



Monsieur T____
Dom. élu : Me Claudio FEDELE
Quai Gustave-Ador 26
Case postale 6253
1211 Genève 6

E____SA
Dom. élu : Me Alain STEHLE
Rue Bellot 6
1206 Genève

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRET

Rendu suite à l'audience du lundi 4 mars 2002

Mme Marguerite JACOT-DES-COMBES, présidente

MM. Christophe BOSSON et Jean RIVOLLET, juges employeurs

Mme Agnès MINDER et M. François DEWARRAT, juges salariés

M. Georges MONTICELLI, greffier d'audience

EN FAIT

Par acte du 22 novembre 2001, T____ appelle d'un jugement rendu le 11 septembre 2001 et communiqué aux parties par pli recommandé du 17 octobre 2001, et reçu par l'appelant le 23 du même mois, aux termes duquel le Tribunal des prud'hommes, groupe 3, l'a débouté de toutes ses conclusions pécuniaires à l'encontre de E____SA.

L'appelant a conclu à l'annulation du jugement déféré et à la condamnation d'E____SA à lui verser fr. 24'450.- à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Subsidiairement, il a réclamé la réouverture des enquêtes et l'audition de quatre témoins, A_____, B_____, C_____ et D_____.

E____SA a déposé son mémoire de réponse le 15 janvier 2002. Elle a déclaré s'en rapporter à la justice au sujet de la recevabilité de l'appel et de la réouverture des enquêtes, tout en s'opposant à l'audition de A_____ ; sur le fond, elle a conclu au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris, avec suite de dépens. Après avoir reçu de la Cour d'appel la convocation à l'audience, appointée le 4 mars 2002, E____SA a déposé une liste de témoins (F_____ ; G_____ ; H_____ ; I_____).

T____s'est opposé à ces auditions.

La Cour d'appel se réfère expressément à l'état de faits dressé par le premier juge. Pour la bonne compréhension de la cause, il sera rappelé ce qui suit:

- A. T____ a été engagé par E____SA en 1988, en qualité de contrôleur de véhicule (*hiker*) à temps partiel sur le site de l'aéroport de Genève. Dès 1989, il a été employé à plein temps. Ses prestations professionnelles étaient bonnes, son travail était « irréprochable » et ses supérieurs le considéraient comme surqualifié pour le poste. Parallèlement à son emploi chez E____SA, le demandeur exerçait une autre activité professionnelle autorisée

par son employeur, lequel lui avait consenti des horaires spéciaux à cette fin. Son dernier salaire mensuel brut était de fr. 4'075.-.

Au moment de son engagement, le demandeur était de nationalité égyptienne. Il a, en 1999, obtenu la nationalité suisse par naturalisation.

- B. E___SA employait une trentaine de personne sur le site de l'aéroport de Genève, en qualité de laveurs, mécaniciens, contrôleurs de voiture (*hikers*), agents de comptoir et responsables de station et des salariés d'origine non européenne étaient employés régulièrement comme laveurs, convoyeurs, aide mécanicien ou *hikers*. Pour les employés du lavage, composés en majorité de non européens, le fait d'accéder à un poste de contrôleur ou de mécanicien représentait l'accès à un poste supérieur; toutefois, les employés au lavage avaient le sentiment que de tels postes ne leur étaient pas offerts par suite d'une discrimination raciale parce qu'ils étaient non européens. Les gens de race blanche n'étaient toutefois pas favorisés. Plutôt que des discriminations raciales, il y avait eu des préférences données à certaines personnes (tém. J_____, K_____, L_____, M_____, N_____, O_____, P_____, Q_____).

En fonction des responsabilités inhérentes à la fonction, l'accès à la profession de contrôleur (*hiker*) ou de chauffeur était peu ouvert au personnel du lavage, la bonne maîtrise de la langue française étant primordiale à cet égard. En général, le personnel du lavage était peu formé et il n'avait pas les qualifications requises pour travailler dans la mécanique. Ainsi, des laveurs non européens n'avaient pas obtenu le poste espéré après en avoir fait la demande, au contraire d'européens (tém. D_____, K_____, M_____, P_____).

L'ambiance de travail était bonne (tém. D_____, R_____, S_____, X_____). Entendus par les premiers juges, de nombreux employés de la défenderesse ont déclaré n'avoir jamais constaté de discriminations raciales ni de remarques racistes (tém. U_____, Q_____, D_____, N_____, R_____, V_____, S_____, W_____, X_____).

alors que d'autres ont relaté avoir entendu, à une reprise au moins, en 1996 ou 1997, le supérieur de la station de lavage tenir des propos racistes tels que « retournez dans votre brousse » ou « les singes rentrez chez vous ». Le chef du lavage avait regretté ultérieurement avoir tenu de tels propos (tém. K_____, P_____, D_____, X____). Un collègue de travail avait en outre pu parfois s'adresser à un autre en disant « sale arabe » dans le cadre d'une relation amicale (tém. X____). Enfin, la responsable de la défenderesse pour Genève s'est adressée à une ou deux reprises à des employés iraniens en leur demandant de cesser de parler une langue « barbare » ce qui a choqué l'un de ceux-ci, un autre estimant qu'il s'agissait plutôt d'une plaisanterie sans racisme inhérent vu l'attitude générale de la responsable (tém. L_____, S_____).

En 1996, le sujet du racisme a été évoqué dans le cadre d'un meeting au sein de la défenderesse sans qu'il n'en ressorte quelque chose de particulier (tém. Q____, D_____, W____, X_____).

- C. T____ travaillait dans une équipe composée de lui-même et d'un chef hiker à plein temps jusqu'en 1996, puis d'une troisième personne dès 1997, ainsi que plusieurs collaborateurs à temps partiel (tém. K_____, D_____, R_____, X_____).

Dans son travail, T____ avait peu de rapports avec la personne responsable d'E____SA pour Genève, laquelle travaillait en ville et ne passait que peu de temps à l'aéroport. Jusqu'en 1996, leurs contacts s'étaient limités à quelques salutations et il n'a jamais été remarqué que cette responsable entretenait une attitude de rejet envers lui (tém. U____, D_____, V_____). T____ avait en revanche refusé de manger avec elle à une occasion ou de signer une carte collective qu'elle avait remise à des employés, parce qu'elle ne la lui avait pas donnée en mains propres (tém. D_____, V_____).

En 1996 et 1999, le demandeur a demandé des certificats de travail intermédiaires. Le second mentionnait qu'il était de nationalité égyptienne

alors qu'en réalité, il avait dans l'intervalle obtenu la nationalité suisse et qu'il en avait, de façon informelle, informé son chef de station et que son supérieur direct en ait eu connaissance. La responsable de la défenderesse pour Genève a indiqué à T_____, qui s'en plaignait, que selon les fichiers de l'entreprise, il était toujours égyptien. Le certificat de travail a en définitive été rectifié.

T_____ s'est en outre plaint à plusieurs reprises de se voir refuser le poste à responsabilité qu'il sollicitait et réclamait de ne pas être traité en tant que suisse. A cet égard, E_____SA a indiqué devant la Cour que T_____souhaitait obtenir un poste qui n'existait pas et qu'il n'était pas envisageable de créer, s'agissant d'un poste de remplaçant du responsable d'une équipe de deux personnes.

- D. T_____ s'est progressivement mis à émettre des critiques de plus en plus marquées à l'égard d'E_____SA, indiquant que les personnes de couleur n'avaient pas de promotions. Cela a affecté de manière grandissante les relations entretenues avec ses supérieurs et provoqué des tensions au travail. En particulier, T_____ a indiqué à d'autres employés que la responsable d'E_____SA pour Genève pratiquait une politique de ségrégation vis-à-vis des personnes de couleur, qu'elle n'avait pas tenu compte de sa nationalité suisse dans le cadre de ses requêtes de promotion et particulièrement lors de sa demande de certificat de travail effectuée en 1999, qu'elle se serait refusée à le saluer comme les autres collaborateurs (tém. D_____, W_____). Aucun témoin n'a toutefois remarqué que la responsable d'E_____SA pour la Suisse romande ait refusé spécialement de saluer T_____ (tém. U_____, D_____, V_____, X_____).

T_____ a eu plusieurs entretiens avec ses supérieurs hiérarchiques pour discuter des problèmes évoqués ci-dessus, en particulier avec la responsable pour Genève et un représentant du siège, ceci en 1998 ou 1999 (tém. D_____, W_____). Les deux supérieurs directs de T_____ ont en outre discuté avec lui à de nombreuses reprises pour tenter, sans résultat, de lui démontrer que ses accusations de racisme étaient infondées. Cela a fini par

affecter leurs relations qui se sont tendues et l'ambiance de travail s'est améliorée après son licenciement. (tém. D_____, W_____).

- E. Le 14 septembre 1999, T_____ a écrit au siège alémanique d'E_____SA, faisant état des discriminations raciales pratiquées selon lui par la responsable pour Genève dans le cadre des promotions dans l'entreprise.

Le 16 septembre 1999, le directeur d'E_____SA a répondu en rejetant toute accusation de racisme, en faisant état du grand nombre de nationalités représentées parmi le personnel de la défenderesse, enfin en soulignant que toute promotion relevait du libre choix de la direction, indépendamment de la nationalité de la personne concernée.

Le 5 octobre 1999, le syndicat SIT a écrit au siège alémanique d'E_____SA pour faire écho aux récriminations de T_____ et proposer une rencontre en présence de ce dernier.

Dans l'intervalle, des disparitions d'objets divers intervenues en fin d'année 1999 au garage d'E_____SA à l'aéroport de Genève ont conduit à la rédaction d'un mémo interne à l'intention des laveurs, contrôleurs et mécaniciens afin de mettre un terme à ces agissements. Ce document a été affiché à proximité du bureau du chef de garage, de la pointeuse des laveurs et dans les toilettes des vestiaires utilisés par toute l'équipe du garage (tém. K_____, D_____, W_____). Une partie du personnel du lavage a réagi au fait que le mémo soit affiché dans les toilettes, estimant que ce n'était pas l'endroit adéquat. Des accusations de vol ont circulé et les laveurs ont eu l'impression qu'ils étaient les seuls visés. Leur E_____SA sur les disparitions n'ayant pas été demandé, il s'en est suivi un sentiment de racisme parmi les laveurs (tém. J_____, K_____, N_____, W_____). A la suite de cet événement, T_____ a indiqué à un supérieur hiérarchique que des événements plus graves pouvaient se passer et a dénoncé à la police le fait qu'un collègue aurait subtilisé de l'essence, dénonciation demeurée sans suite (tém. D_____, X_____).

Le 26 janvier 2000, le SIT a sollicité un entretien de la direction suisse d'E____SA, réitérant que la responsable de la défenderesse pour Genève exerçait une discrimination envers les employés non européens, faits que des tiers lui auraient confirmé. Ce courrier fait également état du mémo affiché dans les toilettes et du fait que les employés non européens avaient été choqués de ne pas être consultés. Ce courrier a été contresigné par les employés arabes du lavage, sauf un, sur intervention de T____; deux d'entre eux ont toutefois déclaré avoir signé sans savoir de quoi il s'agissait (tém. J_____, K_____, D_____, N_____).

Le 17 février 2000, A_____, secrétaire syndical du SIT a eu un entretien avec la direction d'E____SA, lors de laquelle tous les problèmes évoqués ont été discutés point par point (tém. A_____). A la suite de cette entrevue, la responsable d'E____SA pour Genève a écrit au SIT, le 21 février 2001, qu'au vu des explications données, les accusations de ségrégation raciale étaient sans fondement. Dès lors, il était demandé au SIT de d'approuver un courrier allant dans ce sens. Selon A_____, les versions des faits de T____ et d'E____SA étaient totalement contradictoires et il n'y avait pas de discussion possible (tém. A_____).

Le 13 avril 2000, le SIT a exprimé sa conviction qu'E____SA n'exerçait pas de discriminations ; toutefois, «des bruits circulaient », auxquels il convenait de mettre fin par une politique plus transparente. S'agissant de T_____, le SIT faisait état d'un mécanisme d'engrenage de petits incidents pouvant finir par des procès d'intention et concluait en indiquant croire volontiers que l'intention de la défenderesse n'était pas de discriminer le demandeur, la question des promotions refusées reposant sur un malentendu.

Le 3 mai 2000, E____SA a indiqué au SIT, avec copie à T____ que le courrier du 13 avril 2000 ne reflétait pas la discussion du 17 février 2000. En particulier, ce courrier n'indiquait pas que les graves accusations de racisme étaient sans fondement ; au contraire, il en résultait que T____ continuait à se plaindre de discrimination raciale. E____SA, estimant la situation insupportable, proposait une rencontre des parties, y compris le

SIT, le 10 mai 2000 en vue de mettre au point les modalités d'une séparation.

- F. Le 10 mai 2000, faisant suite à un entretien du même jour, E____SA a résilié le contrat de travail de T____ pour le 31 août 2000.

Le 15 mai 2000, T_____, par l'intermédiaire du SIT, a fait opposition au congé du demandeur et s'est enquis des motifs de la résiliation.

Le 18 mai 2000, E____SA a motivé le congé en indiquant l'impossibilité de travailler avec un collaborateur qui, en dépit des explications données, persistait à accuser son employeur, et particulièrement sa directrice, d'avoir un comportement discriminatoire et raciste envers lui-même et les employés non européens. Des tensions existaient de ce fait depuis plusieurs années et influençaient sur le travail.

T____ a travaillé jusqu'au 10 mai 2000. Il a été en incapacité de travail, pour cause de maladie du 25 au 29 octobre 2000, puis dès le 6 novembre 2000 avec reprise prévue au 4 décembre 2000. Le 4 mars 2001, il était toujours au chômage et n'avait pas retrouvé du travail.

- G. Par demande déposée au greffe de la juridiction des prud'hommes le 16 octobre 2000, T____ a assigné E____SA en paiement de fr. 29'450.- plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 16 octobre 2000, soit fr.24'550.- à titre d'indemnité pour titre de licenciement abusif et fr. 5'000.- à titre de tort moral. En cours de procédure, il a encore réclamé fr. 4'075.- correspondant au salaire du mois de décembre 2000, plus intérêts à 5 % dès le 31 décembre 2000.

La défenderesse a conclu au rejet de la demande.

- H. Le jugement attaqué retient en substance que le motif du licenciement était

certes lié à la personnalité de T____, plus précisément à son comportement dans le cadre des relations de travail. Le congé n'en était pas pour autant abusif. En effet, seule une discrimination exercée envers T____ pourrait constituer un motif prohibé de donner congé et des faits concernant d'autres employés d'E____SA étaient dénués de pertinence pour juger de la cause. En outre, la preuve de discriminations raciales n'était pas rapportée; les explications des témoins étaient contradictoires, et les postes visés par les laveurs qui s'estimaient lésés requéraient objectivement des connaissances dont il n'était pas démontré qu'ils les auraient possédées. Le mémo interne relatif à la disparition d'effets, visait l'ensemble du personnel, et non les seuls laveurs. T____ lui-même occupait un poste de *hiker*, alors qu'il était encore de nationalité égyptienne, dans une petite équipe de trois personnes, ce qui suffisait à contredire les déclarations de certains témoins, selon lesquels un tel poste n'était pas accessible à des employés de couleur. La promotion sollicitée par T____ soit, selon ses propres déclarations, celle d'être nommé remplaçant du chef des contrôleurs de véhicules, ne pouvait en outre se réaliser, puisque cette fonction n'existait pas au sein de la défenderesse et que rien ne justifiait de la créer, compte tenu du petit nombre de contrôleurs. Ainsi, T____ n'avait pas rapporté la preuve d'une quelconque discrimination à son endroit, qui aurait justifié ses accusations à l'endroit de son employeur et en particulier de la responsable genevoise d'E____SA ; il apparaissait au contraire que c'était T____ lui-même qui avait personnellement refusé à rencontrer cette personne, à une reprise au moins. Enfin, le retard dans la remise du second certificat de travail, en raison de l'erreur dans la mention de la nationalité de T____, n'était pas davantage le signe d'une discrimination raciale. Au vu de la persistance des récriminations infondées de T____, les rapports de travail étaient à ce moment-là fortement tendus et la responsable genevoise d'E____SA n'était pas formellement informée du changement de nationalité.

Il ne pouvait pas plus être retenu que le congé était abusif parce que la seule réponse apportée à ses reproches fut, comme T____ le soutient, son licenciement en lieu et place d'une discussion. Il résultait en effet des probatoires que les questions évoquées avaient fait l'objet de plusieurs discussions entre T____ et ses supérieurs directs, formelles et informelles.

La protection des droits de la personnalité d'un travailleur n'impliquait pas le droit à obtenir indéfiniment des entretiens sur un sujet pour lequel des réponses avaient déjà été apportées.

Enfin, sauf circonstance exceptionnelle, il y avait pas de droit à obtenir une promotion et on ne voyait pas quelles prétentions découlant du contrat de travail dont T_____ pourrait invoquer la violation dans le cas d'espèce et qui seraient causales du congé.

L'insistance de T_____ et ses accusations réitérées de discriminations raciales envers E_____SA et sa responsable genevoise, diffusées auprès d'autres collaborateurs, avaient motivé le congé donné. Ces accusations infondées avaient contribué à tendre les rapports de travail et la qualité du travail s'en ressentait tout comme l'ambiance. Ce faisant, T_____ violait son devoir de fidélité envers son employeur, lequel était dès lors fondé à dénoncer les rapports de travail ; ces motifs conduisaient à débouter T_____ de sa prétention d'indemnité pour licenciement abusif.

Les conditions d'une réparation pour tort moral n'étaient pas davantage fondées.

Enfin, compte tenu de l'incapacité de travail subie, le salaire n'était dû que jusqu'à fin novembre 2000, ce qui conduisait également à débouter T_____ de sa prétention relative au salaire du mois de décembre 2000.

- I. Les arguments des parties en appel seront repris ci-après dans la mesure utile.

La Cour d'appel a procédé à l'audition des parties le 4 mars 2002. A cette occasion, elle a également procédé à la ré-audition du témoin W_____ et à l'audition du témoin A_____, demandées par T_____ dans son acte d'appel.

EN DROIT

1. Le jugement entrepris a été reçu par T____ le 23 octobre 2001. L'appel, formé par acte du 22 novembre 2001, respecte dès lors le délai légal de trente jours. Il respecte également la forme prévue par la loi. Il est partant recevable.

La Cour d'appel dispose d'une cognition complète.

2. Il ne sera pas donné suite à la demande d'audition des témoins présentée le 15 février 2002 par E____SA. Cette demande est en effet tardive au regard de l'art. 64 al. 2 LJP, (applicable devant la Cour d'appel par renvoi de l'art. 66 LJP), lequel dispose que les enquêtes ne sont ouvertes que dans la mesure où les parties l'ont sollicité dans leurs écritures. En effet, E____SA n'a pas sollicité la réouverture des enquêtes et s'est bornée à s'en rapporter à la justice sur ce point. Aucun motif ne conduit en outre la Cour d'appel à entendre les témoins proposés par E____SA d'office, comme l'art. 64 al. 2 in fine LJP lui en donne la possibilité. Les témoins proposés sont divers responsables d'E____SA, dont il n'est pas allégué avec précision qu'ils seraient intervenus d'une manière ou d'une autre en relation avec T_____.

Pareillement, il sera renoncé à la ré-audition du témoin D_____, sollicitée par T____ devant la Cour. L'appelant n'indique en effet pas sur quels points précis il souhaite ré-interroger ce témoin ni sur quels faits ce dernier, déjà auditionné en première instance, serait amené à « nuancer ses propos ».

Enfin, le témoin A_____ a été entendu par la Cour à titre de témoin assermenté, aucune cause de dispense n'étant présente en sa personne.

La cause est dès lors en état d'être jugée sur le fond.

3. T_____ ne reprend pas devant la Cour d'appel ses conclusions tendant au paiement du salaire du mois de décembre 2000, ni celles relatives au paiement d'une indemnité pour tort moral. Seule demeure dès lors litigieuse la question de l'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif.

L'appelant a fait valoir, tour à tour, qu'il a été licencié parce qu'il se plaignait d'être privé de promotion en raison de la couleur de sa peau et de sa nationalité étrangère, parce qu'il avait fait valoir des plaintes en relation avec le traitement discriminatoire dont étaient victimes, chez E_____SA, les personnes de couleur, enfin que son licenciement était abusif, parce que E_____SA n'a pas pris, à la suite des plaintes qu'il formulait, les mesures nécessaires pour que les actes de discrimination cessent, et sans que s'instaure une véritable discussion.

L'absence de motivation du congé est sans influence sur l'efficacité de celui-ci ; le droit suisse consacre en effet le principe de la liberté du congé (ATF 125 III p. 72 et réf. citées). La résiliation des rapports de travail est ainsi abusive, lorsqu'elle contrevient aux dispositions précises de l'art. 336 CO ou à l'interdiction générale de l'abus manifeste d'un droit (ATF 123 III 246 consid. 3b, p.251 ; 121 III 60, consid. 3b p. 61). En particulier, est abusif au sens de l'art. 336 litt. a CO, le congé donné 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. L'art. 336 al. 1 litt. d CO dispose en outre que le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Il s'agit là du congé représailles, de la résiliation donnée par vengeance (« Rachenkündigung » ; Streiff/Von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsrecht, 3ème éd. 1992, no 8 ad art. 336 ; Rehbinder, comm. No 6 ad art. 336 CO ; Bersier, La résiliation abusive du contrat de travail, in RSJ 1993 p. 313 ss, 317). Par prétention résultant du contrat de travail, il faut entendre la volonté d'exercer un droit, de nature économique ou non économique, issu du contrat de travail.

En l'espèce, le droit à un traitement non discriminatoire, du point de vue de

la race ou de la nationalité, résulte à l'évidence de l'art. 328 CO. En réclamant ainsi un traitement exempt de discrimination raciale pour lui-même, T_____ faisait ainsi clairement valoir un droit découlant des relations du travail.

Encore faut-il que ses plaintes aient été fondées. Sur ce point, les premiers juges ont correctement apprécié les preuves en retenant que T_____ n'avait pas établi l'existence d'un traitement discriminatoire à son endroit. D'une part en effet, il est admis qu'avant même d'obtenir la nationalité suisse par naturalisation, T_____ occupait à plein temps la fonction de « hiker », au sein d'une équipe composé d'abord de deux personnes, puis de trois. Or, T_____ n'a jamais soutenu qu'une telle fonction serait dépourvue d'importance ou de responsabilité. Il n'est pas davantage établi qu'une promotion lui aurait été refusée en raison de la couleur de sa peau ou de sa nationalité étrangère. A cet égard, E_____SA a expliqué de manière convaincante que le poste sollicité (remplaçant du responsable) par T_____ n'existait pas et qu'il n'était structurellement ni nécessaire ni possible de le mettre sur pied dans une équipe de trois personnes seulement. T_____ s'est également plaint du manque d'attention de la responsable genevoise d'E_____SA à son endroit ; il n'est toutefois pas démontré à satisfaction que cette dernière l'aurait, comme il le prétend, ignoré ou se serait abstenue de le saluer, ni surtout que cette attitude aurait été dictée par des considérations racistes. Il a au contraire été établi que c'est T_____ qui, à une occasion, a refusé de manger avec cette supérieure et de signer une carte de vœux préparée par elle, parce qu'elle ne la lui avait pas remise personnellement. Le fait que le second certificat de travail intermédiaire remis à T_____, en 1999, mentionnait par erreur un nationalité étrangère, provient en outre d'une transcription défectueuse de sa naturalisation dans les fichiers de la société, et ne peut être compris comme un acte de racisme à son endroit.

T_____ n'a pas davantage prouvé que ses plaintes réitérées au sujet de prétendues discriminations raciales touchant ses collègues de travail auraient été fondées. Selon plusieurs témoignages, l'ambiance de travail était bonne et si certains laveurs n'ont pas obtenu la promotion escomptée, c'était non en raison de leur nationalité, mais du fait qu'ils ne possédaient pas les

connaissances nécessaires. De même, il n'apparaît pas que l'apposition d'un mémo, relatif à la disparition d'objets, dans différents endroits de l'entreprise, fréquentés tant par les personnes de couleur que celles de race blanche, ait eu un libellé ou un caractère discriminatoire. Enfin, certes des paroles racistes ont-elles été prononcées par un responsable (« singes », « rentrer dans la brousse »), toutefois, celui-ci les avait regrettées par la suite. Enfin, les paroles imputées à la responsable genevoise au sujet d'une « langue barbare » doivent être replacées dans leur contexte, et n'ont pas choqué certains auditeurs. Au demeurant, ce seul fait ne saurait à lui seul constituer la preuve d'un traitement discriminatoire général à l'endroit des personnes de couleur.

En définitive, ainsi que l'ont retenu les premiers juges, le licenciement de T_____ était avant tout motivé par l'agitation que ce dernier suscitait, autour de lui et sur sa place de travail, en accusant de manière répétitive ses supérieurs et en particulier la responsable d'E_____ SA à Genève de propos et de comportements racistes. C'est ainsi qu'il a incité certains collègues à signer – ce que certains ont fait sans la lire – une lettre du SIT relatant certains comportements racistes (dont il vient d'être vus qu'ils n'étaient pas démontrés), qu'il a réclamé de manière répétitive, des entrevues à ce sujet, sans se satisfaire des explications qui lui étaient données, comportement qui était objectivement à même et qui a effectivement contribué à créer sur le lieu de travail une tension et à provoquer la dégradation des relations de travail.

Dans ces conditions, les premiers juges ont retenu avec raison que si le licenciement a été donné en relation avec certains traits de caractère ou certains comportements de T_____ et pour autant que de tels éléments puissent constituer une raison inhérente à la personnalité du travailleur au sens de l'art. 336b al. 1 litt a CO, question laissée indécise par la jurisprudence, ATF 125 III 71), il n'en est pas abusif pour autant, dans la mesure où ces éléments ont eu une influence négative sur l'ambiance de travail.

Enfin, T_____ ne peut être suivi, lorsqu'il soutient que la seule réponse à ses plaintes a été le licenciement, sans aucune discussion préalable et sans

qu'E____SA ait pris ses plaintes au sérieux. Les enquêtes ont en effet permis de démontrer, comme les premiers juges l'ont retenu avec raison (lettre H partie en fait du jugement attaqué), que T____ avait eu de nombreux entretiens informels avec ses supérieurs directs, qu'une réunion avait été organisée par E____SA, lors de laquelle les questions de traitement raciste avait été évoquées, enfin que les questions qu'il avait soulevées avaient été discutées point par point par la direction, laquelle avait fourni à cet égard des explications précises. En présence de griefs qui n'ont pas été démontrés par la procédure, rien de plus ne pouvait être demandé à l'intimée.

Le licenciement, justifié au regard de la dégradation des rapports de travail entre T____ et ses supérieurs, ne présente ainsi pas un caractère abusif.

4. Le jugement attaqué sera partant confirmé.

T____, qui succombe, supportera les frais d'appel. Il ne sera pas alloué de dépens, les parties n'ayant pas plaidé de manière téméraire.

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 3

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par T____ à l'encontre du jugement du Tribunal des prud'hommes rendu suite à l'audience du lundi 4 mars 2002 dans la cause C/24493/2000-3.

Au fond :

Le rejette et confirme le jugement attaqué.

Laisse les frais d'appel à la charge de T_____.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Le greffier de juridiction

La présidente