimée assénait l'appelant d'insultes en espagnol tels que "fils de pute" ou "connard". Le fait que les témoins fassent partie du cercle d'amis de l'appelant ne permet pas de conférer à leurs déclarations une valeur probante moindre, dès lors qu'aucun indice ne permet d'affirmer qu'ils ont fait délibérément des dépositions fausses et rien ne permet de retenir qu'il est arbitraire de les croire (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_12/2013 du 27 juin 2013 consid. 2.2.1). En outre, un commentaire mis en ligne le 13 mai 2011 par un client anonyme sur un site internet de notation des restaurants, soit plusieurs mois avant le licenciement de l'appelant, corroborait les déclarations des témoins au sujet de l'attitude de D\_\_\_\_\_. Le client se plaignait des hurlements et beuglements de ce dernier à l'encontre de son personnel et en avertissait les futurs clients, leur conseillant de choisir la terrasse pour éviter d'en subir les désagréments. L\_\_\_\_\_, employé encore au service de l'intimée, a indiqué que D\_\_\_\_\_ avait un comportement "normal" avec l'appelant comme à l'égard de tous les employés. Il a toutefois également dit qu'il ne pouvait juger de la qualité du travail de l'appelant, car ce dernier venait chercher "les assiettes au passe". Il a reconnu que lors des coups de feu la situation était plus stressante, mais qu'il n'avait pas entendu d'insultes ni vu de gestes déplacés. Dans la mesure, où il apercevait à peine l'appelant lorsque ce dernier venait chercher les assiettes, il est douteux que L\_\_\_\_\_ ait pu assister au comportement déplacé de D\_\_\_\_\_ à l'encontre de l'appelant ou d'autres serveurs. M\_\_\_\_\_ s'est quant à elle limitée à déclarer qu'elle n'avait pas constaté de différend entre l'appelant et D\_\_\_\_\_. Elle a néanmoins reconnu que pendant les coups de feu, c'était "un peu le stress, mais sans plus". Il n'est pas impossible que M\_\_\_\_\_, qui est encore au service de son employeur, minimise le comportement de D\_\_\_\_\_. Au vu des déclarations concordantes des autres témoins, il y a lieu d'accorder moins de crédibilité à ce témoignage. En tout état de cause, elle n'a pas défini ce qu'elle entendait par "le stress" existant lors des coups de feu. Il est certes ressorti des enquêtes et du commentaire anonyme précité que le comportement de D\_\_\_\_\_ était semblable à l'égard de tous les employés. Il n'en demeure pas moins que ce comportement n'était pas justifié et était inacceptable. Contrairement à ce que soutient l'intimée, le fait que divers clients fréquentant régulièrement l'établissement ont rapporté avoir vu à plusieurs reprises D\_\_\_\_\_ adopté un comportement inadéquat permet de retenir que celui-ci était régulier. En outre, la psychologue de l'appelant a relevé que la souffrance que celui-ci subissait s'apparentait à celle de victimes d'agressions chroniques. Il ressort également du rapport de cette psychologue que l'atteinte était d'une certaine gravité ayant engendré un traumatisme chez l'appelant, avec des conséquences psychologiques, ce dernier ayant développé des craintes et perdu confiance en soi. Ce traumatisme, dont aucun autre facteur n'a été mis en évidence, a été mis en lien avec les agissements de D\_\_\_\_\_ tels que

décrits par l'appelant. Indépendamment du récit du déroulement des événements du 7 juillet 2011 que l'appelant a rapporté à sa psychologue – récit contesté par l'intimée - il n'en demeure pas moins que la psychologue a constaté que l'appelant souffrait d'un épisode dépressif sévère et d'un état de stress post-traumatique, son état de santé l'empêchant de travailler. En outre, elle a constaté que l'appelant avait perdu confiance en lui et en ses compétences professionnelles et pensait se convertir dans un nouveau secteur d'activité, cette réaction d'évitement étant symptomatique d'une personne souffrant d'un traumatisme. Il n'y a pas lieu de remettre en cause les conclusions du rapport de cette psychologue, spécialisée dans le traitement des victimes. Au vu de ce qui précède, la Cour retient qu'en adoptant de façon régulière et devant les clients un comportement inutilement agressif, dépréciatif et même insultant à l'égard de son employé, l'organe de l'employeur - dont le comportement lui est imputable selon l'art. 55 al. 2 CC (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A\_325/2008 du 6 octobre 2008 consid. 4) - a porté atteinte à la personnalité de l'appelant. Compte tenu des atteintes à la personnalité subies par l'appelant et du traumatisme et des souffrances qu'elles ont engendrées, les premiers juges ont fixé l'indemnité à 5'000 fr. pour tort moral, appréciation que l'appelant a critiqué. L'appelant estime que le Tribunal n'a pas tenu compte de la gravité des atteintes subies en particulier des nombreux mois d'incapacité de travail qui ont suivi ces atteintes, soit sept mois. Il réclame une indemnité de 15'000 fr. pour tenir compte de la durée du harcèlement. Au vu de ce qui précède, l'on ne peut qu'en déduire que l'atteinte a été ressentie subjectivement comme grave par l'appelant qui a subi des souffrances psychologiques induisant notamment une complète incapacité de travail de sept mois. Cela étant, compte tenu des circonstances du cas d'espèce, en particulier la durée de l'atteinte (moins d'une année), les conséquences de celle-ci et des montants alloués dans d'autres cas (cf. arrêts du Tribunal fédéral 4C.94/2003 du 23 avril 2004 consid. 5, dans lequel une jeune fille mineure qui s'est vu imposer des conditions de travail et de vie inacceptables, proches de l'esclavage, durant treize mois a obtenu une indemnité pour tort moral d'un montant de 12'000 fr.; 4C.116/2004 du 7 septembre 2004 consid. 5.3, dans lequel deux atteintes successives ont été portées à la personnalité du demandeur, un portrait très négatif du demandeur ayant alors été dressé par le secrétaire général de la défenderesse et ayant fait l'objet d'une large diffusion par le biais d'une publication dans la presse, une indemnité de 10'000 fr. avait été allouée destinée également à compenser l'atteinte à la considération professionnelle dont celui-ci jouissait), l'indemnité allouée à l'appelant par les premiers juges de 5'000 fr. apparaît être excessive par rapport aux reproches qui peuvent être faits à l'intimée. Eu égard à ce qui précède, il convient de la réduire à 3'000 fr. à laquelle s'ajoutent les intérêts moratoires (à 5% l'an dès le 7 juillet 2011) retenus par les premiers juges et non critiqués par les parties. Le jugement querellé sera par conséquent modifié dans ce sens. 4. Tant l'appelant que l'intimée font grief au Tribunal d'avoir partiellement fait droit à la demande de l'appelant tendant à l'établissement d'un certificat de travail conforme à un projet de l'appelant.!

4.1 Selon l'art. 330a al. 1er CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Ce document a pour but de faciliter l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet (ATF 129 III 177 consid. 3.2). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. 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. 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 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, reproduit in Jar 2004 p. 308, consid. 6.1 p. 313 s. et les références citées). Les circonstances ayant motivé la résiliation des rapports de travail n'ont pas à figurer dans le certificat de travail, sauf s'il s'agit de faits qui ne peuvent être passés sous silence sous peine d'établir un certificat trompeur. C'est en effet dans la lettre de congé ou dans la réponse à la demande de motivation du congé que les motifs de la résiliation doivent être indiqués (Brunner/Bühler/Waerber, Commentaire du contrat de travail, 3<sup>ème</sup> éd., n. 3 ad art. 330a CO). 4.2 En l'espèce, l'intimée a contesté de manière globale la teneur du projet du certificat de travail produit par l'appelant, indiquant qu'il était éloigné de la vérité. Le contenu du certificat de travail tel que formulé par le Tribunal correspond à la réalité, pour ce qui a trait aux activités de l'appelant et aux relations avec la clientèle, ce qui n'est pas contesté par les parties. S'agissant de ses relations avec les autres employés et sa hiérarchie, c'est à juste titre que les premiers juges ont estimé qu'il n'était pas établi que l'appelant entretenait d'excellents contacts avec l'ensemble des employés de l'établissement et qu'il s'était toujours montré prévenant, aimable et correct dans ses rapports de travail. En effet, l'appelant à lui-même reconnu entretenir des rapports conflictuels avec L\_\_\_\_\_ et, compte tenu de l'évènement ayant conduit à son licenciement, ces appréciations ne pourraient figurer dans le certificat de travail sauf à établir un certificat trompeur. En ce qui concerne l'engagement considérable de l'appelant, celui-ci ne ressort pas des enquêtes, de sorte que c'est également à juste titre que les premiers juges ne l'ont pas retenu. L'intimée estime que le certificat de travail tel que rédigé par le Tribunal est contraire à l'art. 330a al. 1 CO, dès lors qu'il indique que l'appelant leur a "donné pleine et entière satisfaction" et qu'elle formulait ses "vœux les meilleurs pour la suite de sa carrière." Aucun élément du dossier ne montre que l'intimée n'était pas satisfaite du travail de l'appelant. Au contraire, l'intimée a déclaré en audience qu'elle n'avait jamais constaté une altération ou une dégradation de la qualité du travail de l'appelant jusqu'à l'altercation du 7 juillet 2011 – étant précisé qu'elle n'avait pas qualifié celle-ci d'insatisfaisante. L'employée, M\_\_\_\_\_, a également déclaré en ce qui concerne la qualité du travail de l'appelant qu'elle "pouvait aller puisqu'il [était] resté trois ans [au service de son employeur]". Seul l'évènement du 7 juillet 2011 ayant conduit au licenciement de l'appelant permet de retenir une absence de pleine et entière satisfaction de l'employeur à l'égard de son employé. Compte tenu du fait que l'altercation a été de nature à rendre intolérable la poursuite des rapports de travail, cette mention n'est ainsi pas conforme à la réalité, et devra être modifiée, en ce sens que l'appelant a donné satisfaction dans l'accomplissement des tâches qui lui incombait. Pour le surplus, le Tribunal a à juste titre considéré que l'altercation du 7 juillet 2011 n'était pas révélatrice d'un éventuel trait de caractère ou de personnalité violents de l'appelant dont un futur employeur aurait intérêt à connaître. L'appelant ayant été qualifié de personne calme par une employée et des clients du restaurant (cf. témoignage de M\_\_\_\_\_) et l'évènement précité ne constituant qu'un événement isolé (comme l'a reconnu l'intimée), qui a eu lieu dans un contexte particulier, le fait de ne pas mentionner cette circonstance dans le certificat ne saurait être constitutif d'un certificat trompeur. Enfin, s'agissant de la formulation des vœux pour l'avenir de l'appelant, il convient de relever que dans le certificat simple rédigé par l'intimée, celle-ci avait formulé ses "vœux pour l'avenir de l'appelant." L'intimée prétend que la formulation proposée par le Tribunal serait trompeuse, mais n'explique pas en quoi la

mention figurant sur le certificat de travail rédigé par elle le serait moins. Il n'y a donc pas lieu de modifier la formulation proposée par le Tribunal à cet égard. En définitive, l'employeur devra remettre au travailleur un certificat correspondant à la teneur de celui figurant au considérant 7 du jugement querellé, avec toutefois la modification suivante au deuxième paragraphe : "Il exerçait, à ce titre, toutes les activités inhérentes au travail de serveur, soit en particulier l'accueil de la clientèle, la prise de commandes, le service et l'établissement des additions, et nous a donné satisfaction dans l'accomplissement de ces tâches." Compte tenu de ce qui précède, l'appel joint sera sur ce point partiellement admis et le jugement querellé sera modifié à cet égard. 5. Les frais judiciaires d'appel, arrêté à 500 fr., seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe principalement (art. 95 et 106 al. 1 CPC; art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile, RTFMC - E 1 05.10). Ils seront compensés avec l'avance de même montant fournie par lui, qui reste acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 2 : À la forme : Déclare recevables l'appel et l'appel joint interjetés respectivement par A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ Sàrl contre le jugement JTPH/149/2013 rendu le 2 mai 2013 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/3987/2012 – 2. Au fond : Annule le jugement querellé. Condamne B\_\_\_\_\_ Sàrl à payer à A\_\_\_\_\_ 3'000 fr. (trois mille francs), plus intérêts moratoires aux taux de 5% l'an dès le 7 juillet 2011 au titre d'indemnité pour tort moral. Condamne B\_\_\_\_\_ Sàrl à remettre à A\_\_\_\_\_ un certificat de travail conforme au considérant 7 du jugement querellé avec la modification figurant au considérant 4.2. du présent arrêt. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel : Arrête les frais judiciaires à 500 fr. Les met à la charge d'A\_\_\_\_\_ et dit qu'ils sont entièrement compensés par l'avance de frais effectuée par lui, qui reste acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Elena SAMPEDRO, présidente; Monsieur Daniel CHAPELON, Monsieur Marc LABHART, juges; Madame Anne-Lise JAQUIER, 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.