REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/4385/2019-3 **CAPH/39/2022**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 3 MARS 2022

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, France, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 22 février 2021 (JTPH/59/2021), comparant par Me Razi ABDERRAHIM, avocat, place d'Armes 19, 1227 Carouge GE, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

et

B_____, prise en sa succursale de Genève, _____ [GE], intimée, comparant par Me Michaël BIOT, avocat, rue de Berne 3, 1201 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 16 mars 2022

EN FAIT

A. Par jugement du 22 février 2021 JTPH/59/2021, aux termes de son dispositif, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 15 juillet 2019 par Monsieur A_____ contre B_____ (ch.1). Au fond, il a débouté Monsieur A_____ de ses conclusions (ch.2), il a dit qu'il n'était pas perçu de frais, ni alloué de dépens (ch.3), et a débouté les parties de toute autre conclusion (ch.4).

a. Aux termes de ses considérants, le Tribunal des prud'hommes a, en premier lieu, débouté Monsieur A_____ (ci-après : « Monsieur A_____ » ou « l'appelant ») de sa prétention en la remise d'un certificat de travail conformes aux exigences légales. En effet, B_____ (ci-après : « B_____ » ou « l'intimée ») lui avait remis un certificat de travail complet le 28 novembre 2018. A aucun moment dans le cadre de la procédure, Monsieur A_____ n'avait allégué quels étaient les éléments qu'il souhaitait voir figurer dans son certificat, il n'avait pas non plus exposé quelles appréciations contenues dans le certificat de travail du 28 novembre 2018 étaient contestées, incomplètes ou péjoratives. Il ressortait également que Monsieur A_____ n'avait déposé aucune proposition de texte en remplacement de celui rédigé par son employeuse. Partant, le Tribunal des prud'hommes a considéré que sa prétention était infondée et, par conséquent, elle devait être rejetée (consid. 2).

b. En second lieu, le Tribunal des prud'hommes a débouté Monsieur A_____ de sa prétention en paiement de 24'000 fr. à titre d'indemnité pour congé abusif. Il ressortait de la procédure et des pièces produites qu'un reclassement avait été proposé par B_____ et discuté entre les parties lors d'un entretien du 7 février 2018, mais que seul un contrat d'auxiliaire pouvait être proposé à ce moment-là ; Monsieur A_____ était alors en arrêt maladie. Bien que l'essai au service nettoyage ait été concluant, selon les déclarations de ce dernier, il ne s'est par la suite plus présenté à son poste de travail et ses arrêts maladie avaient été prolongés jusqu'à la fin des rapports de travail. Il ressortait des déclarations de l'employeuse que certaines problématiques liées à l'organisation du travail avaient pu être résolues ; concernant le reclassement de Monsieur A_____, plusieurs options lui avaient été proposées en fonction de son état de santé, à savoir la conduite des navettes et un poste d'auxiliaire au service nettoyage.

Par ailleurs, il ressortait de plusieurs témoignages que le personnel se trouvait souvent en sous effectifs, que les conditions de travail étaient pénibles en raison des lourdes charges à porter et du matériel parfois défectueux, mais que B_____ le remplaçait lorsqu'il y avait un problème. Il avait également été confirmé par témoignage que le tri bagages n'était plus adapté pour Monsieur A_____ en

raison de sa condition physique. Il ressortait que son employeuse avait tout mis en œuvre pour tenter de le reclasser.

Partant, il résultait de la procédure que c'est suite à l'impossibilité de procéder au reclassement de Monsieur A_____ au sein de la société, faute de poste adapté à son état de santé, respectivement par manque de qualifications à savoir la méconnaissance de l'anglais, que B_____ a pris la décision de le licencier. Monsieur A_____ avait ainsi échoué à apporter la preuve de son licenciement abusif, même au moyen d'un faisceau d'indices ; son employeuse avait, quant à elle, démontré que des démarches avaient été entreprises afin de trouver une solution pour le maintenir au sein de la société. Pour ces motifs, la prétention de Monsieur A_____ n'était pas fondée et devait être rejetée (consid. 3).

c. En dernier lieu, le Tribunal des prud'hommes a débouté Monsieur A_____ de sa prétention en paiement d'un montant de 35'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral. Il ressortait de l'instruction du dossier que les problèmes de matériel portaient sur une minorité des chariots et que la société B_____ avait fait à plusieurs demandes d'acquisition de robots tireurs ainsi qu'en remplacement d'équipements défectueux auprès du propriétaire, l'Aéroport de Genève, lesquelles avaient été rejetées. Conformément aux certificats médicaux des 20 octobre et 9 novembre 2017, le poste de Monsieur A_____ avait été adapté afin d'éviter le port de charges lourdes. Concernant son reclassement, il résultait du dossier que l'employeuse avait offert un poste d'auxiliaire sans qu'il soit exclu qu'un poste fixe lui soit proposé ultérieurement ; il a également été relevé que lors de l'entretien du 7 février 2018, la question de l'arrêt de travail établi par l'orthopédiste en attendant des nouvelles semelles a été discutée entre les parties mais aucun état psychique n'a été évoqué. En outre, il ressortait de la pièce 43 déf. que le pourcentage de remplacement des employés absents s'est élevé à 90.4%.

Il ressortait par ailleurs de plusieurs témoignages que les conditions de travail étaient pénibles, avec des infrastructures qui avaient peu changé malgré l'augmentation de l'affluence des passagers à l'Aéroport de Genève. Il résultait de trois témoignages que les anciens chariots étaient peu à peu remplacés, que le matériel endommagé était réparé et que des formations – régulièrement adaptées et mises à jour - sur le port des charges étaient dispensées aux employés. Il résultait en outre des enquêtes que 80% des employés absents étaient remplacés et que, lorsque les absences étaient annoncées avant la publication du planning, chaque personne était remplacée.

Partant, il ressortait de l'instruction du dossier que, bien que les parties et les témoins s'accordaient pour retenir que le travail était pénible au service du tri bagages, il ne pouvait être reproché à la société employeuse de n'avoir pas entrepris les mesures nécessaires afin de protéger ses employés, telles que des formations continues et la mise en place de dispositifs de sécurité. Quant à

l'atteinte psychique alléguée par Monsieur A_____ il n'était pas possible de déterminer quelle en était la cause avec suffisamment de précision ; il avait allégué des problèmes orthopédiques et des douleurs dorsales à l'appui de ses arrêts de travail, pour ensuite changer d'avis et retenir qu'il s'agissait d'une atteinte psychique en lien avec le nouveau contrat proposé. Monsieur A_____ avait ainsi échoué à apporter la preuve d'une violation par l'employeuse de son obligation de protection de la santé de son employé. Il n'avait pas non plus apporté la preuve de la souffrance psychique allégués, au demeurant non étayée. Pour ces motifs, la prétention de Monsieur A_____ n'était pas fondée et devait être rejetée (consid. 4).

d. Le jugement du Tribunal des prud'hommes a été notifié aux parties le 22 février 2021.

B. Par acte adressé à la Chambre des prud'hommes de la Cour de Justice le 25 mars 2021, Monsieur A_____ a formé appel contre ce jugement.

a. A titre principal, l'appelant a conclu à son annulation, à ce qu'il soit constaté que le congé notifié par l'intimée le 18 juin 2018 est abusif, à ce que l'intimée soit condamnée à lui verser la somme de 24'000 fr. pour licenciement abusif conformément à l'art. 336 al. 1 CO, à ce que l'intimée soit condamnée à lui verser la somme de 35'000 fr. à titre de réparation du tort moral subi au sens des articles 328 et 49 CO, à ce que l'intimée soit condamnée à établir, en faveur de l'appelant, un certificat de travail bienveillant conformément aux exigences posées par la loi et la jurisprudence, à ce que l'intimée soit déboutée de toutes autres ou contraires conclusions et, enfin, à ce qu'elle soit condamnée en tous les dépens de l'instance lesquels vaudront participation aux honoraires du conseil de l'appelant. Subsidiairement, l'appelant a conclu à ce qu'il soit autorisé « *à prouver par toutes voies de droit les faits allégués dans les présentes écritures* ».

b. Dans le cadre d'une partie « en fait », l'appelant a préalablement rappelé les faits tels qu'exposés dans le cadre de ses écritures de première instance, en tous points identiques à l'état de fait allégué dans sa demande du 15 juillet 2019.

c. Dans un premier grief, l'appelant conteste l'appréciation du Tribunal des prud'hommes sous l'angle de l'art. 336 al. 1 let. a CO. Le congé qui lui avait été notifié par l'intimée faisait suite à son incapacité de travailler au sein du secteur tri-bagage pour des raisons de santé – admises par le médecin conseil de son employeuse – et le reclassement envisagé au sein du secteur nettoyage n'avait pas pu aboutir, malgré des essais concluants, suite au fait qu'il était victime à la fois d'un épuisement et d'une pathologie lombaire invalidante. Il ressortait des pièces produites par l'intimée et du témoignage de Monsieur C_____ qu'une solution de reclassement avait été proposée au secteur roulage sans port de charges, mais

celle-ci était provisoire puisqu'elle impliquait par la suite l'accrochage de chariots et le repliage de bâches. Une autre solution de reclassement aurait été possible pour l'appelant au secteur nettoyage, avec un contrat fixe, dans la mesure où un employé de ce secteur cherchait simultanément à rejoindre le service tri-bagages ; le témoin C_____ avait toutefois été dans l'incapacité de préciser au Tribunal des prud'hommes, lors de son audition, pour quelles raisons cette rotation, avantageuse pour les parties, n'avait pu avoir lieu. En outre, une autre solution de reclassement aurait pu être trouvée au sein du service des bagages spéciaux ; quand bien même des objets hors-gabarit sont à transporter, cette option présentait beaucoup moins de port de charges lourdes. Néanmoins, cette solution n'avait pas été suivie, l'intimée invoquant le fait que l'appelant ne maîtrisait pas l'anglais.

Pour ces motifs, le Tribunal des prud'hommes ne pouvait considérer que l'intimée avait entrepris tous les efforts nécessaires en vue de son reclassement au sein de l'entreprise. De plus, le contrat que lui avait finalement proposé l'intimée au sein du service nettoyage était un contrat d'auxiliaire, lequel ne garantissant pas les mêmes prestations salariales dont il bénéficiait jusqu'à lors dans le cadre de son contrat de durée indéterminée. Partant, le comportement de l'intimée ne pouvait être considéré comme une réelle tentative de reclassement mais bien plutôt comme la manifestation d'une tentative de modification de contrat par l'employeuse, au détriment de l'appelant.

d. Dans un deuxième grief, respectivement aux termes d'un chapitre intitulé « *B. De la pénibilité du travail au sein de l'entreprise ainsi que de ses conséquences sur la santé de l'appelant* », l'appelant expose que le système mis en place par l'employeuse au sein du service tri-bagages était inadéquat et que beaucoup d'employés étaient à la limite de la rupture sur le plan physique et psychologique. Se référant à plusieurs témoignages, il a notamment allégué que les conditions de travail étaient particulièrement pénibles, que le matériel et les infrastructures étaient inadaptés, que le personnel était constamment en sous-effectif et qu'une pétition adressée à l'OCIRT avait été signée par près de _____ collaborateurs de B_____ ou de l'Aéroport de Genève. Se référant ensuite aux déclarations de son employeuse lors des débats principaux, l'appelant a soutenu que celle-ci niait les faits et tentait par tous les moyens de « *se défausser* » sur l'Aéroport de Genève, et ce faisant, elle a feint d'ignorer la responsabilité propre de l'employeur à l'égard de ses employés telle que définie notamment par l'art. 328 CO. En outre, Monsieur A_____ a allégué que les conditions dans lesquelles son congé lui a été notifié étaient inacceptables et constituaient une violation de sa personnalité au sens de l'article précité : vu les entretiens qu'il avait eu avec l'intimée et leurs échanges de courriels, il s'attendait à ce qu'une solution puisse être trouvée. Alors qu'un nouvel essai avait été prévu au service nettoyage au mois de mars 2018, il ne s'attendait pas à être licencié en cas de défaut et à la fin de la période de

protection de 180 jours. Pour les motifs qui précèdent, l'appelant considère que le congé aurait dû être considéré comme abusif.

e. Dans le cadre d'un troisième grief, l'appelant affirme avoir été victime d'une grave atteinte à la personnalité, en ce sens qu'il a été soumis à des conditions de travail extrêmement pénibles entraînant une incapacité de travail. Il a, en outre, exposé avoir été victime d'un *burnout*, qui l'a empêché de retrouver rapidement un travail suite à son licenciement. L'appelant a ensuite expliqué avoir parfaitement su préciser les causes de son atteinte sur le plan psychique, celles-ci ressortant aussi bien de la pénibilité du travail au sein de l'entreprise que de la manière dont il a été licencié ; dit licenciement constituait une violation des droits de sa personnalité. Pour ces raisons également, le jugement de première instance doit être annulé et il doit être mis au bénéfice des indemnités pour tort moral telles que sollicitées aux termes de ses conclusions.

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

C. Par réponse adressée à la Cour de céans le 12 mai 2021, B_____ a conclu principalement au rejet de l'appel formé par Monsieur A_____ le 25 mars 2021, à ce qu'il soit débouté de toutes ses conclusions, et à ce qu'il soit condamné en tous les frais judiciaires.

En substance, le Tribunal des prud'hommes a retenu, à bon droit, que l'intimée avait tout mis en œuvre pour reclasser Monsieur A_____, proposant plusieurs solutions alternatives potentiellement compatibles avec son état de santé. Dans un premier temps, B_____ avait adapté temporairement le poste de son employé au secteur tri-bagages pour éviter tout port de charge lourdes ; l'appelant s'est ensuite vu proposé un poste à la conduite des navettes, puis des discussions ont été engagées afin de lui proposer une fonction au sein du service nettoyage, pour laquelle les premiers essais se sont révélés concluants, avant que l'appelant ne se trouve à nouveau en incapacité de travail. En outre, l'intimée a précisé que l'activité au service bagages spéciaux impliquait le port de charges, y compris

hors gabarit, et nécessitait la maîtrise de l'anglais, ce qui ne convenait manifestement pas pour l'appelant.

En outre, le Tribunal des prud'hommes a considéré, à juste titre, que l'intimée avait fait tout son possible pour améliorer les conditions de travail et réduire la pénibilité. Il ressortait de plusieurs témoignages que le matériel défectueux était envoyé en réparation et remplacé en quantité suffisante, que l'OCIRT avait constaté que la société avait fait des efforts là où il était possible d'en faire, que lors des pics d'activité elle engageait du personnel auxiliaire supplémentaire et que lors d'absences de collaborateurs, le taux de remplacement s'élevait en moyenne à 90.4% selon des statistiques requises par l'OCIRT. De plus, il ressortait des témoignages que les employés bénéficiaient de plusieurs formations continues concernant la sécurité au travail et le port de charges notamment. L'intimée a également précisé que, s'agissant de la potentielle rocade entre l'appelant et un autre employé du service nettoyage, ce dernier entendait en réalité être transféré « *à la piste* » qui constitue un service séparé du tri-bagages ; ceci ressortait notamment du témoignage de Monsieur C_____.

L'instruction a également permis de démontrer qu'elle avait pris toutes les mesures nécessaires, que ce soit au niveau de l'organisation du travail, de la formation des employés, du matériel ou encore de l'aménagement du travail de l'appelant. Ce dernier n'a pas démontré à satisfaction de droit une responsabilité de l'employeur quant à son état de santé, soit aucune violation de ses devoirs, ni un lien de causalité entre la violation alléguée par l'appelant et son état de santé ; la seule pénibilité du travail n'étant pas suffisante à elle seule pour prétendre à une indemnité pour tort moral. Se référant au jugement du Tribunal des prud'hommes, l'intimée a également souligné l'incohérence des propos de l'appelant en première instance, celui-ci ayant allégué des problèmes orthopédiques et douleurs dorsales pour ensuite changer d'avis et retenir qu'il s'agissait d'une atteinte psychique en lien avec le nouveau contrat proposé. La position de l'appelant était en tout état injustifiable puisque l'incapacité de travail avait débuté le 31 janvier 2018, soit une semaine avant qu'il ait été question de la forme du nouveau contrat dans le cas où les tests au service de nettoyage venaient à être confirmés par des tests supplémentaires. De surcroît, l'appelant avait admis lors de son audition que le travail au service nettoyage était incompatible avec ses limitations, selon son rhumatologue.

Enfin, ce n'est que dans son appel que Monsieur A_____ a, pour la première fois, indiquer ce qu'il aurait souhaité voir figurer dans son certificat de travail. Ce dernier a reproché à son employeuse de ne pas voir mentionné la pénibilité du travail et que le certificat de travail produit n'était pas particulièrement élogieux. Or, le certificat délivré le 28 novembre 2018 était complet et faisait état des tâches exercées par l'appelant. En tout état, ce dernier n'avait pas un droit à obtenir un

certificat particulièrement élogieux puisque le choix de la formulation appartenait à l'employeur.

D. Aux termes de sa réplique du 7 juin 2021, l'appelant a persisté dans l'intégralité de ses conclusions.

E. Par duplique du 28 juin 2021, l'intimée a persisté dans l'intégralité de ses conclusions.

F. Les faits pertinents suivants ressortent, pour le surplus, de la procédure :

a. Par contrat de travail à durée indéterminée, signé le 18 avril 2016, Monsieur A_____ a été engagé par la société B_____, en qualité de machiniste au taux d'activité de 60%, dès le 1er mai 2016. Le salaire mensuel convenu contractuellement était de fr. 2'627.- brut, versé 13 fois l'an *(cf. pièce 2 dem.)*.

b. Le 20 octobre 2017, le médecin de Monsieur A_____, le Dr. D_____, médecin généraliste exerçant à E_____ en France voisine, a établi un certificat médical attestant qu'il était absolument contre-indiqué que son patient porte des charges *(cf. pièce 5 dem.)*.

c. Par courriel du 31 octobre 2017, Monsieur A_____ a adressé une demande de reclassement à son employeuse, se référant aux conclusions du certificat médical du 20 octobre 2017 *(cf. pièce 6 dem)*. Les parties ont échangé plusieurs courriels, dans le courant des mois d'octobre et novembre 2017, aux termes desquels un reclassement, respectivement des tests au service nettoyage ont notamment été évoqués. Monsieur A_____ a, par ailleurs, confirmé à son employeuse qu'il ne maîtrisait pas l'anglais. B_____ a notamment indiqué à son employé qu'un reclassement, compatible avec son état de santé, serait étudié et a également attiré son attention sur le fait que le champ de possibilités de reclassement pourrait être réduit dans la mesure où il ne parlait pas couramment l'anglais *(cf. pièces 6 et 7 dem.)*.

d. Par certificat médical établi le 9 novembre 2017, le Dr. F_____, médecin conseil de B_____, a attesté avoir examiné Monsieur A_____ et confirmé que le métier de bagagiste était trop pénible pour lui et qu'un travail au sein du service nettoyage pourrait être envisagé *(cf. pièce 16 déf.)*.

e. Entre le 27 décembre 2017 et le 4 janvier 2018, Monsieur A_____ a effectué plusieurs tests au sein du secteur nettoyage. Ceux-ci se sont avérés concluants *(cf. pièces 22 et 23 déf. ; procès-verbal d'audience du 30 juin 2020, p. 2)*.

f. A compter du 31 janvier 2018, Monsieur A_____ s'est trouvé en incapacité totale de travail pour cause de maladie. Les arrêts de travail ont ensuite été

prolongé mensuellement, et ce, jusqu'à la fin des rapports de travail entre les parties *(cf. pièces 8, 9 et 9 bis dem.*).

g. Le 7 févier 2018, un entretien s'est tenu entre B_____ et Monsieur A_____, lors duquel un reclassement au sein du service de nettoyage lui a été proposé *(cf. pièce 25 déf. ; procès-verbal d'audience du 30 juin 2020, p. 4)*. Lors de cet entretien, Monsieur A_____ a également été informé que le seul poste disponible, en l'état, au sein du secteur nettoyage était un poste d'auxiliaire *(cf. pièce 52 déf.)*.

h. Compte tenu de l'état de santé de Monsieur A_____ et de son arrêt de travail à compter du 31 janvier 2018, de nouveaux tests au sein du service nettoyage ont été programmés dès le 1er mars 2018 *(cf. pièce 52 déf.)*.

i. Par certificats médicaux des 19 mars 2018 et 21 avril 2018, l'arrêt de travail à 100% de Monsieur A_____ a été prolongé *(cf. pièces 9 et 9bis dem.).*

j. Par courrier remis en mains propres à Monsieur A_____ le 18 juin 2018, B_____ a résilié son contrat de travail pour le 31 août 2018. Cette décision faisait suite à son incapacité définitive de travailler au poste de machiniste tri-bagages, déclarée au mois de novembre 2017. Les premiers essais effectués au secteur de nettoyage s'étaient révélés concluants selon Monsieur A_____, néanmoins compte tenu de son arrêt de travail depuis le 31 janvier 2018, B_____ considérait que ce poste n'était pas adapté non plus à son état de santé ; ne disposant d'aucun autre poste adapté ou correspondant à son profil, elle n'avait d'autre choix que de résilier les rapports de travail *(cf. pièces 10 dem. et 28 déf.)*.

k. Par courrier du 10 août 2018, Monsieur A_____ a fait opposition à son licenciement et a contesté les motifs de résiliation exposés par B_____ *(cf. pièce 11 dem.)*.

l. Le 28 novembre 2018, B_____ a délivré un certificat de travail complet à Monsieur A_____ *(cf. pièce 29 déf.).*

m. Les 18 septembre 2018, 5 et 15 octobre 2018, et 12 février 2019, la Dresse G_____, médecin généraliste exerçant à E_____ en France voisine, a délivré des certificats médicaux à la demande de Monsieur A_____, attestant qu'il présentait une pathologie lombaire invalidante avec une hernie discale *(cf. pièces 9ter, 12 et 12bis dem.)*. Par certificats médicaux des 27 mars et 2 juillet 2019, délivrés à la demande de son patient, la Dresse G_____ a indiqué qu'il présentait un état dépressif avec trouble du sommeil et anxiété depuis août 2018, ce qui avait été mis en relation par le patient avec une pénibilité et harcèlement au travail ; actuellement – soit à la date de délivrance des certificats susvisés - il présentait

encore un trouble psychologique à type d'anxiété et une légère amélioration du sommeil et du moral *(cf. pièces 12ter et 12quater dem.)*.

n. Par requête en conciliation du 15 février 2019, Monsieur A_____ a assigné B_____ en paiement d'un montant total de 59'000 fr. Une audience de conciliation s'est tenue le 15 avril 2019 ; les parties n'étant pas parvenues à concilier, l'autorisation de procéder a été délivrée à Monsieur A_____ à l'issue de cette audience.

o. Par demande ordinaire du 15 juillet 2019, Monsieur A_____ a assigné B_____ en paiement d'une somme totale de 59'000 fr., laquelle se décomposait comme suit :
- 24'000 fr. net, à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- 35'000 fr. net, à titre d'indemnité pour tort moral.

En outre, Monsieur A_____ a conclu à la délivrance d'un certificat de travail conforme aux exigences légales.

En substance, à l'appui de sa demande, il allégué que le licenciement était intervenu suite à son incapacité de travail, alors que les essais au secteur nettoyage avaient été concluants. Le poste proposé par son employeuse, pour le reclasser au sein de l'entreprise, était un contrat d'auxiliaire et non pas fixe, soit un contrat avec des conditions précaires. A l'appui du tort moral invoqué, Monsieur A_____ souffrait d'une importante pathologie lombaire et qu'au vu de son état de santé, il lui serait difficile de retrouver un emploi dans ce même domaine. Le reclassement proposé par son employeuse avec un contrat d'auxiliaire avait suscité un stress supplémentaire, avec pour conséquence un « *burnout* » survenu le 31 janvier 2018.

p. Par mémoire de réponse du 1er novembre 2019, B_____ a conclu au déboutement des conclusions de Monsieur A_____. En substance, la résiliation des rapports de travail était intervenue suite à son incapacité définitive d'exercer une activité au sein de la société. Elle avait en outre mis en œuvre toutes les démarches que l'on pouvait raisonnablement attendre pour tenter de reclasser Monsieur A_____ au sein de l'entreprise. Des mesures avaient également été prises concernant le matériel, le remplacement de collaborateurs absents et des formations continues étaient dispensées pour prévenir les risques sur le lieu de travail. Concernant le tort moral invoqué, Monsieur A_____ s'était trouvé en en arrêt de travail dès le 31 janvier 2018, cette incapacité était donc antérieure aux discussions relatives à son reclassement, de sorte que ces dernières ne pouvaient être mises en lien avec son état psychique. Enfin, le certificat de travail délivré à son employé était conforme au droit, ce dernier n'ayant au demeurant pas exposé en quoi le certificat déjà remis devait être modifié.

q. Une audience de débats d'instruction s'est tenue le 11 février 2020, lors de laquelle Monsieur A_____ a déposé des déterminations et les parties ont, pour le surplus, persisté dans leurs conclusions et écritures respectives. Le Tribunal des prud'hommes a également rendu une ordonnance de preuves admettant l'audition des témoins suivants : Monsieur C_____, Monsieur H_____, Monsieur I_____, Monsieur J_____, Monsieur K_____, Madame L_____, Monsieur M_____, Monsieur N_____, Monsieur O_____, Monsieur P_____ et Monsieur Q_____.

r. Lors de l'audience de débats principaux du 30 juin 2020, les parties ont été entendues. En substance, confirmant ses conclusions et ses allégués, Monsieur A_____ a précisé que les essais au service nettoyage avaient été concluants. Il souhaitait être placé au secteur bagages spéciaux mais ce poste lui avait été refusé. En outre, il a indiqué que malgré le contrat d'auxiliaire proposé au service nettoyage, il était prêt à l'accepter ; toutefois au mois de mai 2018, son rhumatologue s'était opposé à une reprise d'activité dans ce service. Pour le surplus, il a été très surpris de son licenciement et cela avait eu des conséquences sur son état psychique.

B_____, représentée par Madame R_____, a indiqué, en substance, que la problématique de certaines infrastructures vieillissantes, des ventouses et des chariots notamment avaient bien été rapporté à l'Aéroport de Genève. Lors de l'entretien du 7 février 2018, Monsieur A_____ lui avait confirmé qu'il souhaitait le poste de nettoyeur et que son arrêt de travail à compter du 31 janvier 2018 était dû au fait qu'il attendait des semelles orthopédiques ; à cette occasion, elle lui a également rappelé que le poste au nettoyage était un contrat d'auxiliaire. Le poste au tri-bagages spéciaux ne pouvait lui être attribué dans la mesure où il ne maîtrisait pas l'anglais. Enfin, le poste de Monsieur A_____ avait immédiatement été adapté pour tenir compte de son incapacité à porter des charges, il avait même été affecté dans un premier temps à la conduite d'un tracteur pour les chariots, poste qui n'existait pas et qui avait été spécialement prévu pour lui.

s. Dans le cadre des audiences de débats principaux des 15 et 16 septembre 2020, le Tribunal des prud'hommes a procédé à l'audition des témoins précités. En substance, il ressort notamment les éléments pertinents suivants :

De manière générale, si certes plusieurs témoins ont confirmé que les conditions travail pouvaient être pénibles en raison des charges lourdes à porter, du matériel parfois défectueux et que le personnel se trouvait souvent en sous-effectif, il ressort de la majorité des témoignages que B_____ entreprenait toutes les démarches nécessaires pour remplacer le matériel, pour signaler les infrastructures vétustes à l'Aéroport de Genève et elle engageait du personnel auxiliaire

notamment lors des pics d'activité *(cf. auditions de Messieurs N_____, O_____, P_____, Q_____, C_____, M_____ et I_____, procès-verbaux des audiences des 15 et 16 septembre 2020).*

Selon les témoignages de Monsieur J_____ et de Madame L_____, lorsque les absences de collaborateurs étaient annoncées à l'avance, il était possible d'anticiper ; dans le cas contraire, et dans la mesure du possible, l'horaire de travail d'un des employés était prolongé. En règle générale, 80% des absents était remplacés. Au moment de la confection des plannings, il y avait suffisamment de personnes pour pallier aux absences *(cf. procès-verbal d'audience du 16 septembre 2020).*

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

Enfin, il ressort du témoignage de Monsieur C_____ – supérieur hiérarchique de l'appelant, ayant participé au processus de reclassement de ce dernier – que plusieurs mesures avaient été prises par les ressources humaines de B_____ pour tenir compte de l'état de santé de Monsieur A_____. Dans un premier temps, il lui avait été proposé de conduire les navettes, ce qui ne convenait finalement pas à son état, dans la mesure où cette fonction impliquait l'accrochage de chariots notamment. Un reclassement au service nettoyage avait ensuite été envisagé et des essais avaient été effectués en ce sens. Par ailleurs, le témoin a également précisé que l'activité au service des bagages spéciaux suppose de la manipulation d'objet hors-gabarit. Il a également indiqué que l'employé affecté à ce service, Monsieur S_____ désirait passer *à la piste*, ce qui est un service séparé du tri-bagages *(cf. procès-verbal d'audience du 15 septembre 2020).*

t. Les parties ont plaidé lors de la dernière audience de débats principaux du 28 octobre 2020, ensuite de quoi le Tribunal a gardé la cause à juger.

EN DROIT

1. **1.1** En matière de contrat de travail, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice est l'instance d'appel compétente à Genève pour connaître d'un appel dirigé contre un jugement du Tribunal des prud'hommes (art. 124 let. a LOJ).

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

1.3 Il peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

La notification intervient au moment de la remise de l'envoi recommandé au destinataire (art. 138 al. 1 et 2 CPC). Le délai d'appel déclenché par la notification commence à courir dès le lendemain de celle-ci (art. 142 al. 1 CPC).

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

2. Selon la jurisprudence, pour satisfaire à son obligation de motivation de l'appel prévue par l'art. 311 al. 1 CPC, l'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement (arrêts du Tribunal fédéral 4A_376/2016 du 2 décembre 2016 consid. 3.2; 4A_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3; 5A_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2).

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

de première instance aurait dû alors retenir que le comportement de l'employeuse ne pouvait être considéré comme une réelle tentative de reclassement mais bien plutôt comme la manifestation d'une tentative de modification de contrat.

3.1 En vertu de l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Cette disposition vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires, le statut familial, ou encore la maladie, la séropositivité ainsi que la religion (ATF 130 III 699 consid. 4.1, JdT 2006 I p. 193).

Est en principe abusif le licenciement notifié en raison d'une maladie, à moins qu'elle ne présente un lien avec le rapport de travail. Dès lors, l'employeur est en droit, suivant les circonstances, de résilier le contrat de travail d'un employé malade, après l'écoulement du délai de protection contre le congé donné en temps inopportun (cf. art. 336c CO), lorsque la maladie porte atteinte à la capacité de travail de l'employé (ATF 123 III 246 consid. 5, JdT 1998 I p. 300 ; arrêt du Tribunal fédéral 4C.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.2.2).

La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC ; ATF 130 III 699 consid. 4.1). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_408/2011 du 15 novembre 2011 ; WYLER, Droit du travail, 2019, p. 804 ss).

3.2 En l'espèce, l'appelant reproche au Tribunal des prud'hommes d'avoir considéré qu'il avait échoué à apporter la preuve d'un congé abusif et d'avoir retenu que l'intimée avait, quant à elle, démontré avoir engagé tous les efforts nécessaires en vue de le reclasser au sein de l'entreprise. Se référant au témoignage de Monsieur C_____, l'appelant soutient qu'une solution de reclassement aurait été possible pour lui au secteur nettoyage, avec un contrat fixe, dans la mesure où un employé de ce secteur cherchait simultanément à rejoindre le service tri-bagages ; le témoin C_____ avait toutefois été dans l'incapacité de préciser pour quelles raisons cette rotation, avantageuse pour les parties, n'avait pu avoir lieu. En outre, autre solution de reclassement aurait pu

être trouvée au sein du service des bagages spéciaux, quand bien même ce poste impliquait le port d'objets hors-gabarit. Néanmoins, cette solution n'avait pas été suivie par son employeuse au motif qu'il ne maîtrisait pas l'anglais. Par ailleurs, le contrat proposé par l'intimée au sein du service nettoyage était un contrat d'auxiliaire, lequel ne garantissant pas les mêmes prestations salariales dont il bénéficiait jusqu'à lors dans le cadre de son contrat de durée indéterminée ; de son point de vue, le juge de première instance aurait dû alors retenir que le comportement de l'employeuse ne pouvait être considéré comme une réelle tentative de reclassement mais bien plutôt comme la manifestation d'une tentative de modification de contrat.

3.3 Contrairement aux critiques formulées par l'appelant, la Cour relève que l'instruction menée par le Tribunal des prud'hommes a clairement permis d'établir que l'intimée avait tout mis en œuvre pour tenter de reclasser son employé au sein de la société, en tenant compte de son état de santé.

En effet, un poste lui a été proposé au sein du service nettoyage et les premiers essais se sont avérés concluants *(cf. pièces 6-7 dem. ; pièces 22-23 déf. ; procès-verbal d'audience du 30 juin 2020, p. 2)*. Toutefois, Monsieur A_____ s'est à nouveau trouvé en incapacité de travail à compter du 31 janvier 2018 et, au mois de mai 2018, son rhumatologue s'est opposé à une reprise d'activité dans ce secteur. Par la suite, ses arrêts maladie ont été prolongés et l'appelant ne s'est plus présenté à son lieu de travail *(pièces 8, 9 et 9bis dem. ; procès-verbal d'audience du 30 juin 2020, p. 3)*. D'autre part, il ressort des pièces du dossier et des déclarations des parties, que lors de l'entretien du 7 févier 2018, son employeuse l'a expressément informé que le seul poste disponible, en l'état, au secteur nettoyage était un contrat d'auxiliaire, ce que Monsieur A_____ a indiqué être prêt à accepter *(procès-verbal d'audience du 30 juin 2020, p. 3 ; pièce 52 déf.).*

Compte tenu de ce qui précède, le grief de l'appelant, selon lequel le Tribunal des prud'hommes aurait dû constater que le comportement de l'employeuse ne pouvait être considéré comme une réelle tentative de reclassement mais comme la manifestation d'une tentative de modification de contrat, tombe à faux.

Par ailleurs, il ressort du témoignage de Monsieur C_____ que l'employé affecté au service nettoyage, Monsieur S_____ – qui était au bénéfice d'un contrat fixe – souhaitait en réalité être transféré *à la piste,* soit un service séparé du tri-bagages *(procès-verbal d'audience du 15 septembre 2020, p. 8)*. La Cour relève ainsi que le raisonnement de l'appelant, à teneur duquel B_____ aurait dû envisager, respectivement procéder à une rotation entre l'employé précité et lui-même afin qu'il bénéficie d'un contrat fixe aux mêmes conditions, n'est pas fondé.

Enfin, contrairement à ce que soutient l'appelant, un reclassement au secteur du tri des bagages-spéciaux n'était pas envisageable en raison, non seulement du port de

charges hors-gabarit que ce poste impliquait, mais également de sa méconnaissance de l'anglais, compétence indispensable pour ce poste *(cf. notamment audition du témoin C_____ procès-verbal d'audience du 15 septembre 2020, p. 7 in fine et audition de Madame R_____, procès-verbal d'audience du 30 juin 2020)*. L'intimée avait d'ailleurs dûment informé Monsieur A_____ sur le fait que le champ de possibilités de reclassement pourrait être réduit en fonction de ses capacités et dans la mesure où, selon son *curriculum vitae,* il ne maîtrisait pas l'anglais *(pièces 6 et 7 dem.).*

Par conséquent, l'appelant ne parvient pas à démontrer en quoi le Tribunal des prud'hommes n'aurait pas correctement apprécié les faits de la cause, et encore moins pour quels motifs il aurait méconnu la portée de l'art. 336 al. 1 let. a CO et des principes jurisprudentiels y relatifs. Au contraire, il ressort de l'instruction que les premiers juges ont procédé à une analyse complète des moyens de preuve soumis par les deux parties. C'est à bon droit que le Tribunal des prud'hommes a considéré que la décision de licencier l'appelant est intervenue suite à l'impossibilité de le reclasser au sein de la société, faute de poste adapté à son état de santé et par manque de qualifications, en l'occurrence la méconnaissance de l'anglais. L'intimée a, quant à elle, dûment démontré avoir engagés toutes les démarches nécessaires pour tenter de replacer son employé au sein de l'entreprise.

Partant, faute d'avoir pu apporter quelconque preuve d'un congé abusif et compte tenu des motifs qui précèdent, le grief de l'appelant est infondé.

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

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

4.2 Cela étant, la Cour relève que le Tribunal des prud'hommes n'a pas contesté que les conditions de travail au sein du secteur tri-bagages pouvaient être pénibles en raison des lourdes charges à porter, du matériel parfois défectueux et du personnel souvent en sous-effectif. Toutefois, sur la base de l'ensemble des témoignages recueillis dans le cadre de l'instruction, les premiers juges ont, à juste titre, constaté que l'intimée entreprenait toutes les mesures nécessaires pour protéger ses employés, notamment en remplaçant le matériel endommagé, en signalant les infrastructures parfois vétustes à l'Aéroport de Genève et en engageant du personnel auxiliaire lors de pics d'activité *(cf. auditions de Messieurs N_____, O_____, P_____, Q_____, C_____, M_____ et I_____, procès-verbaux des audiences des 15 et 16 septembre 2020).*

D'autre part, l'instruction de première instance a permis d'établir que lorsque les absences de collaborateurs étaient annoncées à l'avance, il était possible d'anticiper ; dans le cas contraire, et dans la mesure du possible, l'horaire de travail d'un des employés était prolongé. En règle générale, 80% des absents était remplacés. Au moment de l'établissement des plannings, il y avait suffisamment de personnes pour pallier aux absences *(cf. auditions de Monsieur J_____ et de Madame L_____, procès-verbal d'audience du 16 septembre 2020)*. En outre, il ressort de plusieurs témoignages que les employés du secteur tri-bagages bénéficiaient de formations sur le port de charges, sur la sécurité et la santé au travail ; dites formations étaient régulièrement mises à jour et rappelées aux collaborateurs *(cf. auditions de Messieurs I_____, J_____ et K_____, procès-verbal d'audience du 16 septembre 2020)*.

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

Par conséquent, la prétention de l'appelant en versement de la somme de 24'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif devra être rejetée pour ces motifs également.

5. Dans un troisième grief, l'appelant expose avoir été victime d'une grave atteinte à la personnalité, en ce sens qu'il a été soumis à des conditions de travail extrêmement pénibles entraînant une incapacité de travail. Il allègue également avoir été victime d'un *burnout*, qui l'aurait empêché de retrouver rapidement un travail suite à son licenciement. L'appelant explique ensuite avoir parfaitement su préciser les causes de son atteinte sur le plan psychique, celles-ci ressortant aussi bien de la pénibilité du travail au sein de l'entreprise que de la manière dont il a

été licencié ; dit licenciement constituait une violation des droits de sa personnalité et pour ces motifs, il aurait dû, de son point de vue, être mis au bénéfice d'indemnités pour tort moral.

5.1 A teneur de l'art. 49 CO, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. Les conditions de la réparation du tort moral en matière de contrat de travail sont les suivantes : une violation du contrat constitutive d'une atteinte illicite à la personnalité (art. 328 CO), un tort moral, une faute et un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation du contrat et le tort moral, ainsi que l'absence d'autres formes de réparation (GAUCH/AUCH/SCHULEP/TERCIER, Partie générale du droit des obligations, 2ème éd., N 1565 et suivants).

Pour justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'art. 49 al. 1 CO, il ne suffit pas que le juge constate une violation de l'art. 328 CO, il faut encore que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne dans ces circonstances s'adresse au juge pour obtenir réparation (ATF 130 III 699 consid. 5.1 ; 102 II 211, consid. 9). L'octroi d'une indemnité pour tort moral sur la base de l'art. 49 CO ne peut se justifier que si la victime a subi un tort considérable, lequel doit se caractériser par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au juge, selon les conceptions actuelles en vigueur (FF 1982 II 703 ; DESCHENAUX/STEINAUER, Personne physique et tutelle, 4ème éd.2001, N 624 ; TERCIER, Le nouveau droit de la personnalité, 1984, N 2049).

L'atteinte objectivement grave doit être ressentie par la victime comme une souffrance morale, à défaut de quoi aucune indemnisation ne peut lui être accordée. Comme chaque être humain ne réagit pas de la même manière à une atteinte portée à son intégrité psychique, le juge doit se déterminer à l'aune de l'attitude d'une personne ni trop sensible, ni particulièrement résistante. Pour que le juge puisse se faire une image précise de l'origine et de l'effet de l'atteinte illicite, le lésé doit alléguer et prouver les circonstances objectives desquelles on peut inférer la grave souffrance subjective qu'il ressent, malgré la difficulté de la preuve dans le domaine des sentiments (ATF 125 III 70 consid. 3a ; 120 II 97 consid. 2b). La gravité de l'atteinte à la personnalité suppose en tout cas une atteinte extraordinaire, dont l'intensité dépasse l'émoi ou le souci habituel, de telle sorte qu'elle peut fonder une prétention particulière contre son auteur, alors que la vie exige de chacun qu'il tolère de petites contrariétés (CAPH/18/2020 du 24 janvier 2020 consid. 7.1 et la référence citée).

Il convient de se fonder avec circonspection sur les attestations médicales, lesquelles, souvent établies sur les seuls dires du salarié, peuvent difficilement refléter tous les aspects objectifs d'une situation (AUBERT, *in* Commentaire Romand du Code des obligations I, 2012, *ad* art. 328 CO, N 8).

En outre, le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2). En vertu de l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Pour toutes les prétentions relevant du droit privé fédéral, cette disposition répartit le fardeau de la preuve - auquel correspond en principe le fardeau de l'allégation (HOHL, Procédure civile, tome I, 2ème éd., 2016, N 1232 et suivant) - et, partant, les conséquences de l'absence de preuve ou d'allégation (ATF 127 III 519 consid. 2a et les références citées).

5.2 En l'espèce, la Cour relève que l'appelant se limite principalement à exposer sa propre version des faits sans pour autant démontrer, ni même exposer, en quoi l'appréciation retenue par le Tribunal des prud'hommes contreviendrait au droit, respectivement en quoi elle serait erronée ou incomplète.

Cela étant dit, l'instruction menée par le juge de première instance a clairement permis de retenir que, si certes, les conditions de travail au service tri-bagages pouvaient être pénibles, l'ensemble des témoignages recueillis ont permis de confirmer que l'intimée prenait toutes les mesures nécessaires et adéquates pour protéger la santé de ses employés, promouvoir et garantir leur sécurité au travail notamment par le biais de formations continues. En outre, il appert que B_____ entreprenait toutes les démarches utiles pour faire remplacer le matériel défectueux, respectivement pour signaler régulièrement les infrastructures qui ne fonctionnait plus au propriétaire, soit l'Aéroport de Genève. Par ailleurs, il ressort de plusieurs témoignages, que 80% du personnel absent pouvait être remplacé, en règle générale. *(Cf. auditions de Messieurs N_____, O_____, P_____, Q_____, C_____, M_____, I_____, J_____, K_____ et de Madame L_____, procès-verbaux des audiences des 15 et 16 septembre 2020).*

D'autre part, comme l'a déjà relevé précédemment la Cour dans le cadre des considérants 3 et 4 *supra*, il ressort clairement de l'instruction que l'intimée a tout mis en œuvre pour tenter de reclasser Monsieur A_____ au sein de l'entreprise, et ce, en tenant compte de ses problèmes de dos.

Déjà à la lumière de ces éléments, l'appelant ne saurait reprocher au Tribunal des prud'hommes d'avoir considéré – à bon droit – qu'aucune violation par l'intimée de ses obligations découlant de l'art. 328 CO n'était démontrée. La souffrance psychologique alléguée n'était, au demeurant, pas étayée.

La Cour relève encore que, durant les rapports de travail Monsieur A_____ n'a jamais évoqué aucun état psychique à son employeuse, il n'en n'a pas non plus fait mention dans le cadre de l'entretien du 7 février 2018. De surcroît, les certificats médicaux établis par la Dresse G_____ les 18 septembre 2018, 5 et 15 octobre 2018, et 12 février 2019, soit après la fin des rapports contractuels, n'évoquent aucune problématique d'ordre psychique, ni d'un éventuel « *burnout* » *(cf. pièces 9ter, 12 et 12bis dem.).* Les certificats médicaux des 27 mars et 2 juillet 2019 indiquaient, quant à eux, que l'appelant présentait un état dépressif avec un trouble du sommeil et anxiété depuis août 2018, ce qui avait été mis en relation par le patient avec une pénibilité et harcèlement au travail ; actuellement – soit à la date de délivrance des certificats susvisés - il présentait encore un trouble psychologique à type d'anxiété et une légère amélioration du sommeil et du moral *(cf. pièces 12ter et 12quater dem.).* Au demeurant, aucun des certificats médicaux ne faisaient mention d'un état dépressif grave, respectivement d'une certaine intensité, ni d'un quelconque « *burnout* » dont les conditions de travail ou du licenciement de l'appelant auraient été la cause. Enfin, il sied de préciser ici que la Dresse G_____, médecin généraliste exerçant à E_____ [France], qui a établi les attestations médicales précitées n'a pas été auditionnée dans le cadre de l'instruction, son audition n'ayant pas été sollicitée par les parties.

Compte tenu des éléments ci-exposés, il ressort que la cause de l'atteinte psychique alléguée par l'appelant ne peut être déterminée avec précision et n'a pas été démontrée. La souffrance psychologique évoquée par Monsieur A_____ - si tant est qu'il y a ait concrètement eu atteinte à sa personnalité - ne serait, en tout état, pas suffisante pour justifier une allocation pour tort moral au sens de l'art. 49 CO.

Par conséquent, le grief de l'appelant est infondé et ses prétentions en versement de la somme de 35'000 fr. à titre de réparation du tort moral subi au sens des articles 328 et 49 CO, seront rejetées.

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

6.1 A teneur de l'art. 330a CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (al. 1). A sa demande expresse, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (al. 2).

Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur ; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (arrêt du Tribunal fédéral 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

6.2 En l'espèce, la Cour relève derechef un manque manifeste de motivation dans le cadre du mémoire d'appel (art. 311 al.1 CPC). L'appelant n'explique pas en quoi, ni pour quels motifs, l'appréciation et les constatations du Tribunal des prud'hommes seraient erronées ou contraires au droit. Le juge de première instance a correctement retenu que Monsieur A_____ n'a jamais exposé, ni dans le cadre de sa demande, ni à aucun moment au cours de la procédure, quels étaient les éléments concrets qu'il souhaitait voir figurer dans son certificat de travail. Il n'a pas non plus précisé quelles qualifications ou appréciations contenues dans le certificat, remis le 28 novembre 2018, étaient contestées, incomplètes ou péjoratives.

Dans le cadre de ses écritures d'appel, l'appelant se contente de relever brièvement que la pénibilité de son travail a été passée sous silence et que les qualifications indiquées dans le certificat de travail du 28 novembre 2018, soit qu'il était un « *collaborateur compétent* » et qu'il disposait d'une « *bonne résistance au stress* », ne suffisaient pas encore, selon lui, à déduire qu'il était un travailleur exemplaire. Or, l'appelant ne spécifie aucunement quels éléments précis et concret il souhaite voir ajouter, modifier ou supprimer dans le certificat de travail qui lui a été remis par son employeuse. De surcroît, la Cour relève qu'il ne formule aucune conclusion en ce sens ; celle prise sous chiffre 4 du mémoire d'appel ne permettrait, en tout état, pas de réformer le jugement de première instance, à supposer que le grief de l'appelant serait fondé.

En tout état, l'appelant n'invoque aucun fait nouveau, ni n'explique pour quelles raisons il n'aurait pas pu indiquer, dans le cadre de la procédure de première

instance, les éléments du certificat de travail remis qu'il désirait ajouter, modifier, voire supprimer.

Pour ces motifs, le raisonnement retenu par le Tribunal des prud'hommes doit être confirmé sur ce point et le grief de l'appelant sera rejeté.

7. En définitive, pour tous les motifs exposés précédemment, l'appel formé par Monsieur A_____ doit être rejeté.

Dans la mesure où l'appelant est au bénéfice de l'assistance juridique, il ne sera pas perçu de frais judiciaires.

Il n'est pas alloué de dépens conformément à l'art. 22 al. 2 LaCC.

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 25 mars 2021 par Monsieur A_____ contre le jugement JTPH/59/2021 rendu le 22 février 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/4385/2019-3.

Au fond :

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

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

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Monsieur Yves BONARD, président; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Agnès MINDER-JAEGER, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

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

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