

GE_GERICHTE C/4385/2019 vom 22. Februar 2021

GE Cour de justice, 2021-02-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_4385_2019

FR: GE_GERICHTE C/4385/2019 du 22 février 2021

IT: GE_GERICHTE C/4385/2019 del 22 febbraio 2021

Erwägungen

E. 1.1

En matière de contrat de travail, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice est l'instance d'appel compétente à Genève pour connaître d'un appel dirigé contre un jugement du Tribunal des prud'hommes (art. 124 let. a LOJ).

E. 1.2

L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 CPC).

E. 1.3

Il peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). La notification intervient au moment de la remise de l'envoi recommandé au destinataire (art. 138 al. 1 et 2 CPC). Le délai d'appel déclenché par la notification commence à courir dès le lendemain de celle-ci (art. 142 al. 1 CPC).

E. 1.5

En l'espèce, la voie de l'appel est ouverte dès lors que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions dans le cadre de la procédure de première instance, à savoir une somme totale de 59'000 fr., était supérieure à 10'000 fr. En outre, introduit dans la forme prescrite par la loi auprès de l'instance cantonale compétente et dans le délai légal, l'appel formé le 25 mars 2021 suite à la réception du jugement du Tribunal des prud'hommes au domicile élu de l'appelant le 23 février 2021, est recevable.

E. 2

Selon la jurisprudence, pour satisfaire à son obligation de motivation de l'appel prévue par l'art. 311 al. 1 CPC, l'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le

doigt sur les failles de son raisonnement (arrêts du Tribunal fédéral 4A_376/2016 du 2 décembre 2016 consid. 3.2; 4A_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3; 5A_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2).

E. 3

Dans un premier grief, l'appelant critique l'appréciation du Tribunal des prud'hommes, sous l'angle de l'art. 336 al. 1 let. a CO, en ce sens que le congé qui lui a été notifié par son employeuse aurait dû être considéré comme abusif, dans la mesure où il faisait suite à une incapacité de travail pour des raisons de santé et l'intimée n'avait pas entrepris tous les efforts nécessaires en vue de son reclassement au sein de l'entreprise. L'appelant soutient, en outre, que le contrat proposé par l'intimée au sein du service nettoyage était un contrat d'auxiliaire, lequel ne garantissant pas les mêmes prestations salariales dont il bénéficiait jusqu'alors dans le cadre de son contrat de durée indéterminée ; selon lui, le juge de première instance aurait dû alors retenir que le comportement de l'employeuse ne pouvait être considéré comme une réelle tentative de reclassement mais bien plutôt comme la manifestation d'une tentative de modification de contrat.

E. 3.1

En vertu de l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est 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. Cette disposition vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires, le statut familial, ou encore la maladie, la séropositivité ainsi que la religion (ATF 130 III 699 consid. 4.1, JdT 2006 I p. 193). Est en principe abusif le licenciement notifié en raison d'une maladie, à moins qu'elle ne présente un lien avec le rapport de travail. Dès lors, l'employeur est en droit, suivant les circonstances, de résilier le contrat de travail d'un employé malade, après l'écoulement du délai de protection contre le congé donné en temps inopportun (cf. art. 336c CO), lorsque la maladie porte atteinte à la capacité de travail de l'employé (ATF 123 III 246 consid. 5, JdT 1998 I p. 300 ; arrêt du Tribunal fédéral 4C.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.2.2). La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC ; ATF 130 III 699 consid. 4.1). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_408/2011 du 15 novembre 2011 ; Wyler, Droit du travail, 2019, p. 804 ss).

E. 3.2

En l'espèce, l'appelant reproche au Tribunal des prud'hommes d'avoir considéré qu'il avait échoué à apporter la preuve d'un congé abusif et d'avoir retenu que l'intimée avait, quant à elle, démontré avoir engagé tous les efforts nécessaires en vue de le reclasser au sein de l'entreprise. Se référant au témoignage de Monsieur C_____, l'appelant soutient qu'une solution de reclassement aurait été possible pour lui au secteur nettoyage, avec un contrat

fixe, dans la mesure où un employé de ce secteur cherchait simultanément à rejoindre le service tri-bagages ; le témoin C_____ avait toutefois été dans l'incapacité de préciser pour quelles raisons cette rotation, avantageuse pour les parties, n'avait pu avoir lieu. En outre, autre solution de reclassement aurait pu être trouvée au sein du service des bagages spéciaux, quand bien même ce poste impliquait le port d'objets hors-gabarit. Néanmoins, cette solution n'avait pas été suivie par son employeuse au motif qu'il ne maîtrisait pas l'anglais. Par ailleurs, le contrat proposé par l'intimée au sein du service nettoyage était un contrat d'auxiliaire, lequel ne garantissant pas les mêmes prestations salariales dont il bénéficiait jusqu'à lors dans le cadre de son contrat de durée indéterminée ; de son point de vue, le juge de première instance aurait dû alors retenir que le comportement de l'employeuse ne pouvait être considéré comme une réelle tentative de reclassement mais bien plutôt comme la manifestation d'une tentative de modification de contrat.

E. 3.3

Contrairement aux critiques formulées par l'appelant, la Cour relève que l'instruction menée par le Tribunal des prud'hommes a clairement permis d'établir que l'intimée avait tout mis en œuvre pour tenter de reclasser son employé au sein de la société, en tenant compte de son état de santé. En effet, un poste lui a été proposé au sein du service nettoyage et les premiers essais se sont avérés concluants (cf. pièces 6-7 dem. ; pièces 22-23 déf. ; procès-verbal d'audience du 30 juin 2020, p. 2) . Toutefois, Monsieur A_____ s'est à nouveau trouvé en incapacité de travail à compter du 31 janvier 2018 et, au mois de mai 2018, son rhumatologue s'est opposé à une reprise d'activité dans ce secteur. Par la suite, ses arrêts maladie ont été prolongés et l'appelant ne s'est plus présenté à son lieu de travail (pièces 8, 9 et 9bis dem. ; procès-verbal d'audience du 30 juin 2020, p. 3) . D'autre part, il ressort des pièces du dossier et des déclarations des parties, que lors de l'entretien du 7 février 2018, son employeuse l'a expressément informé que le seul poste disponible, en l'état, au secteur nettoyage était un contrat d'auxiliaire, ce que Monsieur A_____ a indiqué être prêt à accepter (procès-verbal d'audience du 30 juin 2020, p. 3 ; pièce 52 déf.). Compte tenu de ce qui précède, le grief de l'appelant, selon lequel le Tribunal des prud'hommes aurait dû constater que le comportement de l'employeuse ne pouvait être considéré comme une réelle tentative de reclassement mais comme la manifestation d'une tentative de modification de contrat, tombe à faux. Par ailleurs, il ressort du témoignage de Monsieur C_____ que l'employé affecté au service nettoyage, Monsieur S_____ – qui était au bénéfice d'un contrat fixe – souhaitait en réalité être transféré à la piste, soit un service séparé du tri-bagages (procès-verbal d'audience du 15 septembre 2020, p. 8) . La Cour relève ainsi que le raisonnement de l'appelant, à teneur duquel B_____ aurait dû envisager, respectivement procéder à une rotation entre l'employé précité et lui-même afin qu'il bénéficie d'un contrat fixe aux mêmes conditions, n'est pas fondé. Enfin, contrairement à ce que soutient l'appelant, un reclassement au secteur du tri des bagages-spéciaux n'était pas envisageable en raison, non seulement du port de charges hors-gabarit que ce poste impliquait, mais également de sa méconnaissance de l'anglais, compétence indispensable pour ce poste (cf. notamment audition du témoin C_____ procès-verbal d'audience du 15 septembre 2020, p. 7 in fine et audition de Madame R_____, procès-verbal d'audience du 30 juin 2020) . L'intimée avait d'ailleurs dûment informé Monsieur A_____ sur le fait que le champ de possibilités de reclassement pourrait être réduit en fonction de ses capacités et dans la mesure où, selon son curriculum vitae, il ne maîtrisait pas l'anglais (pièces 6 et 7 dem.). Par conséquent, l'appelant ne parvient pas à démontrer en quoi le Tribunal des prud'hommes n'aurait pas correctement apprécié les faits

de la cause, et encore moins pour quels motifs il aurait méconnu la portée de l'art. 336 al. 1 let. a CO et des principes jurisprudentiels y relatifs. Au contraire, il ressort de l'instruction que les premiers juges ont procédé à une analyse complète des moyens de preuve soumis par les deux parties. C'est à bon droit que le Tribunal des prud'hommes a considéré que la décision de licencier l'appelant est intervenue suite à l'impossibilité de le reclasser au sein de la société, faute de poste adapté à son état de santé et par manque de qualifications, en l'occurrence la méconnaissance de l'anglais. L'intimée a, quant à elle, dûment démontré avoir engagés toutes les démarches nécessaires pour tenter de replacer son employé au sein de l'entreprise. Partant, faute d'avoir pu apporter quelque preuve d'un congé abusif et compte tenu des motifs qui précèdent, le grief de l'appelant est infondé.

E. 4

Dans le cadre d'un deuxième chapitre intitulé « B. De la pénibilité du travail au sein de l'entreprise ainsi que de ses conséquences sur la santé de l'appelant », l'appelant semble reprocher au Tribunal des prud'hommes de ne pas avoir pris en compte, dans son appréciation, la pénibilité des conditions de travail et les conditions dans lesquelles son congé lui a été notifié par son employeuse. Selon lui, le juge de première instance aurait dû retenir qu'il avait rendu vraisemblable le caractère abusif du licenciement lié aux conditions de pénibilité extrême au sein du secteur tri-bagages et du fait que l'intimée avait tenté, tout au long de la procédure, de se défaire de toute responsabilité quant à la protection de ses employés.

E. 4.1

A titre liminaire, la Cour relève un certain manque de motivation (art. 311 al. 1 CPC) dans le cadre du mémoire de l'appelant. Il se contente principalement d'exposer sa propre version et appréciation des faits de manière appellatoire, sans pour autant exposer, ni démontrer, concrètement les éléments factuels que le Tribunal des prud'hommes aurait, selon lui, dû retenir ou non. Certes, l'appelant cite certains passages des témoignages recueillis lors des audiences des 15 et 16 septembre 2020, sans toutefois les mettre en lien avec les critiques qu'il entend formuler à l'encontre du raisonnement retenu par les premiers juges.

E. 4.2

Cela étant, la Cour relève que le Tribunal des prud'hommes n'a pas contesté que les conditions de travail au sein du secteur tri-bagages pouvaient être pénibles en raison des lourdes charges à porter, du matériel parfois défectueux et du personnel souvent en sous-effectif. Toutefois, sur la base de l'ensemble des témoignages recueillis dans le cadre de l'instruction, les premiers juges ont, à juste titre, constaté que l'intimée entreprenait toutes les mesures nécessaires pour protéger ses employés, notamment en remplaçant le matériel endommagé, en signalant les infrastructures parfois vétustes à l'Aéroport de Genève et en engageant du personnel auxiliaire lors de pics d'activité (cf. auditions de Messieurs N_____, O_____, P_____, Q_____, C_____, M_____ et I_____, procès-verbaux des audiences des 15 et 16 septembre 2020). D'autre part, l'instruction de première instance a permis d'établir que lorsque les absences de collaborateurs étaient annoncées à l'avance, il était possible d'anticiper ; dans le cas contraire, et dans la mesure du possible, l'horaire de travail d'un des employés était prolongé. En règle générale, 80% des absents était remplacés. Au moment de l'établissement des plannings, il y avait suffisamment de personnes pour pallier aux absences (cf. auditions de Monsieur J_____ et

de Madame L_____, procès-verbal d'audience du 16 septembre 2020) . En outre, il ressort de plusieurs témoignages que les employés du secteur tri-bagages bénéficiaient de formations sur le port de charges, sur la sécurité et la santé au travail ; dites formations étaient régulièrement mises à jour et rappelées aux collaborateurs (cf. auditions de Messieurs I_____, J_____ et K_____, procès-verbal d'audience du 16 septembre 2020)

E. 4.3

A la lumière de tous les éléments exposés précédemment, sous considérants 3 et 4, c'est à bon droit que le Tribunal des prud'hommes a considéré que le licenciement notifié à Monsieur A_____ n'était pas abusif. En tout état, l'appelant ne parvient pas à démontrer, ni même rendre vraisemblable, le caractère prétendument abusif de son congé en raison des conditions de travail, de la pénibilité au sein du secteur tri-bagages, ou encore du fait que son employeuse ne mettrait pas tout en œuvre pour protéger la santé de ses collaborateurs. Par conséquent, la prétention de l'appelant en versement de la somme de 24'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif devra être rejetée pour ces motifs également.

E. 5

Dans un troisième grief, l'appelant expose avoir été victime d'une grave atteinte à la personnalité, en ce sens qu'il a été soumis à des conditions de travail extrêmement pénibles entraînant une incapacité de travail. Il allègue également avoir été victime d'un burnout , qui l'aurait empêché de retrouver rapidement un travail suite à son licenciement. L'appelant explique ensuite avoir parfaitement su préciser les causes de son atteinte sur le plan psychique, celles-ci ressortant aussi bien de la pénibilité du travail au sein de l'entreprise que de la manière dont il a été licencié ; dit licenciement constituait une violation des droits de sa personnalité et pour ces motifs, il aurait dû, de son point de vue, être mis au bénéfice d'indemnités pour tort moral.

E. 5.1

A teneur de l'art. 49 CO, 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. Les conditions de la réparation du tort moral en matière de contrat de travail sont les suivantes : une violation du contrat constitutive d'une atteinte illicite à la personnalité (art. 328 CO), un tort moral, une faute et un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation du contrat et le tort moral, ainsi que l'absence d'autres formes de réparation (Gauch/Auch/Schulep/Tercier, Partie générale du droit des obligations, 2 ème éd., N 1565 et suivants). Pour justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'art. 49 al. 1 CO, il ne suffit pas que le juge constate une violation de l'art. 328 CO, il faut encore 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 (ATF 130 III 699 consid. 5.1 ; 102 II 211 , consid. 9). L'octroi d'une indemnité pour tort moral sur la base de l'art. 49 CO ne peut se justifier que si la victime a subi un tort considérable, lequel doit se caractériser par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au juge, selon les conceptions actuelles en vigueur (FF 1982 II 703 ; Deschenaux/Steinauer, Personne physique et tutelle, 4 ème éd.2001, N 624 ; Tercier, Le nouveau droit de la personnalité, 1984, N 2049). L'atteinte objectivement

grave doit être ressentie par la victime comme une souffrance morale, à défaut de quoi aucune indemnisation ne peut lui être accordée. Comme chaque être humain ne réagit pas de la même manière à une atteinte portée à son intégrité psychique, le juge doit se déterminer à l'aune de l'attitude d'une personne ni trop sensible, ni particulièrement résistante. Pour que le juge puisse se faire une image précise de l'origine et de l'effet de l'atteinte illicite, le lésé doit alléguer et prouver les circonstances objectives desquelles on peut inférer la grave souffrance subjective qu'il ressent, malgré la difficulté de la preuve dans le domaine des sentiments (ATF 125 III 70 consid. 3a ; 120 II 97 consid. 2b). La gravité de l'atteinte à la personnalité suppose en tout cas une atteinte extraordinaire, dont l'intensité dépasse l'émoi ou le souci habituel, de telle sorte qu'elle peut fonder une prétention particulière contre son auteur, alors que la vie exige de chacun qu'il tolère de petites contrariétés (CAPH/18/2020 du 24 janvier 2020 consid. 7.1 et la référence citée). Il convient de se fonder avec circonspection sur les attestations médicales, lesquelles, souvent établies sur les seuls dires du salarié, peuvent difficilement refléter tous les aspects objectifs d'une situation (Aubert, in Commentaire Romand du Code des obligations I, 2012, ad art. 328 CO, N 8). En outre, le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2). En vertu de l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Pour toutes les prétentions relevant du droit privé fédéral, cette disposition répartit le fardeau de la preuve - auquel correspond en principe le fardeau de l'allégation (Hohl, Procédure civile, tome I, 2^{ème} éd., 2016, N 1232 et suivant) - et, partant, les conséquences de l'absence de preuve ou d'allégation (ATF 127 III 519 consid. 2a et les références citées).

E. 5.2

En l'espèce, la Cour relève que l'appelant se limite principalement à exposer sa propre version des faits sans pour autant démontrer, ni même exposer, en quoi l'appréciation retenue par le Tribunal des prud'hommes contreviendrait au droit, respectivement en quoi elle serait erronée ou incomplète. Cela étant dit, l'instruction menée par le juge de première instance a clairement permis de retenir que, si certes, les conditions de travail au service tri-bagages pouvaient être pénibles, l'ensemble des témoignages recueillis ont permis de confirmer que l'intimée prenait toutes les mesures nécessaires et adéquates pour protéger la santé de ses employés, promouvoir et garantir leur sécurité au travail notamment par le biais de formations continues. En outre, il appert que B_____ entreprenait toutes les démarches utiles pour faire remplacer le matériel défectueux, respectivement pour signaler régulièrement les infrastructures qui ne fonctionnaient plus au propriétaire, soit l'Aéroport de Genève. Par ailleurs, il ressort de plusieurs témoignages, que 80% du personnel absent pouvait être remplacé, en règle générale. (Cf. auditions de Messieurs N_____, O_____, P_____, Q_____, C_____, M_____, I_____, J_____, K_____ et de Madame L_____, procès-verbaux des audiences des 15 et 16 septembre 2020) . D'autre part, comme l'a déjà relevé précédemment la Cour dans le cadre des considérants 3 et 4 supra , il ressort clairement de l'instruction que l'intimée a tout mis en œuvre pour tenter de reclasser Monsieur A_____ au sein de l'entreprise, et ce, en tenant compte de ses problèmes de dos. Déjà à la lumière de ces éléments, l'appelant ne saurait reprocher au Tribunal des prud'hommes d'avoir considéré – à bon droit – qu'aucune violation par l'intimée de ses obligations découlant de l'art. 328 CO n'était démontrée. La souffrance psychologique alléguée n'était, au demeurant, pas étayée. La Cour relève encore que, durant les rapports de travail Monsieur A_____ n'a jamais évoqué aucun état psychique à son employeuse, il

n'en n'a pas non plus fait mention dans le cadre de l'entretien du 7 février 2018. De surcroît, les certificats médicaux établis par la Dresse G_____ les 18 septembre 2018, 5 et 15 octobre 2018, et 12 février 2019, soit après la fin des rapports contractuels, n'évoquent aucune problématique d'ordre psychique, ni d'un éventuel « burnout » (cf. pièces 9ter, 12 et 12bis dem.). Les certificats médicaux des 27 mars et 2 juillet 2019 indiquaient, quant à eux, que l'appelant présentait un état dépressif avec un trouble du sommeil et anxiété depuis août 2018, ce qui avait été mis en relation par le patient avec une pénibilité et harcèlement au travail ; actuellement – soit à la date de délivrance des certificats susvisés - il présentait encore un trouble psychologique à type d'anxiété et une légère amélioration du sommeil et du moral (cf. pièces 12ter et 12quater dem.). Au demeurant, aucun des certificats médicaux ne faisaient mention d'un état dépressif grave, respectivement d'une certaine intensité, ni d'un quelconque « burnout » dont les conditions de travail ou du licenciement de l'appelant auraient été la cause. Enfin, il sied de préciser ici que la Dresse G_____, médecin généraliste exerçant à E_____ [France], qui a établi les attestations médicales précitées n'a pas été auditionnée dans le cadre de l'instruction, son audition n'ayant pas été sollicitée par les parties. Compte tenu des éléments ci-exposés, il ressort que la cause de l'atteinte psychique alléguée par l'appelant ne peut être déterminée avec précision et n'a pas été démontrée. La souffrance psychologique évoquée par Monsieur A_____ - si tant est qu'il y a ait concrètement eu atteinte à sa personnalité - ne serait, en tout état, pas suffisante pour justifier une allocation pour tort moral au sens de l'art. 49 CO. Par conséquent, le grief de l'appelant est infondé et ses prétentions en versement de la somme de 35'000 fr. à titre de réparation du tort moral subi au sens des articles 328 et 49 CO, seront rejetées.

E. 6

Dans un dernier grief, l'appelant allègue que, si certes le certificat de travail produit par son employeuse ne lui était pas défavorable, il fallait le considérer comme incomplet dans la mesure où la pénibilité du travail au service tri-bagages était passée sous silence. De plus, il considère que le certificat de travail n'était pas particulièrement bienveillant : le fait d'indiquer qu'il était un collaborateur compétent et qu'il disposait d'une bonne résistance au stress ne permettait pas de déduire qu'il avait été un employé exemplaire tout au long de son travail au sein de l'entreprise B_____. Pour ces motifs, l'appelant conclut que le jugement de première instance doit être annulé et qu'il doit être mis au bénéfice d'un certificat de travail reflétant précisément ses qualités ainsi que son engagement auprès de son ancien employeur.

E. 6.1

A teneur de l'art. 330a 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 (al. 1). A sa demande expresse, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (al. 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

du Tribunal fédéral 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

E. 6.2

En l'espèce, la Cour relève derechef un manque manifeste de motivation dans le cadre du mémoire d'appel (art. 311 al.1 CPC). L'appelant n'explique pas en quoi, ni pour quels motifs, l'appréciation et les constatations du Tribunal des prud'hommes seraient erronées ou contraires au droit. Le juge de première instance a correctement retenu que Monsieur A_____ n'a jamais exposé, ni dans le cadre de sa demande, ni à aucun moment au cours de la procédure, quels étaient les éléments concrets qu'il souhaitait voir figurer dans son certificat de travail. Il n'a pas non plus précisé quelles qualifications ou appréciations contenues dans le certificat, remis le 28 novembre 2018, étaient contestées, incomplètes ou péjoratives. Dans le cadre de ses écritures d'appel, l'appelant se contente de relever brièvement que la pénibilité de son travail a été passée sous silence et que les qualifications indiquées dans le certificat de travail du 28 novembre 2018, soit qu'il était un « collaborateur compétent » et qu'il disposait d'une « bonne résistance au stress », ne suffisaient pas encore, selon lui, à déduire qu'il était un travailleur exemplaire. Or, l'appelant ne spécifie aucunement quels éléments précis et concret il souhaite voir ajouter, modifier ou supprimer dans le certificat de travail qui lui a été remis par son employeuse. De surcroît, la Cour relève qu'il ne formule aucune conclusion en ce sens ; celle prise sous chiffre 4 du mémoire d'appel ne permettrait, en tout état, pas de réformer le jugement de première instance, à supposer que le grief de l'appelant serait fondé. En tout état, l'appelant n'invoque aucun fait nouveau, ni n'explique pour quelles raisons il n'aurait pas pu indiquer, dans le cadre de la procédure de première instance, les éléments du certificat de travail remis qu'il désirait ajouter, modifier, voire supprimer. Pour ces motifs, le raisonnement retenu par le Tribunal des prud'hommes doit être confirmé sur ce point et le grief de l'appelant sera rejeté.

E. 7

En définitive, pour tous les motifs exposés précédemment, l'appel formé par Monsieur A_____ doit être rejeté. Dans la mesure où l'appelant est au bénéfice de l'assistance juridique, il ne sera pas perçu de frais judiciaires. 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 interjeté le 25 mars 2021 par Monsieur A_____ contre le jugement JTPH/59/2021 rendu le 22 février 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/4385/2019-3. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Yves BONARD, président; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Agnès MINDER-JAEGER, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, 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.