

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/4486/2014-5

CAPH/160/2018

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 14 NOVEMBRE 2018

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, appelant, comparant par M^e Eve DOLON, avocate, DOLON Avocats, boulevard de la Tour 4, 1205 Genève, en l'Étude de laquelle il fait élection de domicile,

et

B_____, sise _____, intimée, comparant par M^e Marc HASSBERGER, avocat, Chabrier Avocats SA, rue du Mont-Blanc 3, case postale 1363, 1211 Genève 1, en l'Étude duquel il fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 14 novembre 2018.

EN FAIT

A. a. La Mission permanente de B_____ auprès de l'Organisation des Nations Unies et des autres Organisations Internationales (ci-après, la MISSION) à Genève est un organe de B_____.

b. A_____, ressortissant suisse, a travaillé auprès de la MISSION à compter du 2 décembre 2002.

Il occupait le poste de garde de sécurité ("_____"), au sein de la force de sécurité de la MISSION ("_____"; ci-après : C_____).

Il est admis que ses tâches consistaient dans le contrôle à l'entrée principale de la MISSION, ainsi qu'à celles des résidences des gardes et de l'Ambassadeur respectivement, l'inspection des visiteurs légitimés à pénétrer dans les installations, l'inspection et la tenue d'une liste détaillée des véhicules entrant, l'inspection de toutes les livraisons (y compris le courrier), la sécurisation du périmètre dans les situations d'urgence et l'exécution de patrouilles sur les propriétés. Il pouvait également être amené à servir d'agent de liaison avec la police ou l'armée en charge de la protection des Missions diplomatiques à l'extérieur du périmètre des représentations diplomatiques.

Les trois points de contrôle susvisés étaient considérés comme de difficulté équivalente (témoins D_____, E_____, F_____), ou les postes de la résidence des gardes et de celle de l'Ambassadeur comme à plus grandes responsabilités et fatigants en raison du plus faible nombre de personnes présentes (témoin G_____), ou le poste de la Mission est le plus fatigant mais tous impliquent les mêmes responsabilités et le même professionnalisme (témoin H_____).

A_____ exerçait son activité en uniforme.

c. Les rapports d'évaluation des années 2003, 2004 et 2005 le décrivent comme un bon élément, fiable et coopératif.

d. A_____ allègue que son supérieur hiérarchique, I_____, nommé en 2006, l'a régulièrement harcelé et que ses évaluations seraient subitement devenues médiocres.

e. L'évaluation effectuée pour la période allant du 12 février 2006 au 7 janvier 2007 indique que A_____ a accompli ses tâches avec succès.

f. Le 20 septembre 2007, A_____ a reçu un avertissement écrit pour avoir enfreint les consignes de sécurité en demandant à un de ses collègues de quitter son poste pour effectuer une tâche qui ne lui incombait pas, et ce sans l'autorisation de son supérieur hiérarchique.

Le 18 septembre 2007, A_____ avait en effet demandé à son collègue, J_____, de contrôler le véhicule qu'il venait lui-même d'examiner pour s'assurer que le résultat positif auquel il était parvenu était bien correct.

g. L'évaluation annuelle pour la période allant jusqu'au 7 janvier 2008 mentionne que l'employé avait accompli ses tâches avec succès et qu'un suivi mis en place après l'incident du 18 septembre 2007 lui avait permis d'améliorer ses performances.

h.a I_____ procédait à des planifications dont plusieurs de ses subordonnés se plaignaient. Il n'était pas bon dans cette tâche (témoins H_____, F_____), et A_____ le critiquait ouvertement à ce propos, il n'était pas le seul à le faire (témoin H_____).

Pour l'un de ses collègues, A_____ ne critiquait jamais la hiérarchie et ne désobéissait pas (témoin G_____), pour d'autres il avait régulièrement des problèmes avec la hiérarchie (témoin K_____).

h.b Le 21 avril 2008, A_____ et d'autres de ses collègues ont signé une pétition, en évoquant une "situation injuste". Il s'agissait en particulier de ce que certains collaborateurs étaient davantage "planifiés" que d'autres pour les jours fériés; A_____ faisait partie des "défavorisés" (témoins H_____, F_____, D_____, G_____). Un autre garde n'a pas signé la pétition et considéré que toutes les personnes qui voulaient travailler les jours fériés en avaient la possibilité de manière équitable (témoin E_____), I_____ ne favorisant personne (témoins L_____, K_____).

Des collègues de A_____ n'ont pas constaté que I_____ manquait de respect envers lui (témoins A_____, F_____). Selon l'un d'entre eux, I_____ n'aimait pas A_____ à l'instar d'autres collaborateurs, sans qu'il y ait toutefois de problème relationnel entre eux (témoin D_____).

h.c En janvier 2010, A_____ a adressé un courrier au supérieur hiérarchique de I_____ pour se plaindre à nouveau de la planification des jours de congés, en annexant audit courrier un tableau des jours attribués à chaque garde durant les années 2008 et 2009.

h.d En mars 2010, A_____ a été planifié pour travailler deux services de suite, soit 16 heures d'affilée.

h.e Selon I_____, entendu comme témoin par le Tribunal, il était difficile de ne pas faire d'erreurs dans la planification des gardes, et il était arrivé que A_____ soit planifié pour deux gardes de suite. Les jours de congé avaient toujours été accordés de façon équitable. A_____ avait toutefois été moins planifié pour des jours fériés, à l'instar d'autres gardes, car il avait comme ceux-ci un nombre de

jours d'absence pour maladie supérieur à la moyenne. La favorisation des gardes "peu malades" représentait une compensation pour les remplacements au pied levé de leurs collègues en incapacité de travail. Il n'avait rien contre A_____, dont il considérait toutefois qu'il présentait des défauts graves dans le travail. Il ne l'avait jamais harcelé.

I_____ travaillait à la satisfaction du chef de la sécurité, étant nettement supérieur à la moyenne dans sa performance et son comportement; il n'y avait pas de problème dans sa planification (témoin M_____).

i.a A_____ a été malade et en incapacité de travail du 15 au 30 mars 2010.

i.b I_____ a demandé à E_____, superviseur, de remettre une lettre en mains propres à A_____. E_____ s'était rendu au domicile de ce dernier, qui n'était pas descendu pour prendre ce courrier; c'était la seule fois où on lui avait demandé de remettre un pli au domicile d'un employé; il ignorait ce que contenait ce pli (témoin E_____).

D'après I_____, c'était le " _____", N_____, qui avait demandé que E_____ se rende chez A_____, car il aimait bien le contact humain. I_____ a d'abord déclaré au Tribunal qu'il s'agissait d'aller chercher le certificat médical de l'employé. Il a ensuite déclaré, sur question du conseil de ce dernier, qu'il était possible que N_____ ait demandé à E_____ de remettre un courrier au domicile de l'employé. Du temps de N_____, c'était une chose coutumière. I_____ ne connaissait pas le contenu de ce courrier, mais il lui semblait avoir lu dans un rapport que A_____ l'avait refusé.

i.c A son retour de maladie, A_____ s'est plaint de cet incident auprès du service des ressources humaines. Une discussion s'en est suivie le 4 mai 2010, et ses supérieurs ont alors reçu l'instruction de ne plus avoir de contacts avec lui, mais de passer par les ressources humaines pour toute question, y compris celles de service. Selon I_____, cela mettait l'employé dans une situation privilégiée car il ne pouvait être contacté que pendant les heures de bureau.

j. Par courriel du 5 mai 2010, I_____ a notamment indiqué aux gardes de la MISSION que ceux-ci devaient dorénavant être prêts et en uniforme quinze minutes avant le début de leur service.

k. A_____ a été en incapacité de travail totale pour maladie du 1^{er} au 23 mai 2010, puis à 50% jusqu'au 23 juin 2010.

l.a Le 25 mai 2010, A_____ est revenu travailler à mi-temps à la MISSION. Il a eu un entretien avec O_____, du service des ressources humaines, afin d'établir la planification en conséquence.

A_____ a été absent à l'appel des gardes à 14h45. Il avait toutefois assumé son service à 14h55, expliquant qu'il était en retard du fait qu'il était allé voir le service des ressources humaines.

l.b Le même jour, il s'est vu infliger, par écrit, un blâme de la part de I_____ pour ne pas avoir averti le "_____" qu'il allait être en retard, vu le manque total de respect et son attitude moqueuse à l'égard de son superviseur et le refus délibéré de se conformer aux ordres généraux du "C_____".

l.c Par courrier daté du 7 juin 2010, adressé tant à ses supérieurs hiérarchiques qu'au service des ressources humaines, A_____ a contesté les reproches qui lui étaient faits, considérant qu'il s'agissait d'une forme de harcèlement.

m. Le rapport d'évaluation de A_____ établi le 11 juin 2010 par I_____ pour la période du 1^{er} juillet 2009 au 1^{er} juillet 2010, était insatisfaisant. Le comportement de l'employé pendant la période d'évaluation avait, à plusieurs reprises, perturbé la C_____ avec la possibilité de répercussion sur le fonctionnement global de celle-ci.

Le 28 juin 2010, A_____ a été informé qu'en raison de cette mauvaise évaluation, l'augmentation de son salaire était refusée.

n. Selon A_____, son supérieur l'aurait harcelé, mais ses agissements avaient cessé durant une procédure prud'homale initiée par l'un de ses collègues.

Le garde D_____, après son licenciement par la MISSION, a introduit action à l'encontre de celle-ci le 26 mai 2010, citant notamment A_____ comme témoin (qui n'a finalement pas été entendu, mais a préparé à l'attention des juges une note dans laquelle il chargeait son employeur). Le Tribunal des prud'hommes saisi a rendu son jugement le 23 décembre 2011, déboutant l'employé des fins de ses conclusions.

o. En décembre 2011, A_____ a reçu un appel téléphonique de son employeur durant ses vacances pour une question de planification qui selon lui ne présentait pas de caractère d'urgence.

p. En février 2012, divers gardes de sécurité, dont A_____ ont prêté assistance à une personne ayant fait un malaise, et auraient tous été récompensés, à l'exception du précité.

I_____ a déclaré qu'il ne se souvenait pas d'une quelconque récompense.

Il était de notoriété publique que les collègues de A_____ avaient été récompensés et que ce dernier ne figurait pas dans la liste des "gardes du mois" (témoin J_____). Selon un garde qui n'était pas présent, ceux qui avaient aidé avaient été récompensés (témoin G_____).

Si A_____ avait participé il aurait dû recevoir une distinction qui avait, semblait-il au témoin, été remise aux gardes qui avaient prêté assistance (témoin M_____).

q. Le 23 mars 2012, A_____ a reçu un blâme pour ne pas s'être présenté en uniforme sur son lieu de travail ni avoir été se changer alors que cela était requis par son supérieur. Il lui était également reproché de ne pas avoir respecté la voie de service, en s'adressant directement à un responsable pour dénoncer, à tort, un supérieur qui aurait quitté son poste.

Il avait montré un comportement à la limite de l'insubordination, selon les rapports qui en avaient été faits (témoin M_____).

Par lettre de son conseil du 26 avril 2012, A_____ a porté à la connaissance de son employeur qu'il avait commis une erreur non intentionnelle, ce qu'il reconnaissait, en raison d'un malentendu, et qu'il requérait le retrait de la sanction. La MISSION n'a pas donné de suite à ce courrier.

A_____ a à nouveau été incapable de travailler.

r. A son retour de congé-maladie, A_____ a été affecté de manière permanente à la Mission. Selon lui, il s'agissait d'une mesure de rétorsion dans la mesure où le poste était plus compliqué que les autres.

Le témoin I_____ a déclaré que les absences répétées de A_____ posaient un problème d'organisation, qui contraignaient à l'affecter à la Mission plutôt qu'à d'autres postes.

Par lettre de son conseil du 13 novembre 2012, A_____ a signalé que son affectation à la Mission uniquement était "beaucoup plus contraignante" que deux autres postes plus calmes auxquels il n'avait plus été attribué depuis son blâme de mars 2012. Lorsqu'il s'en était plaint à son supérieur, il n'avait pas obtenu de réponse. Il considérait que le comportement visant à exercer des pressions sur lui n'avait pas cessé depuis avril 2012, et requérait d'être réaffecté aux trois postes réservés à tous les gardes. Il invitait son employeur à intervenir auprès de son supérieur pour que celui-ci modifie son comportement.

s. Le 3 décembre 2012, le service des ressources humaines de la MISSION a fixé, dans un entretien téléphonique avec A_____, un entretien pour l'après-midi même. Peu avant le terme convenu, A_____ a annoncé qu'il ne se présenterait pas au rendez-vous.

Par courrier de son conseil du 10 décembre 2012, A_____ a requis que les questions quant au contenu de sa lettre du 13 novembre 2012 soient adressées à son avocat.

Le 27 décembre 2012, le service des ressources humaines a établi une note interne relevant que le fait que A_____ ne s'était pas présenté à l'entretien visant à trouver une solution à la difficulté était inacceptable et constitutif d'insubordination. En conséquence, vu son attitude et ses performances, il était envisagé de le licencier de façon ordinaire, la date de notification du congé devant toutefois être différée en raison des fêtes de fin d'année.

Par note du 15 janvier 2013, qui se référait au courrier ci-dessus ainsi qu'à une lettre du conseil de l'employé du 10 décembre 2012 et à un courriel du précité du 15 décembre 2012, la MISSION a fait observer à A_____ qu'il n'avait pas suivi les procédures internes pour résoudre son problème, et l'invitait à procéder de la sorte.

t. Par lettre du 21 février 2013, les B_____ ont licencié A_____ pour le 31 mai 2013, et l'ont libéré de l'obligation de travailler. Ils se sont référés aux motifs exposés durant la réunion du même jour.

Par courrier de son conseil du 27 février 2013, A_____ a déclaré s'opposer à son congé, qu'il a qualifié d'abusif.

A la suite d'incapacités de travail de l'employé, les rapports de travail ont pris fin le 31 août 2013.

- B.** Par demande déposée au Tribunal des prud'hommes le 24 février 2014, A_____ a conclu à la condamnation de B_____ à lui payer la somme totale de 63'348 fr. 50 à titre d'indemnités pour licenciement abusif et tort moral.

Par ordonnance du 26 janvier 2015, sur requête de B_____, le Tribunal a limité la procédure à la question de l'immunité de juridiction de ceux-ci et a invité les parties à se prononcer sur ce point.

Par jugement du 16 septembre 2015, confirmé par arrêt de la Cour du 23 mai 2016, le Tribunal s'est déclaré compétent pour statuer sur la demande de A_____.

Par mémoire-réponse du 19 octobre 2016, la MISSION a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions. Elle a notamment soutenu que le congé avait été motivé par l'attitude de l'employé qui refusait toute communication directe à la suite de sa lettre de novembre 2012, ajoutée à la "longue dégradation du travail de M. A_____ et de sa relation avec son employeur".

Le 28 novembre 2016, A_____ a déposé une attestation médicale du 21 novembre 2016 qui énonce que le précité a souffert d'un "état dépressif secondaire à du mobbing sur son lieu de travail nécessitant un arrêt de travail à 100% du 15.03.2010 au 30.04.2010, puis à 50% du 01.05.2010 au 30.06.2010,

l'introduction d'un traitement anti-dépresseur et un suivi auprès d'un psychiatre. Après une amélioration de son état dépressif, [il] avait montré des signes de récurrence de son état dépressif avec reprise de son traitement anti-dépresseur en mai 2011, avec nouvel arrêt de travail du 20.05.2011 au 16.06.2011".

A l'issue de l'audience du Tribunal du 10 mai 2017, A_____ a renoncé à l'audition du témoin O_____. Les parties ont ensuite plaidé, persistant dans leurs conclusions respectives.

Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

- C. Par jugement du 11 août 2017, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal a débouté A_____ des fins de sa demande et les parties de toutes autres conclusions.
- D. Le 8 septembre 2017, A_____ a formé appel contre ce jugement. Il a conclu à l'annulation de celui-ci, cela fait à la condamnation des B_____ à lui verser 63'348 fr. 50 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 août 2013, avec suite de frais et dépens.

Les B_____ ont conclu à la confirmation de la décision déférée, avec suite de frais.

Par avis du 5 décembre 2017, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

- 1. **1.1** Sont susceptibles d'appel les décisions finales ou incidentes de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC). En matière patrimoniale, l'appel est recevable si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC).

L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'autorité compétente pour en connaître dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 En l'occurrence, l'appel, qui respecte les dispositions précitées, est recevable.

1.3 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

Les faits pertinents, dont l'appelant soutenait qu'ils n'avaient pas été retenus par le Tribunal, ont été directement intégrés dans la partie en fait ci-dessus.

- 2. L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu le caractère abusif de son licenciement qu'il qualifie de congé-représailles.

2.1. Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116; 131 III 535 consid. 4.1 p. 537/538; cf. également ATF 134 III 67 consid. 4).

L'énumération prévue à l'art. 336 CO - qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail - n'est pas exhaustive et un abus du droit de mettre un terme au contrat de travail peut également se rencontrer dans d'autres situations, qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés à l'art. 336 CO. Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (cf. art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif. L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (cf. ATF 132 III 115 consid. 2.1 à 2.5; 131 III 535 consid. 4.2).

En vertu de l'art. 336 al. 1 let. d CO, qui vise le congé de représailles (ou congé-vengeance), le licenciement est abusif s'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail.

Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances (arrêt du Tribunal fédéral 4C_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3 et les références citées). Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (art. 328 CO; arrêts du Tribunal fédéral 4C_343/2003 du 13 octobre 2003 consid. 7; 4C_60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.3).

L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC; arrêts 4A_346/2009 du 20 octobre 2010 consid. 3.1; 4C_60/2006 déjà cité consid. 7.1 et l'arrêt cité). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser que sa prétention est fondée (arrêt du Tribunal fédéral 4C_171/1993 du 13 octobre 1993 consid. 2 publié in SJ 1995 p. 797).

L'employeur qui soutient que l'employé est de mauvaise foi doit l'établir (sur la preuve du contraire, cf. arrêt 4A_474/2014 du 9 juillet 2015 consid. 6.2.1). Ainsi, alors que l'employé de bonne foi (art. 3 al. 1 CC) peut bénéficier de la protection de l'art. 336 al. 1 let. d CO sans démontrer le bien-fondé de sa prétention, l'employeur, de son côté, s'il entend établir la mauvaise foi de l'employé, doit démontrer que l'employé savait qu'il faisait valoir des prétentions totalement injustifiées (arrêts 4C.321/1999 déjà cité consid. 4b; 4C_247/1993 du 6 avril 1994 consid. 3d), ou chicanières (arrêt 4A_346/2009 déjà cité consid. 3.1) ou présentant un caractère téméraire (arrêt 4C_247/1993 précité consid. 3d).

Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6 p. 517).

Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4C_60/2006 déjà cité consid. 7.1 et les arrêts cités).

Il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 130 III 699 consid. 4.1).

2.2 En l'espèce, l'intimée a motivé le congé par le fait que l'appelant ne s'était pas présenté à l'entrevue organisée par son service des ressources humaines, faisant ainsi montre d'insubordination, et avait requis que les contacts à la suite de sa lettre de novembre 2012 se fassent par le truchement de son avocat. Elle considérait que cette attitude, jointe aux performances peu satisfaisantes de son employé, avait rompu le lien de confiance de sorte qu'elle entendait mettre un terme au contrat de travail.

Il n'est pas contesté que l'appelant a renoncé de son propre chef à se rendre à l'entrevue mise sur pied par l'intimée pour discuter la situation dénoncée dans le courrier de novembre 2012, et qu'il a prié son employeur de s'adresser à son avocat. Ces éléments sont donc établis, et par conséquent ne sont pas discutables. Pareil comportement est peu propice à trouver une solution dans le cadre de rapports de travail destinés à durer, de sorte qu'il n'y a pas lieu de reprocher à l'intimée de l'avoir considéré comme un obstacle à la poursuite des relations de travail. Le motif donné par l'intimée est ainsi réel.

L'appelant pour sa part soutient que sa revendication exprimée dans le courrier de novembre 2012 a indisposé son employeur au point que celui-ci, qui n'avait donné

aucune suite, l'a congédié. Ce faisant, il perd de vue la circonstance que l'intimée a organisé une entrevue, à laquelle il ne s'est pas rendu, sans avoir régulièrement formé d'allégation sur le motif de ce refus de se présenter; ce n'est qu'en appel qu'il a pour la première fois allégué qu'il avait requis la présence de son avocat, ce qui avait été refusé. Cet allégué nouveau, outre qu'il n'est pas recevable, n'est pas assorti d'une offre de preuve autre que la lettre du conseil de l'appelant du 10 décembre 2012, laquelle ne fait aucune mention d'un supposé refus de présence de l'avocat.

Il s'ensuit que l'intimée était fondée à considérer que son employé ne souhaitait pas faire d'effort de communication, faute d'avoir déféré à la convocation du 3 décembre 2012 et d'avoir réagi à la note du 15 janvier 2013 qui rappelait l'existence des procédures internes. Certes, l'intimée, qui considérait en décembre 2012 que la confiance était atteinte, a différé sa décision de licenciement, ce qui a été en définitive à l'avantage de l'employé, de sorte que l'on ne discerne pas en quoi cette circonstance constituerait un indice militant en faveur de la thèse du conge-représailles soutenue par l'appelant.

C'est dès lors à juste titre que les premiers juges ont retenu que l'appelant n'avait pas été victime d'un congé abusif.

3. L'appelant fait encore grief aux premiers juges de ne pas avoir admis qu'il avait subi du mobbing.

3.1. Le mobbing, qui contrevient à l'obligation de l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (cf. art. 328 al. 1 CO), se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (arrêts du Tribunal fédéral 4A_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.1; 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2). Mais il sied aussi de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 4A_381/2014 du 3 février 2015, ibidem; 4A_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 4). L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a p. 73). L'employeur répond du comportement de ses collaborateurs (art. 101 CO).

Une raison inhérente à la personnalité du travailleur présentant un lien avec les rapports de travail ou portant sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise est de nature à justifier une différence de traitement, par exemple la fréquence d'absences même non fautives pour une raison inhérente à la personne du travailleur est susceptible de justifier la réduction de prestations discrétionnaires de l'employeur (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3^{ème} éd. 2014, p. 374).

3.2 En l'espèce, dans son appel, l'appelant se réfère à sept épisodes entre janvier et juin 2010 et quatre épisodes entre décembre 2011 et mars ou avril 2012, qui sous-tendent selon lui le mobbing dont il aurait été victime, dont le Tribunal n'aurait pas tenu compte dans leur ensemble.

Aucun des témoignages recueillis n'a fait état d'un comportement de nature à isoler, à marginaliser, voire à exclure l'appelant sur son lieu de travail. Certes les témoins H_____, F_____, D_____ et G_____ ont témoigné que le précité appartenait au cercle des "défavorisés" en termes de planification d'horaires. L'appelant n'était donc pas le seul à faire les frais de ce que le témoin I_____ a qualifié d'erreurs dans la planification, étant précisé qu'à ses propres dires, il n'a eu qu'à une reprise durant son emploi à travailler seize heures d'affilée. Il s'agit là d'une situation qui ne correspond pas à la définition du mobbing telle que rappelée ci-dessus. Plus largement, s'il est vrai que le témoin D_____ (dont la déposition doit être appréciée avec circonspection compte tenu de la procédure prud'homale qu'il a lui-même diligentée contre l'intimée) a déclaré que pour I_____ l'appelant faisait partie des personnes qu'il n'aimait pas et dont il voulait se débarrasser, il a aussi ajouté qu'il n'y avait pas entre eux de problème relationnel dans le travail. Pour sa part, le témoin E_____ a rapporté que I_____ lui avait dit que l'appelant était un problème, sans autre précision, ce qui ne permet pas d'en tirer quoi que ce soit de concluant, étant précisé que I_____ a précisé qu'il n'avait rien contre son subordonné, mais qu'il constatait de graves défauts dans son travail et que ses absences répétées posaient un problème d'organisation. Ce dernier élément – établi – est de nature à rendre admissible une éventuelle différence de traitement.

La démarche accomplie par le supérieur I_____ au domicile de l'appelant, ainsi que l'appel téléphonique pendant des vacances sont insolites; ni en tant que tels, ni même considérés en lien avec la situation susmentionnée, ils n'apparaissent atteindre une gravité particulière propre à attenter à la personnalité de l'employé.

Quant aux blâmes reçus par l'appelant en mai 2010 et en mars 2012, ce dernier ne conteste pas qu'il n'avait pas pris son service à l'heure requise ni n'avait pas porté son uniforme ou qu'il avait négligé la voie de service. Ainsi, les sanctions prises à son endroit n'étaient pas dépourvues de justification et donc pas constitutives d'abus, quel qu'en soit le mérite en termes de proportionnalité ou de manque de mansuétude, qui relèvent toutefois de la latitude d'appréciation de l'employeur. A

cet égard le témoin M_____ a déclaré que le second cas était à la limite de l'insubordination.

S'agissant de l'épisode à la suite duquel des gardes auraient reçu une récompense, il n'a pas été établi si celle-ci a véritablement existé (les souvenirs des témoins I_____ et M_____ étant inexistant respectivement flous et les déclarations J_____ et G_____ se référant à des rumeurs puisqu'ils n'étaient pas concernés, encore moins en quoi elle aurait consisté. En tout état, il ne s'agirait que d'un événement objectivement mineur et impropre à constituer un élément de mobbing.

Enfin, s'agissant de la supposée pénibilité du poste de faction à la MISSION, les témoignages recueillis sont contradictoires, de sorte qu'il ne peut être tenu pour établi que cette affectation aurait été objectivement défavorable à l'appelant. Au demeurant, comme cela résulte du témoignage I_____, il n'est pas invraisemblable que des motifs objectifs tenant aux absences pour maladie de l'employé aient été susceptibles de justifier cette décision d'affectation.

Pour le surplus, le certificat médical du 21 novembre 2016 est probant en ce qui concerne la maladie de l'appelant, de même que pour ce que celui-ci a pu en énoncer en termes de causalité au médecin auteur de cette attestation. Il ne l'est en revanche pas pour la qualification juridique des faits ressentis par l'appelant comme constitutifs d'un mobbing.

L'appelant voit encore une trace du harcèlement dont il aurait été l'objet dans le fait qu'il n'a précisément pas été incommodé durant une période de plus de dix-huit mois - au cours de laquelle il a même reçu une évaluation positive - laquelle correspondait à une procédure prud'homale intentée par l'un de ses collègues. On peine cependant à discerner la crainte qu'aurait inspirée une telle démarche judiciaire à l'employeur, qui aurait alors été en mesure de brider aussi longuement un responsable des gardes par hypothèse décidé à attenter à la personnalité de son subordonné. La thèse de l'appelant ne résiste pas à l'examen.

L'appelant soutient encore que ses plaintes auprès du service des ressources humaines n'ont pas porté les fruits qu'il en attendait et qu'il n'a pas obtenu de réponses à ses sollicitations. Il méconnaît cependant que son comportement a fait l'objet d'avertissements motivés, qui n'appelaient pas de commentaires particuliers, et qu'à tout le moins un entretien a eu lieu en mai 2010; en outre, lorsqu'une réunion a été organisée en décembre 2012, il a renoncé de son propre chef à y participer. Quant à la non-comparution au Tribunal de la responsable du personnel, elle ne permet de tirer aucune conclusion pertinente, contrairement à l'avis de l'appelant, qui a au demeurant expressément renoncé à l'audition de ce témoin.

En définitive, au vu de ce qui précède, l'appelant a échoué à apporter un faisceau d'indices convergents suffisants, même considérés globalement, pour retenir qu'il aurait subi un mobbing au sens rappelé ci-dessus.

Le jugement entrepris sera donc confirmé en tant qu'il a débouté l'appelant des conclusions en indemnité prises de ce chef.

4. L'appelant, qui succombe, supportera les frais de son appel (art. 106 al. 1 CPC). Ceux-ci seront arrêtés à 400 fr. (art. 71 RTFMC), couverts par l'avance déjà opérée, acquise à l'Etat de Genève.

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

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 11 août 2017 (JTPH/334/2017).

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais de l'appel à 400 fr., les met à la charge de A_____ et les compense avec l'avance de frais opérée, acquise à l'Etat de Genève.

Siégeant :

Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Madame Marie-Thérèse LAMAGAT, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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.