Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}

4A 217/2016

Arrêt du 19 janvier 2017

Ire Cour de droit civil

Composition
Mmes les Juges fédérales
Kiss, présidente, Klett et May Canellas.
Greffière: Mme Monti.

Participants à la procédure
A._____,
représenté par Me Romain Jordan,
recourant,

contre

B._____ SA,
succursale de Genève,
représentée par Me Serge Pannatier,
intimée.

Objet
contrat de travail; résiliation abusive,

recours en matière civile contre l'arrêt rendu le
24 février 2016 par la Chambre des prud'hommes
de la Cour de justice du canton de Genève.

Faits :

A.
A._____ a travaillé dès le 29 avril 1991 au service de la succursale genevoise de B._____ SA (ci-après: l'employeuse). Il y a occupé successivement diverses fonctions, dont en dernier lieu celle de "Credit control...", en vertu de laquelle il était chargé notamment de l'encaissement de factures ouvertes, de contacts avec la clientèle en situation de retard de paiement et de représentation de la société pour le recouvrement.
Le 13 mai 2013, A._____ et l'un de ses collègues ont eu un différend lié à une note de frais dont le premier entendait obtenir le remboursement sans être en mesure de fournir les justificatifs. Ce différend s'est terminé par des lésions corporelles simples au préjudice de A._____ (ci-après: l'employé ou le travailleur), dont le collègue a été reconnu coupable par ordonnance pénale du 22 novembre 2013.
L'employeuse a auditionné les deux protagonistes et verbalisé leurs déclarations, que les deux intéressés ont signées. L'employé a emporté une copie du procès-verbal, selon lui par mégarde, puis l'a restituée à l'employeuse; celle-ci lui a signalé que s'approprier le document d'autrui était un vol.
Le 7 juin suivant, l'employeuse a informé le travailleur qu'elle entendait mettre un terme à leurs rapports de travail, en se référant à l"'altercation" du 13 mai. Par lettre du 11 novembre 2013, l'employeuse lui a signifié

son licenciement pour le 11 février 2014. A la demande de l'employé, l'employeuse a motivé sa décision en ces termes le 25 novembre 2013: "non-respect des procédures internes, en particulier de la procédure à suivre en matière de remboursement de frais; violence verbale; disparition/vol de documents de l'enquête interne qui a suivi l'altercation de votre mandant et de l'un de ses collègues".

B.
Le 31 mars 2014, l'employé a saisi l'autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes du canton de Genève, puis a porté l'action devant ledit tribunal en concluant au paiement de 49'172 fr. 50 à titre d'indemnité pour licenciement abusif et 45'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral. Débouté par jugement du 30 juin 2015, l'employé a déféré cette décision à la Cour de justice du canton de Genève, qui a rejeté son appel par arrêt du 24 février 2016.

C.
L'employé saisit le Tribunal fédéral d'un recours en matière civile concluant principalement à la réforme de l'arrêt attaqué, en ce sens que l'employeuse soit condamnée à lui payer 49'172 fr. 50 à titre d'indemnité pour licenciement abusif et 45'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral, le tout avec intérêts à 5 % dès le 11 novembre 2013. Subsidiairement, elle requiert le renvoi de l'affaire à l'autorité cantonale pour nouvelle décision au sens des considérants.
L'intimée conclut au rejet du recours. L'autorité précédente se réfère à son arrêt.

Considérant en droit :

1.
Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 et art. 46 al. 1 let. a LTF) contre un arrêt final (art. 90 LTF) prononcé en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par un tribunal supérieur statuant sur recours en dernière instance cantonale (art. 75 LTF) dans une affaire pécuniaire dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 15'000 fr. requis pour les conflits de droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours est recevable sur le principe.

2.
Le recours en matière civile peut être exercé pour violation du droit suisse tel que défini à l'art. 95 LTF, soit en particulier pour violation du droit fédéral (let. a), notion qui inclut le droit constitutionnel (ATF 135 III 670 consid. 1.4). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Il n'est donc limité ni par les arguments soulevés dans le recours, ni par la motivation retenue par l'autorité précédente; il peut admettre un recours pour un autre motif que ceux qui ont été invoqués et il peut rejeter un recours en adoptant une argumentation différente de celle de l'autorité précédente (ATF 137 II 313 consid. 1.4; 135 III 397 consid. 1.4 p. 400). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l'art. 42 al. 1 et 2 LTF, sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), le Tribunal fédéral n'examine en principe que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes. Il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui (ATF 140 III 115 consid. 2; 137 III 580 consid. 1.3).
Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes ou découlent d'une violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). "Manifestement inexactes" signifie ici "arbitraires" (ATF 140 III 115 consid. 2 p. 117; 135 III 397 consid. 1.5). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'invocation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266 et les références).
La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18 et les références). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de fait, elle doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes en conformité avec les règles de procédure les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats (ATF 140 III 86 consid. 2 p. 90). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de

la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18). Aucun fait nouveau ni preuve nouvelle ne peut être présenté à moins de résulter de la décision de l'autorité précédente (art. 99 al. 1 LTF).

3.
Le recourant reproche en premier lieu à la cour cantonale d'avoir violé les art. 112 LTF et 29 al. 2 Cst., ce qui entraînerait selon lui l'annulation de l'arrêt attaqué.

3.1. La jurisprudence a notamment déduit du droit d'être entendu l'obligation pour l'autorité de motiver sa décision, afin que son destinataire puisse la comprendre et l'attaquer utilement s'il y a lieu. Le juge n'a cependant pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties; il suffit qu'il mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 139 V 496 consid. 5.1; 138 I 232 consid. 5.1; 136 I 184 consid. 2.2.1 p. 188 et les réf.).
En l'espèce, le recourant fait grief à la cour cantonale de ne pas avoir arrêté d'état de fait, son argumentation se révélant pour lui incompréhensible.
Le moyen est infondé. L'arrêt entrepris contient tant un exposé des faits pertinents que des considérants en droit, lesquels suffisent amplement à sa compréhension. Le recourant l'a d'ailleurs attaqué en toute connaissance de cause. Si la cour cantonale n'a pas tranché certaines allégations qui étaient litigieuses, cela se justifie par le fait que celles-ci n'étaient pas déterminantes. Quant aux éléments de fait que le recourant reproche à cette instance d'avoir tenu pour établis cela revient à dénoncer un arbitraire dans la constatation des faits, moyen qui sera examiné ci-après (consid. 4). Le recourant fait encore grief à l'autorité précédente de ne pas avoir statué sur l'argumentation contenue dans son appel, sans toutefois préciser clairement dans son recours - en violation de l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 385 consid. 2.3 p. 387; 138 V 67 consid. 2.2 p. 69) - quels motifs n'auraient prétendument pas été discutés par la cour cantonale. S'agirait-il, à interpréter son recours, d'une carence relative au constat ou aux conséquences légales de potentielles divergences existant entre le contenu des lettres des 7 juin, 11 et 25 novembre 2013que l' argument devrait être rejeté; en effet, la cour cantonale a dûment exposé les
raisons qui l'amenaient à écarter la thèse selon laquelle l'employeuse se serait servie de prétextes pour licencier le recourant alors qu'elle était mue par d'autres motifs à caractère abusif. Elle n'a pas passé sous silence la différence entre le contenu des courriers des 11 et 25 novembre 2013. Le fait qu'elle en ait tiré des conclusions différentes de celles du recourant ne s'apparente pas à une violation de son droit d'être entendu. Ce grief doit ainsi être rejeté, pour autant que recevable.

3.2. A teneur de l'art. 112 al. 1 let. b LTF, les décisions qui peuvent faire l'objet d'un recours devant le Tribunal fédéral doivent contenir les motifs déterminants de fait et de droit. Il résulte de cette norme que l'état de fait figurant dans les décisions susceptibles de recours devant le Tribunal fédéral doit être suffisant pour lui permettre de contrôler de quelle manière le droit fédéral a été appliqué (cf. art. 105 al. 1 et 106 al. 1 LTF; ATF 135 II 145 consid. 8.2). Ainsi, lesdites décisions doivent indiquer clairement les faits qui sont établis et les déductions juridiques qui sont tirées de l'état de fait déterminant (HANSJÖRG SEILER, in Bundesgerichtsgesetz, Seiler et alii. [éd.], 2 e éd. 2015, n°17 s. ad art. 112 LTF). Si une décision ne satisfait pas aux exigences fixées à l'art. 112 al. 1 LTF, le Tribunal fédéral peut alternativement la renvoyer à l'autorité cantonale en invitant celle-ci à la parfaire, ou l'annuler (art. 112 al. 3 LTF; arrêt 5A 18/2013 du 1 er juillet 2013 consid. 3.1.2; SEILER, op. cit., n°44 ad art. 112 LTF; Y VES DONZALLAZ, Loi sur le Tribunal fédéral, Commentaire, 2008, n°4523 ad art. 112 LTF; ANNETTE DOLGE, in Bundesgerichtsgesetz, Praxiskommentar, Spühler et alii [éd.], 2 e éd. 2013, n°
12 ad art. 112 LTF). En revanche, il ne lui appartient pas de se substituer à l'instance cantonale qui n'a pas rempli ses obligations (ATF 141 IV 244 consid. 1.2.1 in fine p. 246; arrêt 8C 298/2016 du 30 novembre 2016 consid. 5.1).
En l'occurrence, le recourant reproche à la cour cantonale de ne pas avoir indiqué les faits qu'elle avait retenus, ceux qu'elle avait écartés ainsi que les motifs de cette sélection. Rien de tel toutefois ne résulte de l'arrêt attaqué, à la lecture duquel l'on discerne aisément quels faits ont guidé le raisonnement de la cour cantonale; n'en déplaise au recourant, l'état de fait ne se résume pas à un descriptif de la procédure suivie devant l'instance

précédente. Il n'y a donc nulle violation de l'art. 112 al. 1 let. b LTF. Quant aux autres griefs formulés par le recourant sous ce chapitre, ils ont déjà été traités au considérant précédent (consid. 3.1).

4.
Le recourant soutient en deuxième lieu que le congé était abusif en regard de l'art. 336 al. 1 CO. L'état de fait aurait été établi arbitrairement. En sus, la cour cantonale aurait méconnu la portée de cette disposition légale.

4.1. Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 131 III 535 consid. 4.1 p. 538; 127 III 86 consid. 2a). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre fin unilatéralement au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère les cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive et un congé peut se révéler abusif dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1). L'abus peut résulter non seulement des motifs invoqués pour justifier la résiliation, mais également de la manière dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Ainsi, une atteinte grave aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'un licenciement peut faire apparaître celui-ci comme abusif (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 515; 132 III 115 consid. 2.2 p. 117; 131 III 535 consid. 4.2). Lorsque l'une des parties a résilié abusivement le contrat, l'art. 336a al. 1 et 2 CO l'oblige à verser à l'autre partie une indemnité dont le juge fixe librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder l'équivalent de six mois de salaire.
En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703; 123 III 246 consid. 4b). La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703; arrêts 4A 507/2013 du 27 janvier 2014 consid. 3; 4A 447/2012 du 17 mai 2013 consid. 4; 4A 408/2011 du 15 novembre 2011 consid. 4.2).
Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait que le Tribunal fédéral ne peut revoir que sous l'angle restreint de l'arbitraire (ATF 136 III 513 consid. 2.3 in fine p. 515; 131 III 535 consid. 4.3 p. 540). Il en va de même de l'incidence respective des divers motifs de résiliation qui se trouvent en concours, question qui relève de la causalité naturelle et, par conséquent, du fait (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 702 in fine; 129 V 177 consid. 3.1).

4.2. En l'espèce, il n'est pas contesté que les parties ont conclu un contrat individuel de travail (art. 319 al. 1 CO) et que l'employeuse a adressé au recourant une résiliation ordinaire du contrat de travail (art. 335 et 335c CO).
Pour dire si les conditions de l'art. 336 al. 1 CO relatif au congé abusif sont réalisées, il faut au préalable déterminer quel est le motif réel de la résiliation. Dans son courrier du 25 novembre 2013 faisant suite à la demande du recourant, l'employeuse a motivé le congé en ces termes: " non-respect des procédures internes, en particulier de la procédure à suivre en matière de remboursement de frais; violence verbale; disparition/vol de documents de l'enquête interne qui a suivi l'altercation de votre mandant et de l'un de ses collègues ". La cour cantonale a refusé de suivre la thèse du recourant selon laquelle il s'agissait-là de motifs fictifs, en donnant l'explication suivante: " L'appelant a expressément admis qu'il s'était produit une altercation avec son collègue, en raison d'un 'désaccord professionnel', dans le cadre de laquelle le ton était monté entre eux. Il n'a pas contesté que l'origine du désaccord tenait au remboursement d'une note de frais qu'il réclamait avec insistance sans fournir les justificatifs requis, ce qui résulte de la note écrite du collègue précité, qu'il a lui-même produite. A cet égard, il n'est pas décisif que l'appelant ait cas échéant ignoré certaines règles relatives à la procédure de

remboursement par hypothèse souvent modifiées, puisqu'il est usuel qu'un employeur ne prenne en charge des frais exposés par ses collaborateurs que sur présentation de pièces justificatives (ou quittances comme allégué spécifiquement dans la demande). Enfin, l'appelant n'a pas nié avoir emporté, à tout le moins temporairement, un procès-verbal établi par l'enquêteur. Ainsi, tant le contexte de violence verbale que celui du remboursement de frais qu'encore celui de la prise temporaire d'un document de l'enquête interne sont établis "; par ailleurs, l'employé n'était pas parvenu à démontrer qu'il existait un autre motif de licenciement, lequel serait constitutif d'abus.
C'est vainement que le recourant s'essaie à faire la démonstration de la thèse inverse. Sous l'angle de l'arbitraire, seul pertinent ici, les motifs de licenciement établis par la cour cantonale ne prêtent pas flanc à la critique. Ainsi, le recourant fait valoir que deux témoins disent ne pas avoir entendu de cris et qu'aucune insulte n'a été proférée durant l'altercation, alors que la cour cantonale n'a pas retenu le contraire; l'absence de telles constatations n'exclut par ailleurs pas l'usage de violence verbale. Pareillement, l'existence de " procédures internes spécifiques et écrites en matière de remboursement de frais " n'a pas été établie par la cour cantonale, contrairement à ce que le recourant lui reproche. Si celui-ci se défend d'avoir pris volontairement le document relatif à l'enquête interne diligentée par l'employeuse, la cour cantonale n'a toutefois pas dit le contraire. L'autorité de céans ne décèle pas non plus d'arbitraire dans le fait que la cour cantonale n'a pas tenu compte de " l'état psychique de M. X._____ ", à savoir le collègue avec lequel le recourant a eu une altercation, dès lors que l'on ne cerne guère - faute d'explications - quelle incidence ceci pourrait avoir sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 in fine LTF). Finalement, même si le contenu des courriers des 7 juin et 11 novembre 2013 n'est pas strictement identique à celui du 25 novembre 2013 - ce que la cour cantonale n'a nullement omis de constater - il n'est pas pour autant contradictoire. Ainsi, il n'y a rien d'insoutenable à retenir que les motifs avancés par l'employeuse dans cette dernière missive sont la cause réelle du licenciement.
C'est en outre sans arbitraire que la cour cantonale a considéré que le recourant n'avait pas apporté la preuve que la résiliation ait été fondée sur un autre motif à caractère abusif ou d'une manière qui se présente comme telle. Le recourant fait valoir que son employeuse lui a fait interdiction de parler arabe lors de conversations privées. Cela étant, la cour cantonale a précisé à cet égard que l'employeuse " s'était bornée à requérir de sa part qu'il limite la durée de ses entretiens téléphoniques privés dans cette langue tout en reconnaissant l'utilité de la maîtriser dans les contacts professionnels, ainsi qu'exprimé dans le certificat de travail ". Le recourant ne démontre pas en quoi cette constatation serait manifestement erronée. Quant aux autres faits dont le recourant prétend que la cour cantonale n'aurait arbitrairement pas tenu compte, à savoir "l 'absence de suivi de la procédure interne pourtant sollicitée par le recourant ", "l'é tat psychique et physique du recourant " ainsi que "l' absence de prise en charge du recourant par l'intimée lors de son agression ", il n'explique pas en quoi ces éléments influeraient sur le licenciement, par hypothèse abusif, ce qui dispense de toute autre considération à ce sujet.
Hormis ces griefs qui ont trait aux faits, le recourant n'expose pas en quoi la cour cantonale aurait méconnu le sens ou la portée de l'art. 336 al. 1 CO. En particulier, rien n'indique que la cour cantonale n'ait pas procédé à une appréciation globale des circonstances. Le recourant semble perdre de vue que rien n'empêche un employeur, confronté à une ambiance de travail tendue, de chercher à rétablir la situation en licenciant un ou plusieurs des employés concernés, pour autant qu'il ne se laisse pas guider dans son choix par des critères injustifiés comme le sexe, l'âge ou la nationalité, ce qui constitue l'hypothèse visée par l'art. 336 al. 1 let. a CO, étant encore réservé son devoir de respecter les droits de la personnalité du travailleur selon l'art. 328 al. 1 CO, lequel impose à l'employeur, lorsqu'il se trouve face à un important conflit relationnel opposant deux personnes qui ne sont pas faites pour s'entendre, de prendre les mesures adéquates pour désamorcer le conflit (cf. ATF 127 III 86 consid. 2b; 125 III 70 consid. 2c p. 74). En l'occurrence, il n'était pas contraire au droit fédéral de licencier le recourant pour l'échéance ordinaire après que celui-ci eut provoqué une altercation en insistant pour se faire rembourser des frais nonobstant le défaut de pièces justificatives et en usant de violence verbale, procédé qui a conduit son collègue à riposter - de façon illicite - par de la violence physique. Il ressort au demeurant du jugement de première instance que l'autre collaborateur ne travaille plus pour l'intimée.
Partant, le moyen tiré de la violation des art. 336 et 336a CO ne saurait être retenu.

5.
En troisième et dernier lieu, le recourant fait grief à la cour cantonale d'avoir violé l'art. 328 al. 1 CO et l'art. 49 CO en ne lui accordant pas une indemnité en réparation du tort moral subi. Il se prévaut également d'arbitraire

dans ce contexte pour ce qui a trait à la constatation des faits.

5.1. Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. En cas de violation, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Cette norme prévoit que 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. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a); l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (arrêts 4A 714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2; 4A 665/2010 du 1 er mars 2011 consid. 6.1; cf. ATF 129 III 715 consid. 4.4 et 120 II 97 consid. 2a et b). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances justifient une indemnité pour tort moral dans le cas particulier; le Tribunal fédéral ne substitue qu'avec retenue sa propre appréciation à celle de la juridiction cantonale (ATF 137 III 303
consid. 2.2.2; 129 III 715 consid. 4.4 p. 725). Un cumul entre l'indemnité de l'art. 336a CO et une prétention pour tort moral fondée sur l'art. 49 CO ne peut entrer en considération que si le travailleur a subi une atteinte à sa personnalité qui se distingue nettement de celle résultant déjà d'un congé abusif (ATF 135 III 405 consid. 3.2 p. 408 s.).

5.2. En l'espèce, il ressort des constatations cantonales - qui lient le Tribunal fédéral (art. 105 al. 1 LTF) - que le recourant a été victime de lésions physiques à la suite d'une altercation avec un collègue, pour lesquelles il a été brièvement hospitalisé. Cela étant, le recourant ne prétend pas dans son recours que l'employeuse eût été en mesure de prévenir cette infraction. Le recourant ne conteste pas non plus les constatations de la cour cantonale, selon lesquelles après l'événement, le responsable des ressources humaines, qu'il avait sollicité, est intervenu et a tenté de calmer les protagonistes. Sous l'angle de l'arbitraire, il fait en revanche reproche à la cour cantonale d'avoir omis de constater qu'il a dû demander l'aide d'un collègue pour être emmené à l'hôpital, le responsable des ressources humaines n'ayant pas appelé les secours ni proposé une prise en charge médicale. Ce grief tombe à faux, l'arrêt entrepris décrivant le comportement de la personne susdite en ces termes: " il est exact qu'il n'a pas ensuite appelé les secours ou pris en charge son collaborateur blessé, se concentrant, à ses dires, sur la procédure pénale à intenter. Cette circonstance n'apparaît toutefois pas avoir porté à conséquence, l'appelant ayant pu se faire véhiculer à l'hôpital par un collègue et n'ayant pas fait valoir qu'un hypothétique retard de prise en charge médicale aurait aggravé son état physique ". Partant, le recourant échoue à démontrer que la cour cantonale a écarté manifestement à tort un éventuel manquement de l'employeuse en lien avec une atteinte qu'il aurait subie.
Quant à l'absence de suivi de la procédure interne qui aurait dû être diligentée à la suite de cette infraction, le recourant critique l'omission de ces faits par la cour cantonale sous l'angle de l'arbitraire, sans en tirer de conséquences s'agissant d'un éventuel tort moral. Tout juste peut-on lire dans son recours qu'il n'aurait jamais été protégé par sa hiérarchie sur son lieu de travail, que ce soit lors ou à la suite de son agression. Ceci apparaît pour le moins sommaire et ne dit encore rien de l'atteinte à la personnalité qu'il aurait subie et de l'hypothétique lien de causalité entre l'un et l'autre. Or, il ressort des constatations de la cour cantonale que la cause des troubles psychiques dont il a souffert est à relier davantage aux lésions corporelles subies de la part d'un autre employé qu'à un éventuel manque d'égards consécutif à l'agression. Ces constatations de la cour cantonale dont le recourant ne se plaint pas lient le Tribunal fédéral (art. 105 al. 1 LTF).
Enfin, dans la mesure où le recourant réclame une indemnité pour tort moral liée à la résiliation de son contrat de travail, ses droits s'analysent exclusivement à l'aune de l'art. 336a CO dont l'application a déjà été niée au considérant précédent.

5.3. En conclusion, la cour cantonale n'a pas versé dans l'arbitraire ni violé le droit fédéral en rejetant la prétention du recourant à une indemnité pour tort moral.

6.
Il résulte des considérations qui précèdent que le recours doit être rejeté dans la mesure où il est recevable.
Les frais judiciaires, fixés conformément à l'art. 65 al. 2 et 3 let. b LTF puisque la valeur litigieuse dépasse

30’000 fr. (cf. art. 65 al. 4 let. c LTF a contrario), sont mis à la charge de la partie qui succombe, tout comme les dépens (art. 66 al. 1 et art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:

1.
Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

2.
Les frais judiciaires, arrêtés à 5’000 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.
Le recourant versera à l’intimée une indemnité de 6’000 fr. à titre de dépens.

4.
Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties et à la Chambre des prud’hommes de la Cour de justice du canton de Genève.

Lausanne, le 19 janvier 2017

Au nom de la Ire Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente: Kiss

La Greffière: Monti