

GE_GERICHTE C/9289/2012 vom 25. November 2015

GE Cour de justice, 2015-11-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_9289_2012

FR: GE_GERICHTE C/9289/2012 du 25 novembre 2015

IT: GE_GERICHTE C/9289/2012 del 25 novembre 2015

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL; RÉSILIATION ABUSIVE; FARDEAU DE LA PREUVE; PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ; TORT MORAL; ACTION EN CONSTATATION; CERTIFICAT DE TRAVAIL | CO.336.1.a; CO.328.1

Erwägungen

E. 30

jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). En matière de contrats de travail, la Chambre des prud'hommes est l'instance d'appel compétente à Genève pour connaître d'un appel dirigé contre un jugement du Tribunal (art. 124 let. a LOJ, E 2 05). 1.2 En l'espèce, la voie de l'appel est ouverte, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions en première instance étant supérieure à 10'000 fr. Le présent appel a en outre été déposé dans la forme prescrite par la loi et dans le délai légal; partant, il est recevable.

1.3 La Chambre des prud'hommes dispose d'un plein pouvoir de cognition (art. 310 CPC).

2. L'appelant réclame une indemnité de 46'000 fr. pour licenciement abusif. 2.1.1 Le congé est abusif notamment 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). L'art. 336 CO concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit, et y assortit les conséquences juridiques adaptées au contrat de travail (ATF 125 III 70 ; ATF 123 III 246 consid. 3b). La liste des cas de l'art. 336 al. 1 et 2 CO n'est pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Le grief du caractère abusif suppose toutefois que les raisons invoquées aient un degré de gravité comparable à celui des circonstances que l'art. 336 CO mentionne expressément (ATF 132 III 115 consid. 2.1 = JdT 2006 I 152; Dunand, in Dunand/Mahon (édit.), Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 11 ad art. 336 CO). L'art. 328 CO, relatif à la protection de la personnalité du travailleur, est la disposition légale centrale pour déterminer les autres cas d'abus qui ne sont pas expressément prévus à l'art. 336 CO. Le congé est abusif dans tous les cas où, avant de procéder au licenciement, l'employeur a enfreint les obligations découlant de l'art. 328 CO en ne prenant pas les mesures adéquates pour protéger ledit travailleur (Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 2007, n. 3 ad art. 336 CO). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.1 à 2.5). 2.1.2 Les actes de harcèlement psychologique sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO. Selon le Tribunal fédéral, le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La

victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussé jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire ou même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (Arrêts du Tribunal fédéral 8C_446/2010 du 25 janvier 2011 consid. 4.1; 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2; 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.1; 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 2.1; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^{ème} éd., 2014, p. 348; Waeber, Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelles solutions ?, in AJP/PJA 1998, p. 792). La résiliation du contrat de travail d'un employé qui a été harcelé sera considérée comme abusive lorsque le mobbing a provoqué chez le travailleur une baisse de rendement dont l'employeur se prévaut lors de la résiliation (arrêt du Tribunal fédéral 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 3.2; Dunand, op. cit., n. 30 ad art. 336 CO). 2.1.3 L'abus peut également résider dans la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (arrêt du Tribunal fédéral 4A_565/2012 du 10 décembre 2012 consid. 2.2). Il faut dans ce cas que l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation ou, de manière plus générale, qu'il viole de manière grossière le contrat dans le contexte de la résiliation (arrêts du Tribunal fédéral 4A_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.1; 4A_564/2008 du 26 mai 2009 consid. 2.1; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 649). En revanche, un comportement de l'employeur qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas, dès lors qu'il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_28/2009 du 26 mars 2009 consid. 3.2; 4A_325/2008 du 6 octobre 2008 consid. 2.2). Ainsi, ne rend pas abusif le congé le seul fait que, lors de l'entretien de licenciement, l'employeur énonce des motifs portant atteinte à l'honneur personnel et professionnel du travailleur. Seules des circonstances aggravantes, comme la communication à des tiers de déclarations attentatoires à la personnalité, sont susceptibles de rendre l'atteinte suffisamment grave pour que le licenciement soit abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_28/2009 du 26 mars 2009 consid. 3.3). 2.1.4 La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC; ATF 123 III 246). 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 doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif de congé (ATF 115 II 484 consid. 2b; arrêt du Tribunal fédéral 4P.334/1994 du 7 juillet 1994; Steiff/Von Kaenel,

Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd., n. 16 ad art. 336 CO; SJ 1993 I 360). 2.2

Selon l'appelant, c'est à tort que les premiers juges ont considéré que le congé était fondé sur des motifs objectifs, en retenant notamment que tous les témoins entendus sur la qualité de ses prestations avaient déclaré que celles-ci étaient inégales selon les tâches confiées. Toujours selon l'appelant, pour démontrer qu'elle n'avait été guidée que par des motifs objectifs, l'intimée aurait dû apporter la preuve que son licenciement était l'ultima ratio, rendue nécessaire par des performances irrémédiablement catastrophiques. Or, les témoins n'avaient pas fait de telles déclarations et abstraction faite des témoignages de E_____, G_____ et F_____, le résultat des enquêtes était positif pour lui. Le raisonnement de l'appelant ne saurait être suivi. Il résulte du dossier soumis à la Chambre de céans que l'intimée n'a pas dépeint un tableau catastrophique de ses performances. Elle n'avait d'ailleurs pas à le faire, puisque des performances simplement insatisfaisantes, sans nécessairement être très mauvaises, suffisent à constituer un motif objectif de licenciement. En l'occurrence, l'intimée a motivé le licenciement de l'appelant en exposant que le travail de ce dernier ne satisfaisait pas à ses exigences en termes de gestion des délais et de qualité et quoi qu'en dise l'appelant, les enquêtes ont corroboré cette version des faits. Certes, les témoignages des deux premiers supérieurs hiérarchiques de l'appelant ont été globalement positifs quant à ses performances. Cependant, il ne ressort pas de leurs déclarations que le travail de l'appelant leur ait toujours donné pleine et entière satisfaction, puisqu'ils ont tous deux relevé qu'à certaines occasions les performances de l'intéressé avaient été moins bonnes (témoignage M_____), voire insatisfaisantes (témoignage C_____). Quant aux témoignages de G_____ et F_____, l'appelant allègue qu'ils sont sujets à caution, car toutes deux auraient été "préparées" par l'intimée avant d'être entendues. Or, ces deux témoins ont été exhortés à dire la vérité et rendus attentifs aux conséquences pénales d'un faux témoignage, étant relevé que l'appelant a lui-même choisi que G_____ soit entendue en qualité de témoin plutôt que de partie. Aucun élément concret du dossier ne permet de retenir que les déclarations de G_____ et de F_____ seraient inexactes, de sorte qu'il ne saurait être fait grief aux premiers juges, auxquels il appartenait d'apprécier librement la valeur probante des témoignages recueillis (art. 157 CPC), de s'être fondés sur leurs déclarations. L'appelant semble également faire grief aux premiers juges d'avoir pris en considération la réunion du 16 mars 2011, alléguant que ce "recadrage" n'était qu'un prétexte, dès lors qu'il lui avait été indiqué qu'il devait avancer autant que possible dans l'élaboration du guide pour les comités techniques nationaux, compte tenu des quatre présentations qu'il devait effectuer dans le même délai. Il résulte toutefois des enquêtes que l'appelant n'était pas obligé d'effectuer ces présentations, sa supérieure hiérarchique lui ayant proposé de les préparer à sa place et ayant précisé que l'élaboration du guide était prioritaire. Dès lors, il ne saurait être retenu que les supérieurs de l'appelant l'ont délibérément placé dans une situation d'échec programmé en lui attribuant ces tâches. En outre, il résulte clairement du courriel de E_____ à l'appelant du 9 mars 2011 que cette réunion n'a pas été convoquée uniquement en raison de la qualité du guide préparé par l'appelant, mais avant tout en raison de ses performances générales. A cet égard, l'appelant allègue que E_____ a pris prétexte du fait que son projet de guide avait été jugé insatisfaisant par sa supérieure hiérarchique directe le 7 mars 2011 pour remettre radicalement en question l'amélioration de son travail que celle-ci avait pourtant constatée en décembre 2010, ainsi que pour le soumettre à une période probatoire de trois mois. Cette interprétation des faits n'est toutefois pas corroborée par les éléments figurant au dossier. Il résulte en effet de l'évaluation écrite du travail de l'appelant concernant l'année 2010,

réalisée par sa supérieure hiérarchique directe, que cette dernière avait certes constaté une amélioration dans le travail de l'appelant; toutefois, elle relevait également des lacunes dans sa manière de travailler, tout en proposant des pistes pour y remédier (" He [l'appelant] improved his project management work on the 2 nd release of e-committees, the 1st release was not that well done and not satisfactory. To be more successful in an IT role, Jan needs to work more in depth, be more focused and analytical. Jan needs to remember to focus on priorities and not leave things to the last minute "). Dès lors, le recadrage dont se plaint l'appelant ne paraît pas avoir été un simple prétexte préalable à son licenciement, dans la mesure où il lui avait déjà été demandé auparavant d'améliorer la qualité de son travail, qui n'avait pas été jugée totalement satisfaisante, comme cela ressort également des enquêtes. Dans ce contexte, l'appelant allègue que les actions de ses supérieurs hiérarchiques à son encontre étaient dictées par une antipathie personnelle, sous couvert de griefs qualitatifs. Il s'agit sans nul doute de son ressenti, mais cela ne signifie pas pour autant qu'il ait réellement fait l'objet de harcèlement psychologique, étant relevé que plusieurs témoins, y compris son premier supérieur hiérarchique, ont relevé de manière concordante que l'appelant avait de la difficulté à accepter les critiques et se montrait parfois récalcitrant aux conseils, comme l'ont retenu à juste titre les premiers juges. A l'évidence, l'appelant avait des difficultés relationnelles avec E_____ et G_____; cependant, au vu du dossier soumis à la Chambre de céans, l'on ne saurait admettre l'existence d'un faisceau d'indices convergents de harcèlement psychologique de la part de ces personnes à son encontre. En outre, l'appelant a déclaré que F_____ était toujours prête à l'aider, ce qui n'est pas cohérent avec l'allégation de mobbing. Enfin, le fait que l'appelant ait été choisi parmi quarante à cinquante candidats au moment de son engagement et qu'il ait ensuite donné satisfaction à son nouvel employeur au point de recevoir une promotion, ne suffit pas à démontrer que ses performances au sein de l'intimée ont toujours été bonnes ou à tout le moins satisfaisantes, de sorte que son licenciement ne pouvait qu'être fondé sur des motifs inhérents à sa personnalité. Il résulte des pièces figurant au dossier et des enquêtes que le poste de l'appelant a été sensiblement modifié dans la seconde moitié de l'année 2009 et que la tâche de help desk, jugée subalterne par l'appelant, a été ajoutée à son cahier des charges début 2010. Il s'agit là d'éléments objectifs qui peuvent contribuer à expliquer pourquoi les performances de l'appelant ont été jugées globalement bonnes jusqu'en 2010, puis moins bonnes, voire insatisfaisantes jusqu'à son licenciement en juillet 2011. Ainsi, il n'a pas été démontré que c'est uniquement l'arrivée de E_____ dans le département informatique au début de l'année 2010 qui est à l'origine de la moins bonne évaluation du travail de l'appelant, contrairement à ce que ce dernier tente de soutenir. Au vu de ce qui précède, les premiers juges ont procédé à une appréciation correcte des faits tels qu'ils ressortent du dossier et des déclarations des témoins en retenant que l'appelant n'avait pas rendu vraisemblable que son licenciement était abusif. Le dossier soumis à la Chambre de céans ne contient pas d'indices suffisants faisant apparaître comme fictif le motif de licenciement avancé par l'intimée, et comme plus plausible le motif abusif allégué par l'appelant. Partant, l'appel sera rejeté sur ce point. 3. L'appelant se prévaut de l'art. 336a al. 2 in fine CO pour prétendre à une indemnité spécifique en réparation du tort moral, en réduisant ses conclusions à 10'000 fr. [endif]>![if> 3.1.1 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). L'art. 328 CO instaure une protection plus étendue que celle qu'assurent les art. 27 et 28 CC. D'une part, cette disposition interdit à l'employeur de porter atteinte, par ses directives, aux droits de la

personnalité du travailleur. D'autre part, elle impose à l'employeur la prise de mesures concrètes en vue de garantir la protection de la personnalité du travailleur (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 315 ss), laquelle comprend notamment la vie et la santé du travailleur, son intégralité corporelle et intellectuelle, son honneur personnel et professionnel, sa position et la considération dont il jouit dans l'entreprise (arrêt du Tribunal fédéral 4C.253/2001 du 18 décembre 2011).

3.1.2 En cas de violation de l'art. 328 CO par l'employeur, le travailleur a en principe droit à des dommages-intérêts couvrant le préjudice matériel et le tort moral causés par sa faute ou celle d'un autre employé (ATF 126 III 395 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C.2/2003 du 4 avril 2003), dommages-intérêts dont le mode et l'étendue se déterminent d'après les principes généraux des articles 97 ss et 41 ss CO (SJ 1984 I 556). Les conditions de la réparation du tort moral en matière de contrat de travail sont les suivantes: la violation du contrat constitutif d'une atteinte illicite à la personnalité, un tort moral, une faute, un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation du contrat et le tort moral et l'absence d'autres formes de réparation (Gauch/Schluemp/Tercier, *Partie générale du droit des obligations*, n. 1565 ss). Une faute particulièrement grave de l'auteur de l'atteinte n'est pas requise. S'agissant d'une responsabilité contractuelle, la faute est présumée (art. 97 CO; FF 1982 II 703 ; Deschenaux/Steinauer, *Personnes physiques et tutelle*, 4^{ème} éd., 2001, n. 613 et 619). L'octroi d'une indemnité sur la base de l'art. 49 CO ne sera justifié que si la victime a subi un tort considérable qui 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. Il faut ainsi que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement et objectivement, 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; arrêt du Tribunal fédéral 4C.128/2007 du 9 juillet 2007). 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 (ATF 129 III 715 consid. 4.4. p. 726; arrêt du Tribunal fédéral 4A_465/2012 du 10 décembre 2012 consid. 3.2). Selon la jurisprudence, l'allocation et l'évaluation d'une indemnité à verser en application de l'art. 49 al. 1 CO dépendent avant tout de la gravité des souffrances causées par l'atteinte à la personnalité, et de la possibilité de l'adoucir sensiblement par le versement d'une somme d'argent (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 p. 309; 130 III 699 consid. 5.1 p. 704). Une indemnité est par exemple due au travailleur qui a été victime, dans l'entreprise de l'employeur, de harcèlement psychologique ou mobbing, lorsque, d'un point de vue objectif, il a subi une humiliation particulièrement sévère (ATF 125 III 70 consid. 3a p. 74 s.; voir aussi ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; arrêt 4A_607/2011 du 10 novembre 2011 consid. 3). N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 125 III 70 consid. 3a).

3.1.3 Lorsque le salarié subit une atteinte à sa personnalité qui découle de son licenciement abusif, l'indemnité de l'art. 336a CO comprend en principe la réparation du tort moral (Dunand, op. cit., n. 27 ad art. 336a CO; Wylter/Heinzer, op. cit., p. 315). Le Tribunal fédéral admet toutefois l'application cumulative de l'art. 49 CO dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer (ATF 135 III 405 consid. 3.1). Il en va ainsi des reproches à caractère diffamatoire, n'ayant aucun lien de connexité avec la relation de travail, que l'employeur adresse au travailleur à l'occasion de son licenciement, ou encore au dénigrement du second par le premier vis-à-vis de tiers et

notamment de futurs employeurs potentiels du travailleur congédié (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 661 s.). 3.2 Les premiers juges ont retenu que les critiques adressées à l'appelant quant à la qualité de son travail étaient fondées et qu'il n'apparaissait pas que la manière dont ces critiques avaient été formulées et communiquées était de nature à porter atteinte à sa personnalité. Ce dernier n'avait en particulier pas établi que ces reproches s'inscrivaient dans une volonté de le dénigrer systématiquement et de le mettre à l'écart, ni qu'il avait été astreint à des tâches subalternes. Devant la Chambre des prud'hommes, l'appelant n'apporte aucun élément contredisant cette motivation, ni n'élève aucun grief contre celle-ci, se bornant à alléguer que les trois derniers mois de son activité au sein de l'intimée avaient "créé une souffrance" justifiant selon lui une indemnité pour tort moral. Il a cependant été constaté ci-dessus (cf. supra consid. 2.2) que l'appelant n'avait pas fait l'objet de harcèlement psychologique de la part de ses supérieurs hiérarchiques. Par ailleurs, le certificat médical produit par l'appelant à l'appui de ses dires n'est guère probant; il a été établi en février 2012 et atteste seulement que lors d'une consultation "au printemps 2011" l'appelant avait évoqué une situation de mobbing à son travail dès avril 2011 et qu'il présentait des insomnies, des états d'anxiété et des douleurs qui avaient nécessité une thérapie médicamenteuse. En revanche, il n'est nullement indiqué que le harcèlement psychologique évoqué était à l'origine de ces symptômes, de sorte que ce document, qui ne reflète au demeurant que les déclarations faites par l'appelant à son médecin, n'est pas propre à rendre vraisemblable, en l'absence de tout autre élément probant, l'existence de l'atteinte à la personnalité du fait de l'employeur dont se prévaut l'appelant. Il apparaît dès lors que l'intimée n'a pas commis de faute, ni d'atteinte illicite à la personnalité de l'appelant avant son licenciement, en particulier pas de la gravité requise par la jurisprudence. En conséquence, l'appelant n'a pas droit à une indemnité pour tort moral et c'est à juste titre que ses prétentions à ce titre ont été écartées par les premiers juges. 4. L'appelant réclame également une indemnité de 4'000 fr. en réparation du tort moral subi après son licenciement, du fait des mesures que l'intimée a prises à son encontre entre fin 2011 et avril 2012 (interdiction de pénétrer dans les locaux de l'intimée, déconnexion de son accès à la plateforme "B_____ Connect", menace de s'adresser à son nouvel employeur pour lui communiquer les mesures précitées, menace de plainte pénale en relation avec les documents emportés au moment de son départ, courrier du 4 avril 2012 de l'intimée au nouvel employeur de l'appelant). 4.1.1 Le devoir de protection de la personnalité des travailleurs déploie principalement ses effets pendant la durée effective des relations de travail (Dunand, op. cit., n. 11 ad art. 328 CO). La jurisprudence a toutefois eu l'occasion de préciser que l'obligation de protéger la personnalité du travailleur découlant de l'art. 328 CO perdure, dans une certaine mesure, au-delà de la fin des rapports de travail (ATF 130 III 699 consid. 5.1 = JdT 2006 I 193). Par exemple, un employeur peut être tenu de verser des dommages-intérêts à un ancien employé lorsqu'il a fourni de faux renseignements sur son compte qui ont découragé une entreprise de l'engager (arrêt du Tribunal fédéral AC.379/2002 du 22 avril 2003 consid. 1 et 2). 4.1.2 Celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité peut agir en justice pour sa protection contre toute personne qui y participe (art. 28 al. 1 CC). Une atteinte est illicite, à moins qu'elle ne soit justifiée par le consentement de la victime, par un intérêt prépondérant privé ou public, ou par la loi (art. 28 al. 2 CC). L'allocation d'une indemnité pour tort moral suppose que la victime ait subi un tort moral, que celui-ci soit en relation de causalité adéquate avec l'atteinte, que celle-ci soit illicite et qu'elle soit imputable à son auteur, que la gravité du tort moral la justifie et que l'auteur n'ait pas donné satisfaction à la victime autrement (ATF 131 III 26). L'ampleur de

la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances 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 à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699). 4.2 En l'espèce, à partir du moment où l'appelant n'était plus employé de l'intimée, cette dernière était en droit de lui interdire l'accès à ses locaux, ainsi que de déconnecter son accès à la plateforme web interne de l'Organisation. Peu importe que ces mesures aient été objectivement justifiées ou purement vexatoires, ce qui n'est au demeurant pas démontré. En effet, dans les circonstances du cas d'espèce, ces interdictions d'accès ne sont pas d'une gravité telle qu'elles sont propres à porter atteinte à la personnalité de l'appelant. Celui-ci n'a pas démontré qu'elles lui ont causé un quelconque préjudice, en particulier qu'elles ont nui à sa réputation professionnelle. Il découle plutôt des faits de la cause que ces mesures n'ont eu aucune conséquence négative sur la réputation professionnelle de l'appelant, puisqu'après son licenciement il a rapidement retrouvé un emploi dans le même secteur d'activité, qui plus est auprès d'une organisation qui collabore régulièrement avec l'intimée. A cet égard, il n'est pas non plus établi que les fonctions de l'appelant auprès de son nouvel employeur nécessiteraient d'avoir accès aux locaux ou à la plateforme web interne de l'intimée. Le même raisonnement vaut mutatis mutandis pour le courrier du 4 avril 2012 que l'intimée a adressé au nouvel employeur de l'appelant, afin de lui signifier son refus de collaborer avec ce dernier en raison de l'action en justice qu'il envisageait de déposer contre elle. Certes, cette manière de procéder est inélégante; elle n'est toutefois pas illicite pour autant. En vertu de la liberté contractuelle, l'intimée est en effet libre de choisir ses interlocuteurs et partenaires commerciaux. En outre, elle n'a pas dénigré l'appelant auprès de son nouvel employeur, ni donné d'indications sur leurs relations passées. Enfin, il n'est pas établi que ce courrier ait causé le moindre tort à l'appelant, son nouvel employeur l'ayant gardé à son service à l'issue de la période d'essai, puis promu fin 2013. La licéité des menaces contenues dans le courrier du 10 janvier 2012 de l'intimée à l'appelant est plus douteuse. La menace de poursuites pénales et celle portant sur la communication au nouvel employeur de l'appelant du fait que ce dernier faisait l'objet de différentes mesures d'interdiction d'accès de la part de l'intimée pourraient, dans certaines circonstances, constituer des atteintes illicites à la personnalité, du fait qu'elles présentent un caractère de contrainte dans la mesure où elles ont été formulées pour obtenir certaines actions de la part de l'appelant (détruire des documents et renoncer à des prétentions en indemnités ou en paiement complémentaires), potentiellement à son détriment. La question peut toutefois rester ouverte in casu, l'appelant n'ayant pas démontré avoir subi un préjudice du fait des menaces précitées. A n'en pas douter, celles-ci ont dû l'inquiéter. Cependant, il n'était pas démuni face à elles, puisqu'il était déjà défendu par un avocat. En outre, l'appelant n'a pas prouvé son allégué selon lequel lesdites menaces l'avaient entravé dans sa liberté d'action. Dans la mesure où il n'est pas établi que ces menaces, formulées en janvier 2012, aient eu un quelconque impact sur le comportement ou la santé de l'appelant, il ne saurait être retenu qu'elles lui ont causé un tort moral, a fortiori un tort moral d'une gravité justifiant le versement d'une indemnité de ce chef. En conséquence, l'une des conditions nécessaire à l'octroi d'une telle indemnité fait défaut. Partant, le jugement, qui a débouté l'appelant de ses conclusions prises en réparation du tort moral après le licenciement, sera confirmé. 5. L'appelant a conclu à la constatation de l'illicéité des mesures prises à son encontre par l'intimée (interdiction de pénétrer dans ses locaux, déconnection de son accès à la plateforme "B_____ Connect", menace de s'adresser à son

nouvel employeur pour lui communiquer les deux mesures précitées, menace de plainte pénale en relation avec les documents emportés à son départ, courrier du 4 avril 2012 de l'intimée au nouvel employeur de l'appelant).!

5.1 L'art. 28a CC prévoit qu'en cas d'atteinte à la personnalité, le demandeur peut notamment requérir du juge d'en constater le caractère illicite, si le trouble qu'elle a créé subsiste (al. 1 ch. 3). Il peut en particulier demander qu'une rectification ou que le jugement soit communiqué à des tiers ou publié (al. 2). Le but premier de l'action en constatation est la cessation de l'atteinte, la constatation judiciaire de l'illicéité servant à effacer auprès des destinataires de l'assertion litigieuse l'image erronée de celui qui était ainsi attaqué (ATF 123 III 354 = JdT 1998 I 333). L'action en constatation de l'atteinte présuppose que les droits de la personnalité du demandeur ont fait l'objet d'une atteinte illicite, que celle-ci a pris fin, qu'elle ne menace pas de se reproduire de façon imminente, mais que le trouble qu'elle a créé subsiste. Comme *lex specialis*, l'art. 28a al. 1 ch. 3 CC précise les conditions requises pour que l'on puisse admettre un intérêt juridique à l'action, à savoir la persistance du trouble créé par l'atteinte illicite. La persistance du trouble est donnée principalement à raison de deux situations. Premièrement, des tiers peuvent avoir connu l'atteinte et en retirer de façon durable une impression défavorable concernant tel ou tel aspect de la personnalité de la victime. Deuxièmement, des situations surviennent parfois dans lesquelles aucun tiers n'est impliqué dans l'atteinte accomplie, une récidive n'est certes pas imminente, mais on ne peut l'exclure. Le demandeur peut avoir un intérêt à faire constater l'illicéité de l'atteinte subie de façon à mettre un terme à une situation juridique incertaine dont l'auteur de la première atteinte risque de profiter pour récidiver (Jeandin, in Pichonnaz/Foëx (édit.), *Commentaire romand*, CC I, 2010, n. 10-12 ad art. 28a CC). L'action en constatation conserve un caractère subsidiaire par rapport aux deux autres actions défensives de l'art. 28a al. 1 CC. Cette subsidiarité ne prévaut en revanche pas vis-à-vis des actions réparatrices réservées par l'art. 28a al. 3 CC. Le législateur exprime ainsi le principe selon lequel la sauvegarde de ses droits par la victime qui use à ces fins de l'une ou l'autre action défensive/ou mesure de protection prévues à l'art. 28a al. 1 et 2 CC ne saurait en aucune manière la priver de son droit à obtenir réparation, et réciproquement (Jeandin, *op. cit.*, n. 14 et 19 ad art. 28a CC).

5.2 L'appelant fait grief aux premiers juges d'avoir déclaré irrecevables ses conclusions constatatoires, au motif qu'elles étaient subsidiaires par rapport à ses conclusions condamnatoires. Il expose qu'il ne s'agit pas en l'espèce d'une prétention constatatoire générale, dont la recevabilité est subordonnée à l'inexistence d'une action condamnatoire visant les mêmes fins, mais d'un remède expressément prévu par l'art. 28a al. 1 CC, qui se cumule avec une prétention en dommages-intérêts. Il faut donner raison à l'appelant sur ce point. Dans la mesure où ses conclusions constatatoires sont fondées sur les atteintes à la personnalité qu'il a alléguées, l'appelant est légitimé à requérir à la fois des dommages-intérêts pour tort moral et la constatation de l'illicéité desdites atteintes. Il sera donc entré en matière sur les conclusions constatatoires de l'appelant. Il a été jugé plus haut (cf. *supra* consid. 4.2) que les mesures consistant en l'interdiction de pénétrer dans les locaux de l'intimée, la déconnection de l'accès de l'appelant à la plateforme web interne de l'intimée, ainsi que le courrier du 4 avril 2012 de l'intimée au nouvel employeur de l'appelant ne constituaient pas des atteintes illicites à la personnalité de ce dernier. Par conséquent, l'appelant sera débouté de ses conclusions constatatoires en relation avec ces mesures. Quant aux menaces formulées par l'intimée dans son courrier du 10 janvier 2012, elles ne remplissent pas toutes les conditions requises pour la constatation de leur éventuelle illicéité (cf. *supra* consid. 4.2), dans la mesure où la condition de la persistance du trouble

créé par l'atteinte fait défaut. Ces menaces ont en effet été envoyées uniquement à l'appelant, de sorte qu'aucun tiers n'est impliqué dans l'atteinte alléguée. Ainsi, il n'y a pas lieu d'admettre que des tiers peuvent avoir connu l'atteinte alléguée et en retirer de façon durable une impression défavorable concernant la personnalité de l'appelant. Par ailleurs, il n'est pas possible de discerner en quoi ces menaces auraient créé une situation juridique incertaine dont l'intimée risquerait de profiter pour récidiver, ce que l'appelant ne prétend pas au demeurant. Par conséquent, l'appelant sera également débouté de ses conclusions constatatoires concernant les menaces reçues de l'intimée par courrier du 10 janvier 2012. Au vu de ce qui précède, il y a également lieu de débouter l'appelant de ses conclusions tendant à ce que l'intimée soit condamnée à lever l'interdiction de pénétrer dans ses locaux, à rétablir son accès à la plateforme "B_____ Connect", à adresser un courrier à l'employeur actuel de l'appelant en des termes définis par ce dernier, ainsi qu'à publier le texte choisi par l'appelant sur la page d'accès de son site web interne. 6. L'appelant réclame que le texte du certificat de travail arrêté par le Tribunal soit complété sur deux points, à savoir qu'il indique que l'intimée considère que l'appelant a accompli ses tâches " at its full satisfaction ", au lieu de " at its satisfaction ", et qu'il mentionne un prix que l'appelant aurait reçu à l'interne en juin 2011.!

6.1 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 (art. 330a al. 1 CO). En ce qui concerne son contenu, le certificat de travail doit être exact. Toutes informations erronées, trompeuses ou imprécises doivent en être exclues (Aubert, in Dunand/Mahon (édit.), op. cit., n. 19 ad art. 330a CO). L'expression "à notre satisfaction" a usuellement pour but de qualifier une prestation de travail peu satisfaisante et en deçà des attentes de l'employeur en ce sens qu'elle aurait pu et dû être supérieure. L'appréciation "à notre entière satisfaction" n'est admissible que dans les cas où le travailleur a fourni une prestation supérieure à la moyenne (Aubert, op. cit., n. 28 ad art. 330a CO).

6.2 Les premiers juges ont relevé que l'appelant n'avait pas démontré avoir reçu le prix dont il réclame la mention dans son certificat de travail. En appel, il n'établit pas davantage avoir reçu ce prix, se bornant à reprendre ses conclusions sur ce point, sans les motiver d'aucune manière. En conséquence, l'appelant sera à nouveau débouté de ce chef de conclusion. Par ailleurs, l'appelant a été licencié au motif que son travail ne satisfaisait pas les exigences de l'intimée en termes de gestion des délais et de qualité. Dès lors, l'appelant ne saurait prétendre à l'établissement d'un certificat de travail mentionnant qu'il a accompli son travail à l'entière satisfaction de l'intimée, sa prestation n'ayant à l'évidence pas été supérieure à la moyenne. En outre, si le certificat de travail de l'appelant mentionnait qu'il a accompli son travail à l'entière satisfaction de l'intimée, cette dernière pourrait se voir reprocher d'avoir établi un certificat de travail inexact par un futur employeur. Partant, l'appelant sera débouté de ses conclusions tendant à la modification du certificat de travail dont le texte a été arrêté par le Tribunal, qui sera donc confirmé. 7. La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC).

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC), de sorte que l'appelant, qui succombe par ailleurs intégralement, sera débouté de ses conclusions sur ce point. * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 9 mars 2015 par A_____ contre le jugement JTPH/51/2015 rendu le 5 février 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/9289/2012-5. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toute autre conclusion. Dit que la procédure est gratuite et qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge

employeur, Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. La présidente : Paola CAMPOMAGNANI La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY 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.