

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/18490/2012-3

CAPH/3/2015

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU JEUDI 8 JANVIER 2015**

Entre

**A**\_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 13 mars 2014 (JTPH/88/2014), comparant par M<sup>e</sup> Virginie JORDAN, avocate, Etude Jordan & Kulik, rue De-Candolle 14, 1205 Genève, en l'Étude de laquelle il fait élection de domicile,

d'une part,

et

**B**\_\_\_\_\_, sise \_\_\_\_\_, intimée, comparant par M<sup>e</sup> Serge FASEL, avocat, FBT Avocats SA, rue du 31-Décembre 47, case postale 6120, 1211 Genève 6, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 9 janvier 2015.

---

## EN FAIT

- A.** Par jugement du 13 mars 2014, communiqué pour notification aux parties le lendemain, le Tribunal des Prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 5 novembre 2012 par A\_\_\_\_\_ contre B\_\_\_\_\_ (ch. 1 du dispositif), a débouté A\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions (ch. 2), n'a pas alloué de frais ni de dépens (ch. 3) et a débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 4).
- B.**
- a.** Par acte déposé au greffe de la Cour de justice (ci-après: la Cour) le 11 avril 2014, A\_\_\_\_\_ appelle de ce jugement, dont il sollicite l'annulation. Préalablement, il demande la production des fiches de pointage et de rabais de ses collègues du rayon montres. Principalement, il conclut à la condamnation de B\_\_\_\_\_ au paiement des sommes de 26'487 fr. et 5'000 fr. avec intérêts dès le 1<sup>er</sup> juillet 2012, ainsi qu'à la délivrance d'un certificat de travail convenable et conforme à la réalité, sous la menace des peines de l'art. 292 CP, contenant les mentions suivantes: "A\_\_\_\_\_ dispose d'un excellent savoir professionnel qu'il a su mettre en pratique dans son travail quotidien; A\_\_\_\_\_ a toujours entretenu de très bonnes relations avec ses collègues et la clientèle; A\_\_\_\_\_ a accompli son travail à notre pleine et entière satisfaction".
- b.** Dans son mémoire de réponse déposé au greffe de la Cour le 27 mai 2014, B\_\_\_\_\_ a conclu à la confirmation du jugement, ainsi qu'à la condamnation de A\_\_\_\_\_ en tous les frais et dépens de l'instance d'appel et de première instance, comprenant une indemnité de procédure valant participation aux honoraires de son avocat.
- c.** Dans leurs réplique et duplique des 19 juin et 14 juillet 2014, A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ ont persisté dans leurs conclusions.
- d.** Par avis du 29 juillet 2014, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.
- C.** Les faits pertinents suivants ressortent de la procédure.
- a.** B\_\_\_\_\_ est une société anonyme de droit suisse avec siège à Bâle dont le but social est notamment le commerce en gros et en détail de marchandises dans les magasins à l'enseigne "\_\_\_\_\_". C\_\_\_\_\_ (ci-après: C\_\_\_\_\_) est une société anonyme de droit suisse dont le but est l'exploitation en Suisse de restaurants.
- B\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ sont administrées par \_\_\_\_\_, dont le but est de gérer les magasins à l'enseigne "\_\_\_\_\_" et les magasins spécialisés.
- b.** A\_\_\_\_\_ a été engagé par C\_\_\_\_\_ pour travailler auprès du restaurant "\_\_\_\_\_" à Blandonnet dès le 4 mars 2007.

---

Le 30 mai 2007, il a conclu un nouveau contrat auprès de B\_\_\_\_\_. Le 1<sup>er</sup> juin 2007, il a débuté son activité en qualité de collaborateur de vente à 60% dans le rayon bijouterie du magasin. Son dernier salaire mensuel brut s'élevait à 4'075 fr. versé treize fois par an pour une activité à 100%.

Le contrat signé par A\_\_\_\_\_ indique que le règlement du personnel en fait partie intégrante et que par sa signature l'employé confirme l'avoir reçu et en avoir pris connaissance. Selon le règlement interne du 1<sup>er</sup> septembre 2006, les achats du personnel s'effectuent en dehors des heures de travail et des pauses-café, notamment durant la pause de midi et après avoir "badgé". Selon les conditions d'engagement de B\_\_\_\_\_ du 1<sup>er</sup> janvier 2006, le temps de travail doit être saisi quotidiennement par le collaborateur au moyen d'un badge. Par ailleurs, les collaborateurs ainsi que les personnes vivant au sein du même foyer bénéficient de rabais sur les achats effectués au sein du magasin "\_\_\_\_\_" et d'autres partenaires. Tout commerce portant sur les marchandises achetées avec le rabais accordé au personnel ou tout achat effectué pour des non-ayants droit est strictement interdit, toute violation de cette disposition pouvant entraîner un licenciement avec effet immédiat.

La supérieure hiérarchique directe de A\_\_\_\_\_ était E\_\_\_\_\_ ; elle travaillait quotidiennement avec lui au rayon bijouterie. Les responsables des ressources humaines ayant traité avec A\_\_\_\_\_ étaient F\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_. H\_\_\_\_\_ était la responsable de la sécurité.

I\_\_\_\_\_ est l'un des fondateurs de B\_\_\_\_\_. Bien que n'ayant plus de poste hiérarchique au sein de la société, il transmet parfois des dossiers de candidats aux ressources humaines. C'est de cette façon que ce service a reçu la candidature de A\_\_\_\_\_ pour son premier poste.

**c.** Dans le courant de l'année 2011, A\_\_\_\_\_ s'est adressé directement à I\_\_\_\_\_, qu'il connaît personnellement, pour lui faire part de sa volonté d'évoluer au sein de la société. I\_\_\_\_\_ a rapporté cet échange à E\_\_\_\_\_.

**d.** Tous les collaborateurs de B\_\_\_\_\_ sont évalués lors d'un entretien annuel.

Lors de l'entretien d'évaluation du 22 octobre 2011, la supérieure hiérarchique de A\_\_\_\_\_ a considéré le travail de ce dernier comme bon, sauf en matière de "respect", domaine dans lequel il a été retenu qu'il ne répondait que partiellement aux attentes de ses supérieurs. Il lui a été demandé de garder son calme face aux clients difficiles. Dans l'espace consacré aux remarques du collaborateur sur le compte rendu d'évaluation, A\_\_\_\_\_ a écrit ce qui suit :

*"superbes atmosphère et cadre de travail, bonne entente entre collaborateur et notre supérieure. Bonne lisibilité au niveau des objectifs... Même si direction très distante".*

---

e. Le 15 novembre 2011, lors d'un entretien avec E\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_ a reconnu ne pas toujours pointer ses pauses sans pour autant avoir d'excuses. Il a reçu un avertissement et a été informé qu'en cas de récidive son contrat de travail pourrait être rompu. Il a également été rappelé à A\_\_\_\_\_ qu'il n'avait pas le droit de faire ses achats pendant ses pauses autres que celle de midi et qu'il devait respecter son temps de travail.

Entre octobre 2011 et janvier 2012, la sécurité de B\_\_\_\_\_ a observé que A\_\_\_\_\_ ne respectait pas le pointage de ses pauses et qu'il s'était trouvé dans différents secteurs du magasin alors qu'il était censé être à son poste au rayon bijouterie.

f. Le 24 janvier 2012, à la suite de ces contrôles, un entretien a eu lieu en présence de A\_\_\_\_\_, du service des ressources humaines et de la sécurité. A\_\_\_\_\_ a reconnu par écrit avoir pris certaines pauses sans avoir "badgé" et avoir fait profiter de son rabais personnel des tierces personnes, notamment pour l'achat de soixante-trois montres entre 2008 et 2012.

Le jour même, A\_\_\_\_\_ a été licencié pour le 31 mars 2012 et a été libéré de son obligation de travailler.

g. Le 7 février 2012, à la demande de A\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ lui a délivré un certificat de travail, lequel indiquait notamment ce qui suit: "*A\_\_\_\_\_ dispose, pour son domaine, d'un bon savoir professionnel qu'il a su mettre en pratique dans son travail quotidien. Son intérêt lui a permis de maîtriser rapidement de nouvelles activités. Grâce à sa connaissance de la langue anglaise, il a su répondre aux demandes de notre clientèle étrangère. Son comportement vis-à-vis de ses supérieurs et de ses collègues était bon. A\_\_\_\_\_ a accompli son travail à notre satisfaction...*".

h. Par lettre du 14 février 2012 adressée à B\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_ a formé opposition au licenciement, estimant qu'il était abusif.

Par lettre du 15 février, B\_\_\_\_\_ a maintenu sa position.

i. Le 8 mars 2012, A\_\_\_\_\_ a demandé à B\_\_\_\_\_ de modifier son certificat de travail, en y ajoutant les qualificatifs suivants: "*A\_\_\_\_\_ dispose d'un excellent savoir professionnel qu'il a su mettre en pratique dans son travail quotidien; A\_\_\_\_\_ a toujours entretenu de très bonnes relations avec ses collègues et la clientèle; A\_\_\_\_\_ a accompli son travail à notre pleine et entière satisfaction.*"

Le 10 mai 2012, B\_\_\_\_\_ a remis à A\_\_\_\_\_ un nouveau certificat de travail, incluant les tâches qu'il avait effectuées au sein de la société. B\_\_\_\_\_ n'a cependant pas accepté d'insérer les modifications demandées par A\_\_\_\_\_, estimant qu'elles ne reflétaient pas la réalité.

---

**j.** Le médecin consulté par A\_\_\_\_\_ depuis le mois d'avril 2012 a attesté par certificat du 29 mai 2012 qu'il était en incapacité de travail depuis le 18 mai 2012.

**k.** Par courrier du 20 septembre 2012, répondant à la demande de A\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_ a indiqué que son licenciement était justifié par ses achats pour des tiers, ses achats durant ses heures de travail et les pauses prises sans "badger".

**D. a.** Après une tentative de conciliation le 5 octobre 2012 qui n'a pas permis d'aboutir à un accord, A\_\_\_\_\_ a expédié, le 5 novembre 2012, au Tribunal des Prud'hommes (ci-après: le Tribunal) une demande en paiement, concluant à la condamnation de B\_\_\_\_\_ au versement du montant de 31'487 fr. composé d'une indemnité pour résiliation abusive de 26'487 fr. et d'une indemnité pour tort moral - A\_\_\_\_\_ s'estimant victime de "mobbing" de la part de sa supérieure hiérarchique - de 5'000 fr, plus intérêts à 5% dès le 1<sup>er</sup> juillet 2012. Il a également demandé la délivrance d'un certificat de travail mentionnant les qualificatifs qu'il avait demandé d'inclure à B\_\_\_\_\_.

**b.** Le Tribunal a ordonné l'ouverture d'enquêtes.

Selon les clients, ses collègues et sa supérieure hiérarchique, A\_\_\_\_\_ travaillait bien, était agréable et s'entendait bien tant avec ses collègues qu'avec la clientèle.

Concernant l'attitude de E\_\_\_\_\_, supérieure hiérarchique de A\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_, collègue de ce dernier et également en litige avec B\_\_\_\_\_, a déclaré qu'elle se comportait différemment selon les collaborateurs. Il pensait qu'elle appréciait A\_\_\_\_\_, jusqu'à ce que celui-ci prenne des distances avec elle. Depuis lors, elle lui avait confié des tâches ingrates, comme le rangement de la réserve de cartons. Elle lui avait donné des ordres contradictoires et imposé ses vacances. Selon ce témoin, ce changement d'attitude avait été provoqué par le désir d'évolution évoqué par A\_\_\_\_\_ auprès de I\_\_\_\_\_. Ce souhait d'évoluer et le fait que A\_\_\_\_\_ connaissait un ancien patron de la société avaient indisposé E\_\_\_\_\_, car elle voulait tout contrôler. K\_\_\_\_\_, collègue de A\_\_\_\_\_, a déclaré que E\_\_\_\_\_ avait une attitude particulière à l'encontre de celui-ci. Parfois elle était très proche de lui en le prenant par le bras et parfois très lointaine. Elle a toutefois précisé ne pas avoir remarqué d'agissements particuliers de la part de E\_\_\_\_\_ à l'encontre de A\_\_\_\_\_. Elle avait constaté que A\_\_\_\_\_ était souvent affecté au rangement de la réserve au sous-sol, tâche que personne ne voulait accomplir. Elle se souvenait que A\_\_\_\_\_ s'était plaint auprès de ses collègues des agissements de E\_\_\_\_\_, en particulier lorsqu'elle lui prenait le bras et qu'il les avait informés avoir demandé à être muté. L\_\_\_\_\_, ancienne employée de B\_\_\_\_\_, a déclaré que E\_\_\_\_\_ pouvait avoir une attitude incorrecte à l'égard de A\_\_\_\_\_, mais qu'il en allait de même avec d'autres collaborateurs. Elle savait que A\_\_\_\_\_ était allé discuter de sa situation avec I\_\_\_\_\_, mais elle n'était pas en mesure de dire si

---

après cela l'attitude de E\_\_\_\_\_ avait changé. Elle a enfin indiqué qu'il était probable que A\_\_\_\_\_ se soit fait imposer la date de ses vacances par E\_\_\_\_\_, car il était arrivé que des collaborateurs se soient vu déplacer leurs vacances et en aient été informés quelques jours avant.

Tous les témoins collaborateurs ont déclaré que les pauses devaient être pointées.

E\_\_\_\_\_ a expliqué que les pauses étaient planifiées sur un document hebdomadaire, mais que parfois les collaborateurs pouvaient s'arranger pour se remplacer. Elle n'a pas été en mesure de dire si A\_\_\_\_\_ avait régulièrement "badgé" ses pauses; il était possible selon elle que A\_\_\_\_\_ n'ait pas pu prendre sa pause à certaines occasions, en raison de l'affluence de clients. Elle a ajouté que les courses personnelles devaient être effectuées durant les heures de repas ou de pause. En cas de faible affluence, les collaborateurs pouvaient effectuer une course personnelle en dehors des pauses, mais ils devaient "badger".

H\_\_\_\_\_, cheffe de la sécurité de B\_\_\_\_\_, a constaté que A\_\_\_\_\_ ne "badgeait" pas toutes ses pauses, sans toutefois pouvoir dire à quelle fréquence. Elle a déclaré que A\_\_\_\_\_ avait pour habitude de s'absenter le matin pour faire ses courses dans le magasin. Elle avait signalé ce comportement à son supérieur, sans savoir si A\_\_\_\_\_ avait reçu un avertissement.

E\_\_\_\_\_ a déclaré que la carte de rabais du personnel était réservée aux collaborateurs et aux personnes vivant sous le même toit. Aucune tolérance quant à l'utilisation de cette carte n'était admise.

F\_\_\_\_\_, directrice des ressources humaines de B\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_ ont certifié que A\_\_\_\_\_ ne s'était jamais plaint de sa situation auprès d'eux. G\_\_\_\_\_ a affirmé à ce propos que A\_\_\_\_\_ n'avait jamais déposé de demande de mutation ou de promotion de même qu'il ne s'était jamais plaint de sa responsable ni auprès de lui, ni auprès des autres employés des ressources humaines.

H\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_ ont affirmé que E\_\_\_\_\_ n'avait pas été consultée préalablement à la décision de licencier A\_\_\_\_\_.

**c.** En cours de procédure, A\_\_\_\_\_ a produit une expertise psychiatrique réalisée le 11 décembre 2012 à l'attention du médecin conseil de la Zurich Assurances. Se fondant sur les déclarations de A\_\_\_\_\_ (anamnèse) ainsi que sur une série de tests, l'expert a constaté que A\_\_\_\_\_ souffrait d'un trouble de l'adaptation avec réaction anxieuse et dépressive en rémission partielle. Ces difficultés étaient liées à l'emploi et au chômage et à la dislocation de sa famille, en raison d'une séparation. L'expert a retenu que A\_\_\_\_\_ était totalement incapable de travailler du 19 mars au 31 décembre 2012, avait une capacité de travail de 50% du 1<sup>er</sup> au 31 janvier 2013 et devait retrouver une pleine capacité de travail dès le 1<sup>er</sup> février 2013.

- 
- E. Dans la décision querellée, le Tribunal a retenu que l'employé n'avait pas apporté la preuve du caractère abusif de son licenciement, ni d'un tort moral. Par ailleurs, le certificat de travail qui lui avait été délivré correspondait à la réalité, raison pour laquelle le Tribunal a rejeté la demande en rectification de A\_\_\_\_\_.

### **EN DROIT**

1. **1.1** Selon l'art. 308 CPC, 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.

La valeur litigieuse était de 31'487 fr. devant l'instance précédente, de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

L'appel, écrit et motivé, est 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).

En l'espèce, l'appel, qui respecte les dispositions légales précitées, est recevable.

2. La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC; HOHL, Procédure civile, tome II, 2010, n. 2314 et 2416) dans les limites posées par la maxime des débats (art.55 al.1 CPC) et de disposition (art. 58 al.1 CPC) applicables à la présente cause, laquelle est régie par la procédure ordinaire (art. 243 al.1 a contrario CPC), dans la mesure où elle porte sur une cause dont la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 fr.

3. L'appelant sollicite préalablement la production par l'intimée des fiches de pointage de ses collègues.

**3.1** Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves: elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le tribunal de première instance ou encore décider l'administration de toutes autres preuves. Néanmoins, cette disposition ne confère pas à l'appelant un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration de preuves. Le droit à la preuve, comme le droit à la contre-preuve, découlent de l'art. 8 CC ou, dans certains cas, de l'art. 29 al. 2 Cst., dispositions qui n'excluent pas l'appréciation anticipée des preuves. L'instance d'appel peut en particulier rejeter la requête de réouverture de la procédure probatoire et d'administration d'un moyen de preuve déterminé présentée par l'appelant si celui-ci n'a pas suffisamment motivé sa critique de la constatation de fait retenue par la décision attaquée. Elle peut également refuser une mesure probatoire en procédant à une appréciation anticipée des preuves, lorsqu'elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne pourrait en aucun cas prévaloir sur les autres moyens de preuve déjà administrés par le tribunal de

première instance, à savoir lorsqu'il ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves qu'elle tient pour acquis (ATF 138 III 625 consid. 2.3 et 374 consid. 4.3.1-4.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_906/2012 du 18 avril 2013 consid. 5.1.2).

**3.2** En l'espèce, l'appelant n'explique pas en quoi la production de ces pièces nouvelles est fondamentale. La Cour s'estime par ailleurs suffisamment renseignée sur les faits tels qu'ils se sont déroulés entre la fin d'octobre 2011 et la résiliation ordinaire du contrat de travail intervenue le 24 janvier 2012 et considère qu'en tout état, les éléments de fait que l'appelant souhaiterait voir établis ne seraient pas de nature à modifier l'issue du litige au vu des considérants qui suivent (cf. infra consid. 5.2).

Dès lors, il ne se justifie pas de donner une suite favorable aux mesures d'instruction requises par l'appelant.

4. Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des articles 319 et suivants du Code des obligations. En outre, le règlement interne de B\_\_\_\_\_, qui faisait partie intégrante du contrat de travail, était applicable. L'appelant est présumé en avoir eu connaissance.
5. L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu le caractère abusif de son licenciement, qui selon lui était un congé de représailles.

**5.1** Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties.

En droit du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque partie de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive; cette liste n'est pas exhaustive de sorte qu'une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables par leur gravité aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO. Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514 s. et les nombreux arrêts cités).

---

Selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé-représailles ou congé-vengeance. Elle tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis. En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées. La réclamation ne doit toutefois être ni chicanière ni téméraire, car elle empêcherait alors une résiliation en elle-même admissible (arrêt du Tribunal fédéral 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.2 et les références).

Si le Tribunal fédéral admet que le juge peut présumer l'existence d'un congé abusif lorsque le travailleur apporte des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif de résiliation invoqué par l'employeur, il ne faut pas perdre de vue que la motivation inexacte du congé ne constitue pas en soi un motif de licenciement abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4C.282/2006 du 1<sup>er</sup> mars 2007 consid. 4.3; WYLER, Droit du travail, 2008, p. 534; cf. ég. ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_346/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3).

Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité adéquat entre le motif illicite et le licenciement. Il faut donc que le motif ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat, cette décision pouvant par ailleurs reposer sur plusieurs motifs. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer, si, sans ce motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié (SJ 1995 p. 798); en d'autres termes, le juge doit examiner lequel des motifs en concours était le motif prédominant et déterminant pour la décision de licencier (arrêts du Tribunal fédéral 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 consid. 3; 4P.205/2000 du 6 mars 2001 in: ARV/DTA 2001 p. 46 = JAR 2002 p. 238; ZOISS, La résiliation abusive du contrat de travail, Lausanne, 1997, p. 265; STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag, Zurich, 2006, N. 20 ad art. 336 CO).

En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1; 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, 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 non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester 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 et les références citées).

**5.2** En l'espèce, l'appelant a admis avoir pris des pauses sans les "badger". Or, il ressort du règlement interne de B\_\_\_\_\_ et des témoignages que les collaborateurs de vente avaient l'obligation de "badger" toutes leurs pauses, qu'elles soient prises durant la plage horaire prévue ou non. Le fait que d'autres employés aient éventuellement omis de "badger" certaines pauses n'autorisait pas pour autant l'appelant à en faire de même. Ceci est d'autant plus vrai que lors de son évaluation du 15 novembre 2011, l'appelant avait été averti que son contrat de travail pourrait être résilié s'il persistait à prendre des pauses sans les "badger" à des heures où il était censé être à son poste de travail, reproche qu'il n'avait pas contesté. L'argumentation de l'appelant selon laquelle une organisation souple des pauses n'impliquait pas de les "badger" tombe dès lors à faux.

L'appelant a par ailleurs reconnu avoir fait profiter des tiers de sa carte de rabais du magasin, en achetant notamment soixante-trois montres entre 2008 et 2012. Or le règlement de l'intimée, dont le recourant a admis avoir pris connaissance par l'apposition de sa signature sur le contrat de travail, est clair en ce qui concerne l'utilisation de cette carte, qui doit bénéficier exclusivement aux collaborateurs et aux personnes vivant au sein du même foyer que ceux-ci. Certains témoins ont certes indiqué que plusieurs collaborateurs utilisent leur carte au profit de tiers. Il n'a toutefois pas été établi qu'il s'agit là d'une pratique généralisée, connue de B\_\_\_\_\_ et tolérée par celle-ci. Dès lors, le fait que d'autres employés aient pu violer le règlement n'autorisait pas A\_\_\_\_\_ à s'en écarter, ce d'autant plus que les achats qu'il a opérés au profit de tiers au moyen de sa carte du magasin n'apparaissent pas négligeables.

Les reproches adressés à A\_\_\_\_\_ au moment de son licenciement étaient dès lors fondés.

**5.3** Il appartenait au recourant d'apporter des éléments faisant apparaître comme non réels les motifs avancés par B\_\_\_\_\_ à l'appui de son licenciement et permettant de retenir que le congé était en réalité un congé de repréailles. Or, le recourant n'a pas été en mesure d'établir, ni même de rendre vraisemblable, qu'il se serait plaint du comportement adopté par sa supérieure hiérarchique auprès du service des ressources humaines, ce qui aurait entraîné la rupture de son contrat de travail. L'existence de telles doléances paraît d'autant moins crédible que trois mois avant son licenciement, soit le 22 octobre 2011, A\_\_\_\_\_ mentionnait sur son compte rendu d'évaluation le fait que l'atmosphère et le cadre de travail étaient "superbes" et qu'il existait une bonne entente entre les collaborateurs et la supérieure hiérarchique.

L'appelant n'est pas davantage parvenu à établir, ni à rendre vraisemblable, que sa supérieure hiérarchique aurait été agacée par le désir qu'il avait manifesté auprès de I\_\_\_\_\_ d'évoluer au sein de B\_\_\_\_\_, les déclarations sur ce point du témoin J\_\_\_\_\_ n'étant que des suppositions. En tout état de cause, son licenciement ne saurait être en lien avec l'éventuelle antipathie, par ailleurs non démontrée, qu'aurait pu nourrir à son encontre E\_\_\_\_\_, puisque les enquêtes ont permis d'établir que celle-ci n'avait pas participé à la décision de mettre un terme à son contrat de travail, ni n'avait été consultée.

Au vu de ce qui précède, c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que le congé signifié au recourant n'était pas abusif.

6. L'appelant fait grief au Tribunal de ne pas lui avoir alloué une indemnité pour tort moral en raison du "mobbing" qu'il prétend avoir subi de la part de sa supérieure hiérarchique.

**6.1** L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et de respecter la personnalité du travailleur.

Le harcèlement psychologique, ou "mobbing", est une violation de cette obligation. Il se définit comme un enchaînement de propos 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, poussée 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 professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance 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 harcèlement que celui-ci est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Il faut cependant aussi garder à l'esprit que le harcèlement peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_128/2007 du 9 juillet 2007, consid. 2.1; 4C.404/2005 du 10 mars 2006, consid. 3.2).

---

**6.2** En l'occurrence, l'appelant allègue avoir été victime de "mobbing", sa supérieure hiérarchique lui ayant fait subir une grande pression, lui ayant imposé ses périodes de vacances et lui ayant assigné des tâches que personne ne souhaitait exécuter.

Les enquêtes ont certes permis d'établir que la supérieure hiérarchique de l'appelant était une responsable exigeante, qui adoptait à son égard un comportement parfois amical, parfois distant et qu'elle lui demandait fréquemment de ranger la réserve de cartons, tâche considérée comme ingrate par certains collaborateurs. Il ressort toutefois des déclarations du témoin K\_\_\_\_\_ que E\_\_\_\_\_ adoptait un comportement similaire à l'égard d'autres collaborateurs, de sorte que l'on ne saurait considérer qu'elle entendait isoler ou harceler psychologiquement A\_\_\_\_\_. Par ailleurs, les quelques faits décrits par l'appelant ne sauraient suffire pour admettre une volonté de le "mobber". Enfin, et comme la Cour l'a déjà relevé ci-dessus, trois mois avant son licenciement l'appelant soulignait le caractère agréable de l'ambiance de travail et la bonne entente entre les collaborateurs et leur supérieure hiérarchique, ce qu'il aurait pu s'abstenir de déclarer s'il s'estimait injustement traité.

L'appelant a certes produit une expertise psychiatrique attestant d'un état dépressif, réalisée plusieurs mois après la perte de son emploi. Cette expertise ne permet toutefois pas de conclure que les problèmes de santé de A\_\_\_\_\_ seraient le résultat d'un harcèlement psychologique, l'expert mentionnant plutôt, comme causes déclenchantes, le chômage et des problèmes familiaux.

C'est dès lors à juste titre que le Tribunal n'a pas alloué à l'appelant d'indemnité pour tort moral.

7. Reste à examiner la remise d'un nouveau certificat de travail demandé par l'appelant.

**7.1** 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).

Le certificat de travail doit être exact et complet; il mentionnera les faits négatifs en relation avec les prestations de l'employé, pour autant que ceux-ci soient pertinents (ATF 136 III 510, consid 4.1).

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. Le travailleur qui n'établit pas avoir fourni des prestations d'une qualité au-dessus de la moyenne ne peut prétendre à un certificat de travail mentionnant qu'il a œuvré « à notre entière satisfaction » (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007, consid. 7.1).

Le travailleur supporte le fardeau de la preuve des faits dont il demande l'adjonction (arrêt du Tribunal fédéral précité, *ibidem*).

**7.2** En l'espèce, l'intimée a remis à l'appelant un certificat de travail qui décrit les activités effectuées et les facultés particulières de son ancien employé. Ce document ne contient aucune appréciation négative et il relève en particulier la maîtrise de l'anglais et le bon comportement adopté par le travailleur avec sa hiérarchie et ses collègues. C'est par ailleurs à juste titre que le certificat de travail utilise le terme de "bon" pour qualifier le savoir professionnel de l'appelant. En effet, le travail de l'appelant ne peut être considéré comme excellent, terme qui qualifie la perfection, alors que des reproches ont été formulés à son encontre concernant son attitude face à des clients difficiles. Il convient en outre de ne pas perdre de vue le fait que l'appelant n'a pas respecté le règlement concernant aussi bien le contrôle des pauses que l'utilisation de la carte de rabais, de sorte que les prestations fournies, dans leur ensemble, ne sauraient être considérées comme excellentes. Le certificat de travail remis à l'appelant est dès lors conforme aux dispositions légales et aux constatations relatives à la qualité du travail fourni.

Le jugement attaqué sera par conséquent également confirmé sur ce point.

- 8.** Les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 500 fr., seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 95 et 106 al. 1 CPC; art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile, RTFMC - E 1 05.10).

Le montant de 500 fr. mis à la charge de l'appelant sera provisoirement supporté par l'Etat, celui-ci plaidant au bénéfice de l'assistance judiciaire.

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 3 :**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/88/2014 rendu le 13 mars 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/18490/2012-3.

**Au fond :**

Confirme ledit jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais :**

Arrête les frais judiciaires d'appel à 500 fr.

Les met à la charge de A\_\_\_\_\_ et dit qu'ils sont provisoirement supportés par l'Etat de Genève.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

**Siégeant :**

Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Tito VILA, juge employeur, Madame Monique LENOIR, juge salariée; 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.*