REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/22417/2019-1 **CAPH/67/2021**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 9 AVRIL 2021

Entre

A_____ SA, sise _____, recourante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 5 octobre 2020 (JTPH/321/2020), comparant par le G_____, sis _____, auprès duquel elle fait élection de domicile,

et

Monsieur B_____, domicilié _____, intimé, comparant par le syndicat C_____, sis _____, auprès duquel il fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 12 avril 2021.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/321/2020 du 5 octobre 2020, le Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal), statuant par voie de procédure simplifiée, a déclaré recevable la demande formée le 6 février 2020 par B_____ contre A_____ SA (ch. 1 du dispositif), condamné cette dernière à verser à B_____ la somme de 3'750 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1er décembre 2017 (ch. 2) et à lui délivrer un certificat de travail conforme au considérant 3 du jugement (ch. 3), dit que la procédure était gratuite (ch. 5) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 4 et 6).

B. **a.** Par acte déposé le 4 novembre 2020 au greffe de la Cour de justice, A_____ SA recourt contre ce jugement, dont elle sollicite l'annulation des chiffres 2, 3, 4 et 6 de son dispositif.

Elle conclut à ce qu'il soit dit et constaté, en tant que de besoin, qu'elle ne doit pas verser à B_____ la somme de 3'750 fr. ni lui délivrer de certificat de travail supplémentaire à ceux déjà remis les 23 mai, 4 juin 2018 et 2 juillet 2020, ceux-ci étant conformes au droit et à la jurisprudence en la matière.

Elle produit une pièce complémentaire, à savoir un formulaire type de l'assurance-chômage concernant les preuves de recherches d'emploi.

b. Dans sa réponse, B_____ conclut au rejet du recours et à la confirmation du jugement entrepris.

c. Les parties ont répliqué et dupliqué en persistant dans leurs conclusions respectives.

d. Elles ont été informées de ce que la cause était gardée à juger par avis du greffe de la Cour du 27 janvier 2021.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure.

a. A_____ SA est une société ayant son siège à D_____ [GE] et dont le but est l'exploitation d'une entreprise d'horticulteur-paysagiste ainsi que toute activité s'y rapportant.

b. B_____, né le _____ 1988, a été engagé par A_____ SA, en qualité de manœuvre, du 9 juin au 30 septembre 2015, pour un salaire horaire brut de 22 fr. 59, par contrat de travail de durée déterminée.

Ce contrat de travail a été prolongé tacitement jusqu'au 8 août 2016, date à laquelle B_____ a signé un nouveau contrat de travail.

c. Par contrat du 8 août 2016, B_____ a été engagé, toujours en qualité de manœuvre, pour une durée indéterminée. Son salaire a été augmenté à 24 fr. 09 bruts de l'heure pour une durée hebdomadaire de travail identique de 45 heures.

d. Par courrier recommandé du 27 octobre 2016, A_____ SA a résilié le contrat de travail la liant à B_____, dans le respect du préavis contractuel avec effet au 31 décembre 2016, pour des raisons économiques.

e. B_____ a de nouveau été engagé par A_____ SA, en qualité d'aide jardinier cette fois, du 16 janvier au 30 novembre 2017, par contrat de travail de durée déterminée signé le 16 janvier 2017.

Le salaire horaire brut était de 24 fr. 35 pour une durée hebdomadaire de travail de 42.5 heures.

f. Par courrier du 13 novembre 2017, A_____ SA a confirmé à B_____ que son contrat de travail prendrait effectivement fin le 30 novembre 2017, soit à l'issue de la période déterminée.

A_____ SA a expliqué devant le Tribunal que le travail de B_____ était "normal"; sa relation avec ses collègues était bonne. Ce dernier avait également une bonne relation avec son chef, jusqu'à ce qu'il lui demande une augmentation de salaire en 2017 alors qu'il se trouvait sur un chantier, en menaçant de se mettre au chômage s'il ne l'obtenait pas. C'était notamment pour cette raison que son contrat n'avait pas été renouvelé à l'issue de la période déterminée, se terminant au 30 octobre 2017 (*recte*: 30 novembre 2017). Il n'avait toutefois pas été nécessaire de donner un avertissement à B_____.

Entendu en qualité de témoin exhorté à dire la vérité, E_____, ancien employé de A_____ SA, a indiqué avoir été engagé par celle-ci en 2014 en qualité de maçon paysagiste, alors qu'il était âgé de vingt ans et au bénéfice d'un CFC. Ayant souvent travaillé avec B_____ durant une année à une année et demi, à raison d'au moins deux jours par semaine et, sur certaines périodes, de manière continue sur plusieurs mois, il pouvait qualifier son travail d'excellent et ses relations avec ses collègues et sa hiérarchie de bonnes. B_____ était toujours volontaire et le premier pour aider le patron s'il le pouvait. Le témoin avait quitté l'entreprise en 2017 et avait dû réclamer à son ancien employeur le versement de son dernier mois de salaire qu'il n'avait pas perçu, ainsi que la délivrance d'un certificat de travail. Il avait finalement reçu son salaire et une attestation de travail, laquelle était correcte, bien qu'elle n'indiquait que les dates de son travail et un court remerciement pour celui-ci.

g. Le 21 novembre 2017, A_____ SA a remis à B_____ un document intitulé "Attestation", dont le contenu était le suivant :

"Nous certifions que Monsieur B_____ à travaille (sic) dans notre entreprise depuis le 16 janvier 2017 au 30 novembre 2017 comme aide jardinier. Nous lui souhaitons bonne continuation dans sa vie professionnelle."

h. Par courrier du 26 avril et courriel du 14 mai 2018, B_____ a, par l'intermédiaire du syndicat C_____, demandé à A_____ SA de corriger le certificat de travail qu'elle avait établi concernant notamment la durée des rapports de travail, puisqu'il avait travaillé pour elle depuis le mois de juin 2015 déjà et non pas seulement à compter du 16 janvier 2017. En outre, ledit certificat étant très succinct, B_____ a requis de A_____ SA qu'elle le complète, notamment en précisant les activités qu'il avait effectuées et en ajoutant qu'il avait effectué son travail à son entière satisfaction.

i. Le 23 mai 2018, A_____ SA a établi un certificat de travail en faveur de B_____, dont le contenu était le suivant :

"Nous soussignés, A_____ SA, entreprise d'horticulteur-paysagiste, ainsi que toute activité s'y rapportant, sise chemin 1_____ [no.] _____, [code postal] D_____ certifions par la présente que Monsieur B_____, né le _____.1988, a été employé dans notre entreprise du 09.06.2015 au 30.11.2017 en qualité d'aide jardinier.

Durant cette période, M. B_____ a exécuté divers travaux de jardinage et d'entretiens de propriété.

M. B_____ s'est acquitté des tâches qui lui ont été confiées.

Nous formulons nos meilleurs voeux quant à votre avenir professionnel."

j. Par courriel du 4 juin 2018, B_____ a, par l'intermédiaire du syndicat C_____, indiqué que ce certificat de travail ne respectait pas les exigences du Code des obligations. Il a demandé d'y ajouter la description précise des activités exercées et l'appréciation de la qualité du travail et de l'attitude de l'employé.

k. Le même jour, A_____ SA a modifié le certificat de travail comme suit :

"Nous soussignés, A_____ SA, entreprise d'horticulteur-paysagiste, ainsi que toute activité s'y rapportant, sise chemin 1_____ [no.] _____, [code postal] D_____ certifions par la présente que Monsieur B_____, né le _____.1988, a été employé dans notre entreprise du 09.06.2015 au 30.11.2017 en qualité d'aide jardinier.

Durant cette période, M. B_____ a exécuté, entre autres, les travaux suivants:

- divers travaux de jardinage, en particulier de plantation.

- divers travaux d'entretiens de propriété, en particulier de nettoyage.

M. B_____ dispose des connaissances de base nécessaires pour effectuer des travaux d'aide jardinier.

Nous formulons nos meilleurs voeux quant à son avenir professionnel."

l. Par courrier du 12 juin 2018, le syndicat C_____ a rappelé que B_____ avait travaillé pour A_____ SA du mois de juin 2015 au 30 novembre 2017, dernier jour de travail. Toutefois, il n'avait reçu son attestation qu'en février 2018, après plusieurs demandes, et son certificat de travail du 4 juin 2018 demeurait lacunaire et ambigu. En outre, B_____ avait finalement accumulé près de deux ans et demi d'expérience, sans toutefois bénéficier des augmentations salariales prévues par la Convention collective des parcs et jardins (CCT) ni percevoir de treizième salaire et de salaire afférent aux vacances pour l'année 2017. Il avait ainsi droit à un montant brut de 1'892 fr.20, à titre de rattrapage de salaire, ainsi qu'à un montant brut de 157 fr. 60, à titre de rattrapage du treizième salaire.

m. A_____ SA a, par courriel du 12 juillet 2018, confirmé la teneur du certificat de travail remis le 4 juin 2018. Elle a transmis la feuille de calcul du [syndicat] C_____ pour les rattrapages de salaire demandés à sa caisse de compensation et restait dans l'attente de la détermination de cette dernière. Elle a, pour le surplus, contesté les déterminations du C_____.

D. **a.** Par demande simplifiée du 25 septembre 2019, déclarée non conciliée et introduite devant le Tribunal des prud'hommes le 6 février 2020, B_____ a assigné A_____ SA en paiement de la somme totale de 11'435 fr. Ladite somme se décomposait comme suit :

- 2'251 fr. 15 bruts (1'892 fr. 20 + 201 fr. 35 + 157 fr. 60), à titre de rattrapage de salaire, de salaire afférent aux vacances et de treizième salaire, pour la période du 9 juin 2015 au 30 novembre 2017, avec suite d'intérêts à 5 % ;

- 9'182 fr. 85 nets, à titre de dommages-intérêts, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er décembre 2017, pour l'absence de remise d'un certificat de travail en bonne et due forme.

B_____ a également conclu à la délivrance d'un nouveau certificat de travail conforme aux exigences légales.

b. En cours de procédure, A_____ SA a réglé la somme de 2'251 fr. 15 bruts, soit 1'618 fr. 80 nets en faveur de B_____, correspondant à ses prétentions en rattrapage de salaire. Elle s'est opposée à la requête pour le surplus, concluant au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions tendant à la remise d'un certificat de travail conforme et en dommages et intérêts, considérant avoir remis à son ancien employé un certificat de travail en bonne et due forme et en temps voulu.

Ainsi, seules demeuraient litigieuses les questions liées à la délivrance du certificat de travail et aux dommages et intérêts y relatifs.

c. A cet égard, B_____ a indiqué, dans ses écritures, qu'à la fin des rapports contractuels, il n'avait reçu qu'une attestation de travail. Il n'avait jamais reçu de certificat de travail conforme, malgré ses nombreuses demandes, alors même qu'il n'avait jamais reçu d'avertissement et avait été réengagé à deux reprises par la société. Il n'avait dès lors pas pu remettre de certificat de travail à de potentiels employeurs durant sa période de recherche d'emploi. Cela était d'autant plus problématique qu'il s'agissait de sa première expérience professionnelle.

Interrogé par le Tribunal, B_____ a précisé qu'après l'échéance de son contrat de travail le 30 novembre 2017, il avait recherché un nouvel emploi mais on lui demandait toujours son certificat de travail. Or, il ne pouvait présenter que l'attestation qui lui avait été remise, laquelle n'indiquait que quelques mois de travail. Aussi, les entreprises démarchées ne comprenaient pas pourquoi il alléguait avoir travaillé près de trois ans pour A_____ SA, alors que l'attestation produite ne mentionnait que onze mois. Sans attestation correcte, ses recherches d'emploi avaient été plus difficiles, péjorant sa situation personnelle. Il n'avait retrouvé du travail qu'une année après auprès de la commune de F_____ [GE], à savoir dès le 1er juin 2018.

La représentante du C_____ a précisé que le syndicat avait téléphoné environ trois ou quatre fois à l'entreprise A_____ SA pour demander le certificat de travail; après ces tentatives infructueuses, le courrier du 26 avril 2018 avait été envoyé à l'employeur.

d. A_____ SA a, pour sa part, exposé qu'à la fin des rapports de travail de B_____, elle lui avait remis une attestation indiquant la durée desdits rapports et la fonction de ce dernier. Elle n'avait reçu aucune réclamation suite à la remise de ce document. Ce n'était qu'en date du 26 avril 2018, par l'entremise du syndicat, que B_____ avait requis des modifications de cette attestation, soit cinq mois après la fin des rapports de travail. Elle avait effectué les corrections demandées, sous réserve de la notion de "entière satisfaction", celle-ci ne correspondant pas à son appréciation. B_____ n'avait pas accepté ce refus de modification. Dès le 12 juillet 2018, elle n'avait plus reçu aucune réclamation, hormis la demande de rattrapage salarial. B_____ avait déposé sa requête de conciliation par-devant le Tribunal de céans plus d'une année et deux mois après la fin des rapports de travail.

Interrogée par le Tribunal, A_____ SA a ajouté que l'attestation remise à la fin des rapports de travail à son ancien employé pouvait correspondre à un certificat de travail, dès lors que celle-ci indiquait la durée et le genre de travail effectué. Elle avait toujours donné des certificats de travail sous cette forme à ses

employés, ce qui n'avait pas empêché ces derniers de retrouver du travail. Elle ne se souvenait pas avoir eu des contacts téléphoniques avec le syndicat de son ancien employé. Elle avait néanmoins répondu à tous leurs courriers et avait fourni, à leur demande, deux certificats de travail.

e. A l'audience du 2 juillet 2020, B_____ a réduit ses conclusions, ses prétentions en lien avec le rattrapage de salaire ayant été versées par son ancienne employeuse. Il a persisté dans ses conclusions en paiement de 9'182 fr. 85, à titre de dommages-intérêts ainsi qu'en la délivrance d'un certificat de travail conforme.

Le Tribunal a procédé à l'audition des parties et d'un témoin, dont les déclarations ont été reportées ci-dessus, dans la mesure utile.

A_____ SA a formulé une nouvelle proposition de certificat de travail, en précisant notamment les activités exercées par l'employé, mentionnant que celui-ci avait eu "*une attitude appropriée envers ses collègues et la clientèle*" et intégrant la phrase "*son travail nous a donné satisfaction*". Cette version a été refusée par B_____.

A l'issue de l'audience, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions.

E. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a, sur la base du dernier certificat de travail tel que proposé par l'employeuse en audience ainsi que des déclarations des parties et du témoin, condamné A_____ SA à délivrer à son ancien employé un certificat de travail complet, ayant la teneur suivante:

" Nous soussignés, A_____ SA, entreprise d'horticulteur-paysagiste, ainsi que toute activité s'y rapportant, sise chemin 1_____ [no.] _____, [code postal] D_____ certifions par la présente que Monsieur B_____, né le _____.1988, a été employé dans notre entreprise du 09.06.2015 au 30.11.2017 en qualité d'aide jardinier.

Durant cette période, M. B_____ a participé à l'exécution, entre autres, des travaux suivants :

- Travaux de plantation, de taille et d'élagage ;

- Travaux d'entretien de jardins et de propriétés, et notamment taillage ;

- Petite maçonnerie ;

- Pose de pavés et de dalles ;

- Pose de piscine ;

- Travaux de nettoyage.

M. B_____ a effectué les différentes tâches que nous lui avons confiées avec application et son travail nous a donné entière satisfaction. Durant son activité, il a fait preuve d'une bonne attitude envers ses collègues et la clientèle. Il dispose des connaissances nécessaires pour effectuer des travaux de jardinage et d'entretiens de propriété.

Monsieur B_____ quitte notre société libre de tout engagement hormis le secret professionnel auquel il reste lié.

Nous formulons nos meilleurs voeux quant à son avenir professionnel. "

En outre, le Tribunal a considéré que l'attestation de travail erronée et incomplète établie par A_____ SA le 21 novembre 2017, contrairement à ses obligations contractuelles, avait été de nature à empêcher B_____ de trouver un nouvel emploi avant la délivrance, le 23 mai 2018, d'un certificat conforme ou, à tout le moins, mentionnant de façon correcte la période d'engagement. Le Tribunal a ensuite estimé le dommage subi en conséquence par B_____ à 3'749 fr. 55, en application de l'art. 42 CO, correspondant à la différence entre les indemnités de chômage perçues (soit 80% de son salaire) et son dernier salaire, durant sa période de chômage de janvier à juin 2018.

EN DROIT

1. **1.1** La décision attaquée est une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse inférieure à 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC), compte tenu de la réduction des prétentions de l'intimé (alors demandeur) lors de l'audience du 2 juillet 2020.

Partant, seule la voie du recours est ouverte.

1.2 Interjeté dans le délai prescrit et selon la forme requise, le recours est recevable (art. 130, 131 et 321 CPC).

1.3 La pièce nouvelle déposée par la recourante devant la Cour est irrecevable (art. 326 al. 1 CPC).

1.4 La cause est soumise à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC).

1.5 Le pouvoir d'examen de la Cour est limité à la violation du droit et à la constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 CPC). L'autorité de recours a un plein pouvoir d'examen en droit, mais un pouvoir limité à l'arbitraire en fait (ATF 140 III 115 consid. 2; 135 III 397 consid. 1.5; arrêt du Tribunal fédéral 4A_282/2019 du 4 novembre 2019 consid. 2.1).

2. La recourante conteste la teneur du certificat de travail tel qu'établie par le Tribunal. Elle considère que les certificats de travail qu'elle a elle-même remis à l'intimé sont conformes aux exigences légales.

2.1 En vertu de l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III 510 consid. 4.1).

Selon l'art. 330a al. 2 CO, à la demande expresse du travailleur, le certificat ne peut porter que sur la nature et la durée des rapports de travail. Il s'agit d'une simple attestation de travail (ATF 129 III 177 consid. 3.2 et 3.3).

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. L'expression "il a travaillé à notre satisfaction" suffit à qualifier les prestations d'un travailleur ordinaire et seul celui qui a fourni des prestations au-dessus de la moyenne pouvait exiger l'expression "à notre entière satisfaction" (arrêt du Tribunal fédéral 4A_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, le travailleur peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (ATF 129 III 177 consid. 3.3). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 décembre 2014 consid. 3.2.1; 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

Lorsque le travailleur demande la rectification du contenu du certificat de travail, il doit formuler lui-même le texte requis, de manière à ce que le tribunal puisse le reprendre sans modification dans son jugement. Le travailleur ne peut donc pas se borner à conclure à ce que l'employeur lui délivre un certificat de travail "dont le contenu est conforme à la vérité" (arrêt du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 décembre 2014 consid. 3.2.2 et les références citées).

2.2 En l'espèce, les certificats de travail remis à l'intimé les 23 mai et 4 juin 2018 ne contiennent pas de description détaillée de ses activités exercées au service de

la recourante, se limitant à indiquer de manière toute générale des "travaux de jardinage et d'entretien", "en particulier de plantation et de nettoyage", ce qui paraît effectivement réducteur au vu des deux ans et demi d'activité déployée par l'intimé au service de l'appelante. Quant à la qualité du travail de l'intimé, la recourante a, en dernier lieu devant la Tribunal, fait état d'une "*une attitude appropriée envers ses collègues et la clientèle*", qu'il disposait de "*connaissances de base nécessaires*" au travail d'aide jardinier et qu'il avait donné "*satisfaction*".

Dans la décision querellée, le Tribunal a spécifié les tâches effectuées par l'intimé, lesquelles ne sont pas contestées. Il a, en outre, modifié certains points relatifs à la qualité du travail fourni en retenant que durant son activité, l'intimé avait fait preuve d'une "*bonne*" attitude envers ses collègues et la clientèle (remplaçant ainsi le terme "appropriée" par "bonne"), qu'il disposait des "*connaissances nécessaires*" pour effectuer des travaux de jardinage et d'entretien de propriétés (supprimant l'adjonction "de base") et avait donné "*entière satisfaction*" (en lieu et place du simple terme "satisfaction").

Ces qualificatifs sont étayés par les déclarations du témoin, qui a confirmé, en tant qu'ancien collègue ayant travaillé avec l'intimé, que les relations de ce dernier avec ses collègues et sa hiérarchie étaient bonnes et que son travail était excellent, l'intimé ayant toujours fait preuve d'un bon esprit de collaboration pour servir les intérêts de son employeur. Même si le témoin dispose d'une formation de maçon et non de paysagiste, il n'en demeure pas moins qu'il a collaboré de manière étroite et régulière sur une période de plus d'une année avec l'intimé et était dès lors en mesure de fournir les renseignements donnés sur le travail de celui-ci. La recourante n'explique du reste pas en en quoi le travail de l'intimé ne correspondrait pas à cette appréciation ni pour quel motif elle serait en droit d'exprimer des réserves. Au contraire, il s'avère qu'elle a réengagé à deux reprises l'intimé, sans jamais remettre en cause la qualité de ses prestations, étant précisé que la fin des rapports contractuels n'a jamais été justifiée, ne serait-ce qu'en partie, par la qualité insuffisante du travail fourni.

Au vu de ces éléments, il y a lieu d'admettre que les prestations de l'intimé ont donné pleine satisfaction à l'employeuse. C'est donc à bon droit que le Tribunal a rectifié la teneur des certificats de travail tels que reçus par l'intimé. En effet, l'appréciation émise par la recourante, dont les termes employés laissent sous-entendre un comportement ainsi que des connaissances tout juste corrects, tend à sous-évaluer, sans motif légitime, aussi bien le travail que l'attitude de l'intimé par rapport aux faits constatés et à la durée de son activité.

Infondé, l'appel sera rejeté sur ce point.

3. La recourante conteste les dommages et intérêts qu'elle a été condamnée à payer à l'intimé dus à l'absence de remise d'un certificat de travail en bonne et due forme.

3.1.1 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur.

Dans une certaine mesure, cette obligation perdure au-delà de la fin des rapports de travail (ATF 130 III 699 consid. 5.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2.2 et les références citées).

Ainsi, il a été jugé que l'employeur viole l'art. 328 CO et doit des dommages-intérêts à son ancien employé s'il a fourni sur ce dernier des renseignements faux et attentatoires à l'honneur et découragé de la sorte un employeur d'engager la personne en question (ATF 135 III 405 consid. 3.2; cf. également pour un cas analogue: arrêt 4P.247/2002 et 4C_379/2002 du 22 avril 2003). La violation de l'art. 328 al. 1 CO suppose cependant que les renseignements fournis soient à la fois défavorables et inexacts. Il n'a jamais été dit que l'employeur n'était pas en droit de fournir des renseignements sur son ancien employé ou d'émettre des critiques à son sujet. Il n'y a pas de violation de l'art. 328 al. 1 CO si l'employeur répond à des questions pertinentes, sans recourir à des formules inutilement blessantes, et expose ce qu'il a des raisons sérieuses de tenir de bonne foi pour vrai (arrêt du Tribunal fédéral 4A_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2.2 et les références citées).

S'il y a violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé a non seulement droit à la réparation du préjudice patrimonial qu'il subit, mais aussi à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2; 130 III 699 consid. 5.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2.2: 4A_218/2012 du 24 juillet 2012 consid. 2.3).

3.1.2 Le dommage se définit comme la diminution involontaire de la fortune nette. Il correspond à la différence entre le montant actuel du patrimoine du lésé et le montant que ce même patrimoine aurait si l'événement dommageable ne s'était pas produit. Il peut se présenter sous la forme d'une diminution de l'actif, d'une augmentation du passif, d'une non-augmentation de l'actif ou d'une non-diminution du passif (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2; 132 III 359 consid. 4; 129 III 331 consid. 2.1).

A teneur de l'art. 42 al. 2 CO, lorsque le montant exact du dommage ne peut pas être établi, le juge le détermine équitablement en considération du cours ordinaire des choses et des mesures prises par la partie lésée. Cette disposition édicte une règle de preuve de droit fédéral dont le but est de faciliter au lésé l'établissement du dommage. Elle s'applique aussi bien à la preuve de l'existence du dommage qu'à celle de son étendue (ATF 122 III 219 consid. 3a et les références citées). L'art. 42 al. 2 CO allège le fardeau de la preuve, mais ne dispense pas le lésé de fournir au juge, dans la mesure du possible, tous les éléments de fait constituant des indices de l'existence du préjudice et permettant l'évaluation *ex aequo* et *bono*

du montant du dommage. Les circonstances alléguées par le lésé doivent faire apparaître un dommage comme pratiquement certain; une simple possibilité ne suffit pas pour allouer des dommages-intérêts. L'exception de l'art. 42 al. 2 CO à la règle du fardeau de la preuve doit être appliquée de manière restrictive (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2; 122 III 219 consid. 3a; 128 III 271 consid. 2b/aa; et les références citées).

3.1.3 Un fait est la cause naturelle d'un résultat s'il en constitue l'une des conditions *sine qua non* (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2; 128 III 174 consid. 2b, 128 III 180 consid. 2; 122 IV 17 consid. 2c/aa). En d'autres termes, il existe un lien de causalité naturelle entre deux événements lorsque, sans le premier, le second ne se serait pas produit. Il n'est pas nécessaire que l'événement considéré soit la cause unique ou immédiate du résultat (ATF 125 IV 195 consid. 2b; 119 V 335 consid. 1).

L'existence d'un lien de causalité naturelle entre le fait générateur de responsabilité et le dommage est une question de fait que le juge doit trancher selon la règle du degré de vraisemblance prépondérante, qui est soumise à des exigences plus élevées que la simple vraisemblance. La vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération. Le juge doit se satisfaire de la certitude que l'on peut exiger selon le cours ordinaire des choses et l'expérience générale de la vie (ATF 133 III 81 consid. 4.2.2; 132 III 715 consid. 3.2.1 et 3.2.3; arrêt du Tribunal fédéral 5A_113/2018 du 12 décembre 2018 consid. 6.2.2.1 et les références citées).

3.1.4 Enfin, l'art. 44 CO permet de réduire les dommages-intérêts ou même de n'en point allouer si la partie lésée est responsable de son dommage ou de l'aggravation de celui-ci. L'art. 44 al. 1 CO laisse à cet égard au juge une large marge d'appréciation au sens de l'art. 4 CC (ATF 130 III 182 consid. 5.5.2; 127 III 453 consid. 8c; arrêt du Tribunal fédéral 4C_191/2004 du 7 septembre 2004 consid. 5.1).

3.2 En l'espèce, l'intimé, dont le contrat de travail a pris fin le 30 novembre 2017, a été au chômage du 1er décembre 2017 au 31 mai 2018 avant de retrouver un emploi à partir du 1er juin 2018.

Il allègue que l'absence d'un certificat de travail en bonne et due forme l'avait entravé dans ses recherches d'emploi et empêché de trouver un travail plus rapidement, péjorant ainsi sa situation financière. L'impossibilité de pouvoir fournir un certificat de travail complet devait, selon lui, être mise en corrélation directe avec le fait qu'il n'avait retrouvé un emploi qu'après une année de recherches.

Cela étant, le dossier ne comporte aucune pièce concernant les recherches d'emploi que l'intimé a effectuées ou la perception d'indemnités de chômage pleines et entières qui attesterait de recherches sérieuses et régulières. Aucun élément ne permet de déterminer la date à laquelle il a débuté ses recherches d'emploi, l'ampleur de celles-ci ou encore leur fréquence. L'intimé n'explique pas non plus quel poste en particulier lui aurait été refusé. Si l'absence de certificat de travail complet est certes de nature à rendre plus difficiles les recherches d'emploi, il n'est pas suffisamment établi qu'elle a été, en l'espèce, la cause des échecs rencontrés lors de ses postulations - au demeurant non établies -, une simple possibilité n'étant pas suffisante. A cet égard, il sied notamment de relever que l'intimé dispose d'une modeste expérience dans le domaine de l'horticulture-paysagiste et que ce secteur connait une baisse d'activité notable durant les mois d'hiver, soit précisément lorsque l'intimé s'est retrouvé au chômage, ce qui est susceptible d'avoir réduit les opportunités d'emploi.

L'intimé a du reste attendu près de quatre à cinq mois avant de solliciter un certificat de travail complet, ce qui laisse supposer que cela ne représentait pas une nécessité absolue à ses yeux. Bien que son mandataire ait confirmé avoir pris contact à quelques reprises par téléphone avec la recourante avant de lui adresser le premier courrier du 26 avril 2018, aucun élément ne permet de retenir que ces demandes aient eu lieu dans les semaines, voire les premiers mois qui ont suivi la fin des relations de travail entre les parties. En outre, l'intimé ne s'est jamais plaint auprès de la recourante de difficultés à trouver un emploi découlant de l'absence d'un certificat de travail en bonne et due forme avant la présente procédure. Dans son courrier du 26 avril 2018, il a simplement indiqué que les précisions demandées seraient importantes dans le cadre de "futures recherches d'emploi". Or, s'il avait essuyé des refus en raison de l'attestation de travail erronée et lacunaire qui lui avait été remise, comme il l'a soutenu en audience, il n'aurait vraisemblablement pas manqué de le relever dans ses différents courriers et courriels des 26 avril, 14 mai, 4 juin et 12 juin 2018.

Par ailleurs, l'intimé a trouvé un nouvel emploi dans son domaine d'activité six mois après son licenciement - et non une année plus tard contrairement à ce qu'il a allégué - de sorte qu'il n'apparaît pas que la seule attestation de travail dont il disposait ait nui à ses recherches, comme il l'a soutenu. En effet, au vu de la chronologie des événements, le nouvel emploi de l'intimé, débuté le 1er juin 2018, implique que les pourparlers d'embauche ont eu lieu à tout le moins dans les jours qui ont précédé, de sorte que l'intimé n'avait pu présenter que l'attestation de travail et non le certificat complété daté du 28 mai 2018. Sur ce point, le Tribunal ne peut par conséquent être suivi lorsqu'il prétend que l'intimé n'a pu retrouver un nouvel emploi qu'à réception du certificat de travail complet du 28 mai 2018.

Compte tenu de ce qui précède, il n'est pas suffisamment établi que l'absence d'un certificat de travail complet et conforme à l'art. 330a CO ait privé l'intimé d'un

quelconque engagement. Par conséquent, il ne peut être retenu que par la violation d'obligations contractuelles qui lui sont imputables en ne délivrant pas un certificat de travail complet à son employé, la recourante lui a causé un dommage. Au demeurant, il appartenait également à l'intimé de prendre toutes les mesures utiles pour réduire son prétendu dommage, en particulier en réclamant sans tarder le document sollicité, s'il l'estimait nécessaire pour limiter sa période de chômage. Il ne saurait en effet se prévaloir d'un dommage couvrant la période de décembre 2017 à avril 2018 pour l'absence d'un document qu'il n'a lui-même pas sollicité avant le mois d'avril 2018.

Le recours s'avère fondé sur ce point. Le chiffre 2 du dispositif du jugement attaqué sera dès lors annulé.

4. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas prélevé de frais judiciaires (art. 71 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :

A la forme :

Déclare recevable le recours formé par A_____ SA contre le jugement JTPI/321/2020 rendu le 5 octobre 2020 dans la cause C/22417/2019 -1.

Au fond :

Annule le chiffre 2 du dispositif de ce jugement.

Confirme pour le surplus le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires et qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Yves DUPRE, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 113 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 constitutionnel subsidiaire.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000 fr.