



POUVOIR JUDICIAIRE

C/11563/2021

CAPH/30/2024

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU LUNDI 25 MARS 2024**

Entre

Monsieur A _____, domicilié _____ [GE], appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 21 mars 2023 (JTPH/79/2023), représenté par Me Guillaume FAUCONNET, avocat, Dayer Ahlström Fauconnet, quai Gustave-Ador 38, case postale 6293, 1211 Genève 6,

et

B _____ **AG**, sise _____ [BS], intimée, représentée par Me Gabriel AUBERT, avocat, Aubert Neyroud, Stückelberg & Fratini, rue François-Versonnex 7, 1207 Genève.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 9 avril 2024.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/79/2023 du 21 mars 2023, notifié aux parties le lendemain, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal) a déclaré recevable la demande formée le 12 octobre 2021 par A_____ contre B_____ AG (ch. 1 du dispositif), condamné B_____ AG à verser à A_____ la somme brute de 3'232 fr. 20 avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2021 (ch. 2), invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 3), ordonné à B_____ AG de remettre à A_____ des certificats de salaire annuels pour les années 2019 et 2021 (ch. 4), débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 5), mis les frais de la procédure, arrêtés à 4'891 fr. 40 (ch. 6), intégralement à la charge de A_____ (ch. 7), compensé partiellement ces derniers avec l'avance de frais de 4'340 fr. effectuée par lui, qui reste acquise à l'Etat de Genève (ch. 8), condamné A_____ à verser la somme de 551 fr. 40 aux Services financiers du Pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève (ch. 9), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 10) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 11).
- B.**
- a.** Par acte déposé au greffe de la Cour de justice le 8 mai 2023, A_____ appelle de ce jugement, dont il sollicite l'annulation, à l'exception du ch. 1, 2 et 4 de son dispositif. Il conclut à la condamnation de B_____ AG à lui payer les sommes de 140'958 fr. nets «dès le 1^{er} mars 2021» à titre d'indemnité pour licenciement abusif, 50'771 fr. bruts, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2021, à titre de part variable de salaire pour l'exercice 2020 et 2021, 187'944 fr. bruts, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2021, à titre d'indemnité pour longs rapports de travail et 28'490 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 7 février 2020, à titre de dommages et intérêts pour atteinte à l'intégrité psychique et physique et tort moral.
- b.** Dans sa réponse, B_____ AG conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris.
- c.** Les parties ont respectivement répliqué et dupliqué, persistant chacune dans ses conclusions. A_____ a en sus sollicité l'irrecevabilité de différents éléments contenus dans la réponse de sa partie adverse.
- d.** Par plis séparés du greffe du 14 novembre 2023, notifiés aux parties le lendemain, ces dernières ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.
- e.** Le 15 novembre 2023, A_____ a déposé au greffe de la Cour de justice deux articles de journaux, l'un non daté et l'autre du _____ 2023, relatant une suppression de nombreux postes de travail au sein de B_____ AG en raison d'un recul de la publicité et de la baisse du volume des courriers envoyés.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :

a. B _____ AG, sise à D _____ [BS], est notamment active dans la distribution de produits médiatiques de toutes sortes et de matériel publicitaire.

En juin 2022, elle a repris les actifs et passifs de la société C _____ SA.

C _____ SA était une société sise à Genève, dont le but était l'adressage, l'emballage et la distribution de journaux, d'imprimés, d'échantillons et de tous autres objets.

A l'époque des faits litigieux, tant C _____ SA que B _____ AG étaient des filiales de LA POSTE qui les détenait à 100%.

b.a A _____, né en 1963, a été engagé par C _____ SA le 1^{er} juin 1989 en tant que _____. En 2000, il est devenu _____ de C _____ SA pour toute la Suisse romande. Il a été nommé cadre dirigeant de LA POSTE le _____.

b.b Un nouveau contrat de travail de durée indéterminée, avec effet au 1^{er} janvier 2015, a été conclu entre C _____ SA et A _____ le 14 janvier 2015.

A teneur de cet accord, la durée d'engagement était prise en compte dès le 1^{er} juin 1989 (art. 3.3 du contrat). Le délai de résiliation des rapports de travail était de six mois pour la fin d'un mois (art. 7).

b.c Le salaire de base convenu était de 200'000 fr. bruts par an (art. 5 du contrat et art. 1 de l'annexe 2 audit contrat). L'employé recevait en sus une indemnité forfaitaire pour le remboursement de ses frais.

Le contrat prévoyait en outre le versement d'une rémunération variable qui se fondait sur les dispositions de l'annexe 1 du règlement des cadres dirigeants. Cette rémunération variable était calculée en fonction de l'atteinte des objectifs personnels et du résultat d'exploitation.

Selon l'annexe 1, chiffre 6, du règlement intitulé « *Conditions d'engagement des cadres dirigeants LA POSTE SUISSE SA : rémunération variable cadres dirigeants* », « *le cadre qui se rend[ait] coupable d'une infraction grave contre des dispositions obligatoires externes (notamment lois et exigences réglementaires) ou internes pou[vait] se voir infliger une réduction ou la suppression de la part variable de son salaire pour l'année civile en cours.* »

c.a Par formulaire signé le 23 septembre 2011, C _____ SA s'est engagée envers l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail à respecter les usages professionnels dans le domaine des transports de chose pour compte de tiers. A _____ et E _____, président alors du conseil d'administration de C _____ SA, ont signé ce document au nom de celle-ci.

c.b Les usages professionnels dans le domaine des transports de chose pour compte de tiers (UTrans) prévoient notamment des salaires horaires minimaux.

c.c Dès le 1^{er} janvier 2019, la Commission fédérale de la Poste (POSTCOM) a également fixé, au niveau fédéral, un salaire horaire minimum pour les employés du domaine des services postaux (cf. art. 2 al. 1 de l'Ordonnance de la Commission de la Poste relative aux exigences minimales pour les conditions de travail dans le domaine des services postaux - OEMTP).

d. En 2013, le journal F_____ a publié un article concernant les conditions salariales au sein de C_____ SA.

e. Lors de la séance du conseil d'administration de C_____ SA du 13 décembre 2013, E_____ a indiqué que les syndicats allaient sûrement intervenir à la suite de la parution de cet article. Il a précisé qu'il existait une Convention collective de travail chez PRESTO (ci-après : CCT PRESTO), une autre filiale de LA POSTE.

G_____, gestionnaire des participations POSTMAIL, a expliqué le déroulement des négociations qui allaient débuter avec les syndicats en début d'année 2014. L'objectif était de trouver une solution plus ou moins similaire avec toutes les sociétés du groupe.

A la demande de E_____ à A_____ s'agissant du fait de savoir quelles étaient les mesures qui étaient prévues pour l'année suivante, ce dernier a répondu qu'aucune mesure n'était envisagée pour 2014.

f. Les objectifs fixés à A_____ par son employeur pour l'année 2014 ont inclus la « *préparation à la convention collective et aux négociations à venir.* »

g. Dès 2014, des discussions avec les syndicats portant sur la conclusion d'une convention collective de travail applicable à C_____ SA ont eu lieu.

Les syndicats reprochaient à la société de ne pas respecter les salaires minimaux (témoignages de H_____ et I_____ du 18 janvier 2023). C_____ SA ne disposait d'aucun système permettant de définir le temps de travail pour les tâches effectuées, lesquelles étaient rémunérées selon un forfait (déclarations de A_____ du 11 janvier 2023, témoignages de J_____, H_____ et I_____ du 18 janvier 2023, déclarations de K_____ du 25 janvier 2023).

Lors de son audition par le Tribunal, A_____ a précisé qu'il y avait lieu de distinguer les activités de distribution non adressée de celles liées à la livraison de journaux en abonnement le matin. Dans le cadre de la première activité, les employés qui effectuaient cette tâche étaient rémunérés à la tâche avec un montant par 1'000 exemplaires distribués. S'agissant de la seconde activité, la rémunération des employés était calculée en fonction de la durée d'une tournée

déterminée qui avait fait l'objet d'un chronométrage préalable. Par ailleurs, cette activité pouvait en plus faire l'objet d'une rémunération supplémentaire en fonction du poids ou de la pagination des journaux. Dans le cadre des discussions avec les syndicats, son objectif avait été de présenter à ces derniers une grille permettant de traduire le temps de tournée en tarif-horaire. De 2014 à 2018, il avait eu des négociations préparatoires avec [les syndicats] L_____ et M_____. Ces négociations avaient été longues mais un accord n'avait pas été trouvé, en raison d'un défaut de consensus concernant la clef de transfert entre le temps de tournée et le tarif-horaire.

h.a A_____ soutient par ailleurs que le conseil d'administration de C_____ SA aurait repoussé la décision de régulariser les conditions salariales des employés par l'adoption d'une convention collective similaire à celle adoptée chez PRESTO, puisque celle-ci aurait risqué de causer un surcoût salarial portant préjudice à la rentabilité de la société.

Devant le Tribunal, il a déclaré que depuis l'acquisition par LA POSTE de l'intégralité du capital-actions de C_____ SA en 2014, il lui était apparu évident que ladite société devait être affiliée à une convention collective de travail afin d'assurer la pérennité du métier qui était difficile et d'assurer une harmonisation avec les sociétés suisses alémaniques qui accomplissaient les mêmes activités. Il avait répété cela à de nombreuses reprises au conseil d'administration et attendait une décision formelle qui n'était jamais venue. Il avait proposé l'adoption de la CCT PRESTO avec quelques adaptations à la société, notamment concernant les spécificités cantonales comme par exemple les jours fériés. Il n'avait pas eu de réponse de la part du conseil d'administration à cette proposition et n'avait pas reçu de directives claires de la part de ce dernier concernant les discussions relatives à la convention collective de travail. Le conseil d'administration lui avait demandé de poursuivre les discussions. A_____ a toutefois reconnu que le conseil d'administration n'avait jamais refusé qu'il entame des discussions sur la base de la CCT PRESTO avec les syndicats, ni n'avait refusé l'adoption de cette convention. Selon lui, le conseil d'administration ne s'était pas prononcé concernant cette CCT PRESTO pour gagner du temps, alors que l'adoption de cette convention aurait permis de régler la question de la rémunération horaire des collaborateurs, mais aurait causé un surcoût salarial. Dans la mesure où il n'avait pas eu le feu vert du conseil d'administration, il n'avait pas discuté de l'application de la CCT PRESTO avec les syndicats.

h.b Lors de la séance du conseil d'administration de C_____ SA du 11 décembre 2015, A_____ a apporté des informations sur la rencontre qu'il avait eue avec les syndicats au début du mois de novembre. Il a indiqué qu'il avait été décidé d'un commun accord d'entamer des négociations en vue d'une convention collective de travail en mai 2016. Il avait en outre été convenu qu'il fallait mener les négociations uniquement dans le domaine de la distribution matinale et sur la base

de la CCT PRESTO. Il a ajouté que les éventuelles conditions d'engagement selon la CCT PRESTO lui causeraient moins de soucis que le passage d'une rémunération par tournée à un salaire horaire. Il a ajouté que cela allait placer la société face à un défi important, surtout, avec une structure de gestion mince et des ressources « assez justes ».

h.c A la séance du conseil d'administration de C_____ SA du 18 mars 2016, A_____ a évoqué les premiers entretiens relatifs à une convention collective de travail, ainsi que l'évaluation des tournées à l'aide de l'outil GIS en ligne. Il a précisé que l'évaluation des tournées était très importante pour la société et qu'elle serait mise au cœur des attentions au cours des prochains mois.

h.d Lors de la séance du conseil d'administration de C_____ SA du 8 décembre 2016, N_____, gestionnaire des participations POSTMAIL, a demandé à A_____ si tout était clair avec la nouvelle ordonnance relative à la Loi sur le travail. Ce dernier lui a répondu qu'il avait parlé avec un dénommé O_____ de LA POSTE et que celui-ci avait proposé des solutions pour la mise en place d'un système de contrôle de saisie du temps de travail. E_____ a alors insisté sur la mise en place d'un système pour la saisie du temps de travail et a demandé que ce point figure à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration. Il a souligné l'importance de ce sujet et a invité A_____ à s'investir dans ce sens. A l'issue de la séance, il a remercié A_____ et son équipe pour leur engagement et pour le très bon résultat en 2016.

h.e A la séance du conseil d'administration de C_____ SA du 17 mars 2017, A_____ a souligné l'importance de la mise en place d'une évaluation des tournées pour obtenir une base de données en vue d'un calcul horaire des coûts et le rééquilibrage des tournées. E_____ a ajouté qu'il fallait rester en contact avec P_____ concernant l'évaluation des tournées.

h.f Lors de la séance du Conseil d'administration de C_____ SA du 28 août 2017, A_____ a affirmé qu'à son avis, une convention comparable à celle de PRESTO serait favorable pour C_____ SA pour les activités journaux. En ce qui concernait les activités liées à la distribution non adressée, c'était plus complexe, de sorte qu'il était nécessaire de conclure une convention en tenant compte des éléments spécifiques de chaque activité.

h.g A la séance du conseil d'administration de C_____ SA du 27 décembre 2017, A_____ a informé les participants que les négociations en relation avec la convention collective de travail étaient bloquées. Selon lui, un prix fixe par heure sans variabilité ne pouvait pas être discuté. Il était impératif de trouver une solution. Il a expliqué que les syndicats et la société avaient déjà fixé des dates en 2018 pour de prochaines négociations. E_____ a insisté sur le fait que ce point était très important et que les négociations devaient se poursuivre.

h.h Lors de la séance du conseil d'administration de C_____ SA du 16 mars 2018, A_____ a mentionné qu'il était nécessaire de procéder à une adaptation du système afin que la société travaille avec le même système que PRESTO. L'analyse des salaires et du prix à l'heure était importante.

i. En juillet 2018, C_____ SA a envoyé à plusieurs de ses employés, des courriers dont le titre était « congé-modification » les informant de la modification de leur rémunération et du fait que si ces derniers n'acceptaient pas ces modifications, ils seraient licenciés.

Ces congés ont été annulés à la suite d'un accord intervenu le 21 septembre 2018 entre LA POSTE et C_____ SA, d'une part, et les syndicats, L_____ et Q_____ d'autre part.

j. Le 14 novembre 2018, l'Inspection paritaire des entreprises du Canton de Genève a adressé un courrier recommandé à C_____ SA à la suite d'un contrôle mené le 12 novembre 2018. Dans ce courrier, elle lui demandait de mettre en œuvre les mesures nécessaires à l'enregistrement du temps de travail, au respect des salaires minimaux prévus par les usages professionnels et au respect des dispositions spécifiques de la loi fédérale sur le travail en rapport avec le travail de nuit.

k. A la suite d'un reportage médiatique, le 13 novembre 2018, la POSTCOM a requis de C_____ SA des renseignements sur les salaires de ses employés.

l.a Au début du mois de novembre 2018, LA POSTE a demandé à J_____, spécialiste interne des ressources humaines, d'établir un rapport sur la gestion des ressources humaines au sein de C_____ SA.

Les rapports préliminaire et définitif des 16 novembre 2018 et 5 mars 2019 relèvent plusieurs dysfonctionnements, dont notamment l'absence d'une personne responsable des ressources humaines ou disposant des compétences nécessaires, et l'absence de saisie et de contrôle du temps de travail.

l.b Entendu à ce propos, le témoin J_____ a confirmé être l'auteur de ces rapports. Sa hiérarchie, sur demande de E_____, avait sollicité l'établissement d'un « audit » au sein de la société C_____ SA à la suite des reproches formulés par Q_____, ainsi que du signalement d'un lanceur d'alerte et des émissions et articles parus dans différents médias. Durant cet « audit » la personne responsable des ressources humaines au sein de la société, R_____, avait dit qu'elle n'était responsable que du paiement des salaires. Il n'était pas possible de définir les salaires minimaux au sein de la société C_____ SA, car il manquait un système pour relever le temps de travail et la mesure des parcours de distribution. De ce fait, il n'était pas possible de calculer un taux-horaire. Interrogée à ce sujet, R_____ avait répondu qu'elle ignorait comment les tournées étaient mesurées.

A_____ et S_____, _____ [employé] de C_____ SA, n'avaient donné aucune réponse claire à ce sujet. Par ailleurs, le système mis en place ne permettait pas de mesurer le temps de travail supplémentaire. Des heures supplémentaires ou du travail de nuit ou du travail pendant les jours fériés n'avaient pas été correctement rémunérées. En outre, les décomptes de salaire n'étaient pas suffisamment transparents pour que les collaborateurs puissent savoir sur quelles bases ils avaient été rétribués. Des sondages avaient de plus été effectués dans environ une trentaine de dossiers qui avaient tous révélés des problèmes et un manque de structure. R_____ n'était pas compétente dans le domaine des ressources humaines au vu des nombreuses erreurs constatées. Le témoin ne pouvait pas dire à quand remontaient ces problèmes, mais elle avait l'impression que « *cela faisait un moment que ces [derniers] existaient.* » Par ailleurs, elle ne savait pas si le conseil d'administration de C_____ SA était au courant de ces problématiques avant l'existence de « l'audit », mais, selon elle, A_____ n'avait pas besoin de l'accord de ce dernier pour les résoudre. La maîtrise d'un département des ressources humaines faisait en effet partie des fonctions opérationnelles d'un directeur d'une entreprise. A son avis, la direction de C_____ SA était responsable du respect des conditions d'emploi, de la création de structures adéquates, ainsi que du recrutement d'une personne compétente dans le domaine des ressources humaines. Au vu du nombre de points insatisfaisants, la création d'une « *Task Force* » avait été recommandée.

m. Lors d'une séance du 21 novembre 2018, à laquelle A_____ a participé, E_____ a indiqué que le reproche principal du syndicat à l'encontre de C_____ SA était un calcul incorrect de l'itinéraire et, en rapport, avec cela des salaires horaires trop bas. Le rapport préliminaire de J_____ mettait en évidence des points à régler. A l'issue de cette séance, LA POSTE a décidé de mettre en place un groupe de travail (TASK FORCE) pour régler les différentes problématiques soulevées, dont I_____ était nommé chef. Il était prévu que A_____ soutienne ce dernier dans son travail afin qu'il puisse, dans un premier temps, clarifier rapidement la question du respect du salaire minimum, que C_____ SA puisse répondre aux exigences de l'Inspection paritaire des entreprises du Canton de Genève et que ladite société, en suivant une liste de priorités qui devait encore être établie, puisse éliminer toutes les incohérences. A_____ a expliqué qu'il voulait coopérer ouvertement et loyalement et soutenir I_____ et son équipe pour que les problèmes de C_____ SA puissent être résolus. L'objectif était de s'assurer que C_____ SA fonctionne d'une manière légalement correcte et qu'il n'y ait plus d'autres reportages dans les médias faisant allusion d'une manière justifiée aux irrégularités.

n.a Le témoin H_____, _____ au sein du service _____ de LA POSTE entre 1997 et 2021, a exposé que le syndicat Q_____ lui avait rapporté que A_____ était incapable d'expliquer comment les salaires des collaborateurs étaient effectivement calculés, ce qu'elle avait également pu remarquer par la suite dès

lors qu'elle avait fait partie de la TASK FORCE mandatée par LA POSTE pour mettre de l'ordre dans la société. A la suite de diverses réunions avec les syndicats, les représentants des employés et A_____, il avait été constaté que la gestion des salaires et celle du personnel au sein de la société était insatisfaisante, raison pour laquelle E_____ avait demandé la constitution d'une TASK FORCE. Le témoin n'avait pas participé à l'élaboration du rapport du 5 mars 2019, rédigé par J_____, mais elle l'avait lu. Elle était d'accord avec son contenu dans la mesure où elle s'en souvenait. Les constatations de ce rapport concernaient des domaines opérationnels pour lesquels le directeur de la société était responsable. Ce dernier n'avait pas besoin de l'autorisation du conseil d'administration de la société pour se conformer aux normes légales en vigueur. En outre, le conseil d'administration de la société ne devait pas être au courant des manquements constatés dans ce rapport avant son établissement.

n.b Le témoin I_____, employé de LA POSTE entre 2005 et 2019, _____ [employé] de C_____ SA de mars à décembre 2020 et _____ [employé] de PRESTO depuis 2021, a confirmé qu'il avait dirigé la TASK FORCE au sein de C_____ SA. L'objectif du groupe de travail était de mettre à niveau le département des ressources humaines de la société. Pour cela, il avait fallu vérifier que tous les contrats étaient aux normes, que les salaires minimaux avaient été payés et que le travail de nuit avait été réglé de façon rétroactive. Le deuxième objectif de la TASK FORCE était d'éviter une exposition médiatique trop importante. Les temps des tournées qui leur avaient été fournis dans le cadre de la TASK FORCE étaient contestés par les syndicats, parfois à juste titre. De ce fait, les syndicats avaient demandé de procéder à un chronométrage des tournées. Concernant l'adoption d'une convention collective de travail, le témoin a précisé que lorsqu'il était entré en fonction dans la TASK FORCE, A_____ ne lui avait pas parlé des négociations antérieures qu'il aurait eues avec le syndicat. Durant la TASK FORCE, il lui avait dit que l'adoption d'une convention collective similaire à celle de PRESTO avait été discutée avec le conseil d'administration. Toutefois, le témoin ne se rappelait plus si A_____ lui avait dit pour quelles raisons cette convention n'était toujours pas en vigueur.

I_____ a par ailleurs déclaré avoir eu connaissance du rapport du 5 mars 2019 de J_____, mais ne pas avoir participé à son élaboration. Il a également confirmé que la plupart des constatations faites dans ce rapport s'étaient révélées exactes. A sa connaissance, cet « audit » avait été demandé à cause des problèmes que connaissait la société notamment en rapport avec les salaires minimaux, le travail de nuit et l'enregistrement du temps de travail. Selon lui, les manquements constatés étaient de la responsabilité de A_____, car la structure des ressources humaines était vraiment insuffisante par rapport aux activités de la société. Selon le témoin, avant l'établissement de ce rapport « d'audit », le conseil d'administration de la société n'était pas au courant de la situation.

n.c Le témoin K_____, nommé d'avril 2017 à décembre 2020 _____[statut] des sociétés affiliées de POSTMAIL, dont C_____ SA faisait partie, puis _____[statut] de C_____ SA du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2022 et _____[statut] au sein de LA POSTE depuis le 1^{er} janvier 2023, a également été membre de la TASK FORCE. Il a confirmé que le système mis en place chez C_____ SA ne permettait pas de déterminer le temps nécessaire aux livraisons de distribution non adressée. La TASK FORCE avait en outre constaté que la rémunération supplémentaire due pour le travail de nuit n'était pas prévue pour les collaborateurs concernés. Il appartenait à la direction de C_____ SA de mettre en place un système permettant de déterminer le temps nécessaire aux livraisons de distribution non adressée et de négocier une convention collective de travail, étant précisé que le conseil d'administration devait être tenu au courant et devait approuver la conclusion d'une telle convention. Avant de conclure une convention collective de travail, il fallait déterminer un salaire-horaire, ce qui n'était pas possible avec le système en fonction au sein de la société.

n.d Le témoin T_____, _____[statut] au sein de LA POSTE depuis le 1^{er} janvier 1999, avait aussi participé à la TASK FORCE. Elle avait alors constaté que pour environ un tiers de collaborateurs les salaires minimaux n'étaient pas respectés. Selon ce témoin, le conseil d'administration n'était pas au courant de la situation, car c'était à la suite d'une dénonciation anonyme, dont elle ne se rappelait plus la date, qu'il avait décidé d'effectuer un « audit » et de nommer une TASK FORCE. Elle considérait que c'était de la responsabilité de A_____ de régler cette situation au vu de sa position et de son salaire. Par ailleurs, elle avait examiné les conditions d'application relatives au travail de nuit et elle avait constaté qu'il n'y avait pas d'examen médical pour les personnes commençant à travailler avant 6h du matin, qu'il n'y avait pas de supplément de 10% pour les heures travaillées de nuit et qu'il n'y avait pas d'accord des employés, alors que ces exigences figuraient dans la Loi sur le travail (Ltr). En outre, il n'y avait pas de contrôle concernant la durée du travail. Le témoin a confirmé avoir dû résilier les contrats de travail de certains collaborateurs, car ils dépassaient le nombre maximal d'heures de travail légal, tous emplois confondus.

n.e A_____ a déclaré que les cadres de LA POSTE étaient informés de façon précise des conditions salariales des employés de C_____ SA depuis 2017. Il n'avait pas attiré l'attention par écrit du conseil d'administration de C_____ SA sur la question de la conformité ou non-conformité de la rémunération de certains collaborateurs de la société aux usages professionnels. Il a admis que certains salaires n'étaient pas conformes aux usages, étant précisé que la masse salariale globale respectait, selon lui, ces derniers.

o. La procédure de surveillance menée par la POSTCOM à l'encontre de C_____ SA a abouti à une décision en date du 30 janvier 2020, par laquelle elle lui a, notamment, ordonné de se conformer sans délai aux exigences minimales

pour les conditions de travail ainsi que de compenser rétroactivement les irrégularités salariales sur l'ensemble de l'année 2019, au plus tard le 31 mars 2020. En outre, la POSTCOM a condamné C_____ SA au paiement d'un montant total de 180'000 fr. à titre de sanction administrative.

p.a Dans l'intervalle, l'Inspection paritaire des entreprises du Canton de Genève a continué à mener ses démarches en vue du respect du salaire minimal cantonal.

p.b Le 6 février 2019, elle a pris note de la mise en œuvre provisoire d'enregistrement du temps de travail sous forme de carnet de lait. Une première analyse sur la base des données exploitables avait montré qu'environ la moitié des salaires horaires étaient inférieurs aux salaires usuels obligatoires. L'Inspection paritaire des entreprises du Canton de Genève a demandé à l'entreprise de veiller à ce que l'ensemble des porteurs saisisse son temps de travail après avoir reçu des consignes claires à ce sujet. Elle a sollicité en outre le versement de la différence salariale due par rapport aux salaires usuels depuis 2018, la question des arriérés dus pour les années antérieures devant être reprise ultérieurement.

p.c Le groupe de travail mis en place par LA POSTE (TASK FORCE), aidé de A_____, a collaboré en vue de déterminer le salaire horaire versé aux collaborateurs de C_____ SA.

Le 7 mars 2019, C_____ SA, sous l'impulsion du groupe TASK FORCE, a écrit à l'Inspection paritaire des entreprises du Canton de Genève qu'elle ne disposait pas encore des chiffres fiables pour déterminer si le salaire versé respectait les minimaux en vigueur, compte tenu des données lacunaires en sa possession. Elle n'était donc en l'état pas en mesure de calculer le rétroactif dû de décembre 2018 à janvier 2019. Pour assurer d'une part le paiement des salaires rétroactifs et d'autre part celui des salaires futurs conformes aux exigences légales, l'entreprise devait disposer d'un système fonctionnel, avec des indications précises et fiables pour chaque tournée. Tel n'était pas encore le cas, malgré les intenses efforts déployés.

p.d Les 29 mai et 25 juin 2019, LA POSTE, C_____ SA et les syndicats L_____ et Q_____ ont conclu deux conventions liées au règlement par C_____ SA des arriérés dus dès le 1^{er} décembre 2018 et pour la période antérieure au 1^{er} décembre 2018, sur cinq ans, aux porteurs de journaux des cantons de Genève et Vaud.

p.e En juillet 2020, des conventions analogues ont été conclues pour le paiement des arriérés salariaux dus aux porteurs de journaux des cantons de Genève et Vaud, ayant quitté l'entreprise.

p.f La mise en œuvre de ces conventions a coûté à C_____ SA 1'027'527 fr. (fait admis devant le Tribunal).

p.g Selon le témoin H_____, les salaires minimaux concernant les usages pour le transport de choses pour le compte de tiers remontaient à 2011 ou 2013. C_____ SA ne respectait pas ces usages en ce qui concernait le paiement des salaires et des jours fériés. Par ailleurs, les violations concernant le travail de nuit remontaient également à avant 2019. C'était en raison de ces manquements que la société avait signé plusieurs conventions pour régler les arriérés dus. A_____ ne s'était pas opposé à la signature de ces conventions. Il ne leur avait jamais donné d'explications claires s'agissant du fait de savoir comment étaient calculées les rémunérations des collaborateurs. Pour arriver aux montants des arriérés, ils avaient dû mesurer la durée de toutes les tournées et retrouver l'ancienneté de tous les collaborateurs, ce qui n'était pas facile. Ils avaient également dû ajouter rétroactivement la bonification pour le travail de nuit et un intérêt moratoire annuel de 5% sur tous les montants dus. C'était un travail long et laborieux. A_____ n'avait pas participé à la phase de calcul des rémunérations mentionnés dans ces conventions.

q. Dans l'intervalle, en 2019, S_____ a été licencié.

Entendu à ce sujet, S_____ a déclaré avoir travaillé au sein de C_____ SA depuis 1983. Il avait rencontré des problèmes de santé et avait fini par se faire licencier par la société un mois après l'expiration de son délai de protection. LA POSTE lui avait reproché un certain nombre d'éléments qu'il estimait infondés. Lors de son départ, des discussions entre des juristes représentant le conseil d'administration et lui-même avaient abouti au versement d'une indemnité d'environ 100'000 fr. qui correspondait à un certain nombre de mois de salaire plus une partie des arriérés de primes. Il a précisé que cette indemnité était composée d'un certain nombre d'éléments différents, dont une prime d'ancienneté. Toutefois, il ne se rappelait plus du détail des différents éléments.

r.a Lors d'un entretien qui s'est déroulé dans les locaux de LA POSTE à Berne, le 6 février 2020, le président du conseil d'administration de C_____ SA, E_____, a informé A_____ que la société avait décidé de mettre fin aux rapports de travail avec effet au 31 août 2020. Il était mentionné dans la lettre de résiliation remise en mains propres à l'employé à cette occasion que les motifs de son licenciement résidaient dans les divers événements concernant, notamment, le non-respect des conditions de travail usuelles de la branche.

r.b A_____ a déclaré que l'entretien avait duré 5 à 7 minutes et que dans le même temps, deux émissaires du président du conseil d'administration s'étaient rendus dans les bureaux de Genève et Lausanne pour annoncer au personnel qu'il avait été licencié. Lors de cet entretien, E_____ lui avait expliqué que son licenciement était causé par les problèmes qu'avait connus la société en 2019 avec les syndicats et l'amende de la POSTCOM. A_____ estimait qu'il avait fait de son mieux en 2019 pour la société et la solution finalement adoptée après son

départ, soit l'adoption de la CCT PRESTO, était celle qu'il préconisait depuis 2014. Par ailleurs, selon lui, le chef de la TASK FORCE lui avait assuré qu'une fois que la situation serait réglée, il pourrait garder son poste de directeur de la société.

s. A _____ s'est trouvé en incapacité totale de travail à partir du 28 février 2020 et ce jusqu'au 28 février 2021, date du report de l'échéance de son délai de congé.

t. Par courrier du 3 décembre 2020, C _____ SA a informé A _____ de sa décision de réduire de 50% la part variable de son salaire pour l'année 2020 en raison du non-respect des conditions usuelles de travail dans les branches concernées et les manquements importants dans la gestion de C _____ SA. Ainsi, elle acceptait de lui verser un montant brut de 29'229 fr. à titre de part variable pour l'année 2020.

u. Par courrier recommandé du 24 février 2021, A _____ a formé opposition à son licenciement.

Par courriers des 1^{er} et 9 mars 2021, C _____ SA a contesté l'existence d'un licenciement abusif concernant A _____.

v. A teneur d'un certificat médical du 28 avril 2021, établi par la Dr U _____, psychiatre, A _____, souffrait d'un trouble de l'adaptation et d'un trouble dépressivo-anxieux. Ces troubles étaient en lien avec l'événement traumatique du licenciement brutal. A _____ était suivi depuis septembre 2020 et son état nécessitait un traitement médicamenteux.

w. Pour les années 2013 à 2021, l'employeur a versé des cotisations pour la prévoyance professionnelle de A _____ d'un total de 242'793 fr.

x. En mars et mai 2021, des articles de presse relatent des plaintes d'employés de C _____ SA fondées sur des salaires horaire jugés trop bas. Un représentant d'un syndicat y affirme : « *Pour pouvoir assurer le salaire minimal genevois, le salaire proposé dans les cantons de Vaud et Fribourg est beaucoup plus bas. LA POSTE ne peut pas s'enorgueillir d'être un employeur social et puis dans ces entreprises-là, proposer un salaire aussi bas* ».

Un article de presse du 17 mai 2021 indique que POSTCOM a prononcé le 6 mai 2021 une mesure de surveillance à l'encontre d'un prestataire de services postaux enregistré – non nommé.

Le 2 juin 2021, un autre article de presse relate la pratique de salaire bas par C _____ SA dans les cantons de Vaud et de Fribourg. Plusieurs employés s'étaient réunis à Berne pour contester leurs conditions salariales.

A_____ se prévaut de ces documents pour établir la volonté de C_____ SA de retarder au maximum la régularisation de sa situation. La conformité des conditions salariales était une décision importante devant faire l'objet d'une approbation du conseil d'administration.

B_____ AG conteste toute violation des salaires minimaux. L'entreprise visée par la POSTCOM n'est pas C_____ SA.

Le témoin K_____ a confirmé que les conditions salariales des employés de la société avaient été modifiées après le départ de A_____. S'agissant des activités de portage matinal, ils avaient entrepris une procédure de consultation. Elle avait été initiée par I_____, puis il l'avait reprise lorsqu'il avait débuté ses fonctions de directeur de la société en janvier 2021. Cette procédure de consultation avait duré six mois et son objectif était d'aligner les salaires-horaire de tous les employés, car la TASK FORCE avait constaté qu'il y avait des différences importantes entre les salaires-horaire des collaborateurs de la société. Ils avaient ainsi dû augmenter les salaires de ceux qui étaient en dessous des salaires minimaux, soit fixés par la POSTCOM, soit par les cantons, et par la suite, diminuer les salaires des collaborateurs qui gagnaient nettement plus que les salaires minimaux.

- D. a.** Par demande déposée en vue de conciliation le 11 juin 2021, introduite devant le Tribunal des prud'hommes le 12 octobre 2021, A_____ a assigné C_____ SA, dont les actifs et passifs ont par la suite été repris par B_____ AG, en paiement des sommes suivantes : 140'958 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2021, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, 50'771 fr. bruts, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2021, à titre de part variable de salaire pour l'exercice 2020 et 2021, 187'944 fr. bruts, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2021, à titre d'indemnité pour longs rapports de travail, 28'490 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 7 février 2020, à titre d'indemnité pour atteinte à l'intégrité psychique et physique, ainsi que pour tort moral, et 26'235 fr. bruts, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2021, à titre d'indemnité pour vacances non-prises.

A l'appui de ses conclusions, A_____ a notamment allégué que le motif du licenciement invoqué par son employeur était fictif. Il avait été licencié parce que la société avait besoin d'un responsable à la suite des nombreux problèmes de conformité légale mis en évidence en son sein. Il avait insisté, depuis 2014, auprès du conseil d'administration de la société sur la nécessité de conclure une convention collective de travail, mais ce dernier l'avait empêché de prendre les mesures nécessaires. A l'appui de son argumentation, il a produit une copie de la convention collective de travail applicable à la société PRESTO, portant des annotations faites par lui. Il a également versé à la procédure des extraits de messages, ainsi que le contenu de la carte de vœux qu'il avait reçus de la part de

ses collègues à son départ, attestant de ce qu'il était apprécié. Son congé l'avait « démolé » et il s'était retrouvé en incapacité de travail pendant plus d'une année.

b. Dans sa réponse, B_____ AG a conclu au rejet de la demande. Elle a contesté le caractère fictif du congé. Les conditions de travail au sein de C_____ SA violaient les dispositions légales et A_____, de par sa fonction de directeur, en était responsable. Il n'avait par ailleurs jamais pu proposer une méthode satisfaisante de calcul du temps de travail. Les irrégularités avaient causé un scandale dans la presse. B_____ AG était parfaitement fondée, sans tomber dans l'abus, à licencier un directeur dont le travail ne donnait pas satisfaction et avait entraîné une amende de 180'000 fr. pour la société, le versement d'arriérés considérables, un énorme travail de mise à jour et des dégâts de réputation importants.

Par ailleurs, elle était légitimée à réduire la « *part variable du salaire* » de A_____, en vertu du règlement de la rémunération des cadres de LA POSTE, dès lors qu'il avait commis des infractions graves à la législation genevoise sur les salaires minimaux, à la législation sur LA POSTE et à la loi sur le travail. Le paiement d'une indemnité de départ n'était en outre pas justifié, compte tenu des cotisations LPP versées par l'employeur pour les années 2013 à 2021. Enfin, l'indemnité pour atteinte à l'intégrité réclamée n'était pas fondée, les conditions de l'art. 328 CO n'étant pas remplies.

c. Les 11, 12, 18 et 25 janvier 2023, le Tribunal a procédé à l'audition des parties et de plusieurs témoins. La cause a été gardée à juger à l'issue de l'audience du 25 janvier 2023.

d. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a retenu que le motif du congé invoqué par l'employeur, à savoir le non-respect par la société des salaires minimaux en vigueur dans la branche, était réel et non abusif. Les allégués de l'employé au sujet d'un refus constant du conseil d'administration de C_____ SA de régulariser la situation par l'adoption d'une convention collective de travail n'étaient pas établis. L'employé n'avait en outre pas démontré avoir pris les mesures nécessaires pour modifier le mode de fixation de la rémunération des employés de la société par rapport au temps des tournées. Il résultait de plus des enquêtes qu'il y avait un problème de compétence au sein du département des ressources humaines de la société C_____ SA et que c'était de la responsabilité du directeur de la société de mettre en place une structure de ressources humaines compétente, ainsi qu'un système de rémunération permettant de respecter les salaires minimaux. Les circonstances dans lesquelles le congé avait été notifié n'étaient, elles non plus, pas abusives, A_____ ayant eu un délai de congé de six mois et le congé ne pouvant être considéré comme une surprise au vu du contexte.

e. Dans sa réplique du 25 septembre 2023, A_____ soutient, pour la première fois en appel, que le système mis en place chez son employeur, avant l'intervention des syndicats, pour évaluer le temps des tournées était adéquat, et que « l'écrasante » majorité de salaires était conforme aux usages professionnels.

EN DROIT

1. **1.1** Interjeté contre une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 142 al. 3, art. 145 al. 1 let. a et art. 311 al. 1 CPC), l'appel formé contre les chiffres 5 à 11 du dispositif du jugement entrepris (déboutement des parties de toutes autres conclusions et frais) est recevable.

1.2.1 La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuées par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC en lien avec l'art. 310 let. b CPC; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 2). Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, elle le fait cependant uniquement sur les points du jugement que l'appelant estime entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante - et, partant, recevable - pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Hormis les cas de vices manifestes, la Cour doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3).

1.2.2 Faute de motivation, l'appel dirigé contre le chiffre 3 du dispositif, relatif aux déductions sociales à opérer sur le montant de 3'232 fr. 20 alloué, n'est pas recevable.

Par ailleurs, l'appel contient une partie « En Faits » de 38 pages, reprenant pour l'essentiel celle contenue dans la demande du 12 octobre 2021, sans critique des constatations du Tribunal. Seuls seront donc examinés les faits faisant l'objet d'une contestation précise et motivée dans la partie « En Droit » de l'appel.

1.2.3 C'est en vain que l'appelant demande, dans sa réplique, que plusieurs commentaires accompagnant les contestations de l'intimée soient écartés de la procédure, dans la mesure où ils n'apporteraient pas de précisions utiles. Ces éléments seront admis, dès lors qu'ils relèvent de l'argumentaire de l'intimée, qu'elle est tenue, dans son propre intérêt, de formuler dans sa réponse à l'appel (arrêt du Tribunal fédéral 5A_660/2014 du 17 juin 2015, consid. 4.2).

1.3 La valeur litigieuse en première instance étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire s'applique et le procès est régi par la maxime des débats, qui prévoit que les parties allèguent les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions et produisent les preuves qui s'y rapportent (art. 55 al. 1 CPC, art. 243 et art. 247 al. 2 CPC a contrario).

- 2.** **2.1** Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b).

2.2 En l'espèce, l'appelant a soutenu, pour la première fois dans sa réplique du 25 septembre 2023, que le système mis en place chez son employeur avant l'intervention des syndicats pour évaluer le temps des tournées était adéquat, et que « l'écrasante » majorité de salaires était conforme aux usages professionnels. Dans la mesure où ces allégués nouveaux sont tardifs et qu'ils n'ont pas fait l'objet des débats, ils sont irrecevables.

Par ailleurs, la recevabilité des articles de journaux produits en appel est douteuse, puisqu'ils ont été versés à la procédure le jour-même où les parties ont été informées que la cause était gardée à juger. En tout état de cause, ces articles, qui font état de la suppression de postes au sein de l'intimée, ne sont pas pertinents pour l'issue du litige. L'appelant n'a du reste fourni aucune motivation à ce sujet.

- 3.** L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir reconnu le caractère abusif du congé qui lui a été notifié par l'intimée et conclut au paiement d'une indemnité de 140'958 fr. à ce titre.

3.1.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Celles-ci sont donc en principe libres de résilier le contrat sans motif particulier. Toutefois, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_259/2022 du 23 février 2023 consid. 4.1.1).

La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat. Lorsque l'une des parties a résilié abusivement, l'art. 336a al. 1 et 2 CO autorise l'autre partie à réclamer une indemnité dont le tribunal 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 (arrêts du Tribunal fédéral 4A_259/2022 du 23 février 2023 consid. 4.1.1; 4A_50/2020 du 1^{er} juillet 2020 consid. 2).

3.1.2 L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées par cette disposition (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_259/2022 du 23 février 2023 consid. 4.1.2). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, ou lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 136 III 513 consid. 2.3 et les références citées). En revanche, un comportement de l'employeur simplement discourtois ou indélicat est insuffisant car il ne ressortit pas à l'ordre juridique de sanctionner ces attitudes (arrêts du Tribunal fédéral 4A_259/2022 du 23 février 2023 consid. 4.1.2 ; 4A_50/2020 du 1^{er} juillet 2020 consid. 2).

Le juge peut notamment intervenir s'il existe une disproportion grossière entre les intérêts en présence. Cela peut notamment être le cas lorsque l'employeur notifie le congé, pour donner l'impression qu'il a pris les mesures adéquates (« *parce qu'il fallait un responsable, un fusible* »), en faisant abstraction de l'intérêt légitime de l'employé à conserver un emploi dans lequel il s'est investi pendant de nombreuses années, alors que le congé n'a aucune portée pratique pour l'employeur (« *licenciement pour simple motif de convenance personnelle* »; ATF 131 III 535 consid. 4.2 et 4.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2.1).

3.1.3 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, SJ 2005 I 152; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2). Le travailleur doit établir non seulement le motif abusif mais aussi l'existence d'un lien de causalité entre l'état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du contrat de travail. L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce afin de déterminer quel est le motif réel du congé (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2e éd. 2022, n. 22 ad art. 336 CO et les références citées).

En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné 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; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 précité consid. 2.2.2).

3.2 En l'espèce, l'intimée a mis fin au contrat de travail de l'appelant en se prévalant du non-respect par la société des salaires minimaux prévus par les usages professionnels cantonaux et fédéraux.

Il ressort des déclarations faites par l'appelant au Tribunal, des témoignages de J_____ et des membres du groupe de la TASK FORCE entendus par le Tribunal, ainsi que des diverses séances du conseil d'administration de la société que le système en vigueur, alors que l'appelant occupait le poste de directeur au sein de C_____ SA, ne permettait pas de définir le temps de travail effectué par les employés tant pour la distribution non adressée, rétribuée à la tâche, que pour les livraisons des journaux aux abonnés. Il en résultait une impossibilité de vérifier la conformité des salaires pratiqués au sein de la société aux usages professionnels de la branche. Les témoignages de J_____, I_____, chef de la TASK FORCE, K_____ et T_____, membres de la TASK FORCE, attestent de ce que les contrôles effectués avaient notamment révélé que les salaires minimaux fixés par les usages professionnels n'étaient pas respectés, à tout le moins pour un tiers des collaborateurs, et que la rémunération pour le travail de nuit n'était pas conforme à la loi sur le travail. Les interventions de la POSTCOM et de l'Inspection paritaire des entreprises du Canton de Genève confirment également une violation des salaires minimaux fédéraux et cantonaux, et ce depuis plusieurs années, les conventions signées avec les syndicats faisant remonter le règlement des arriérés jusqu'en 2013.

L'appelant a lui-même admis, lors de son audition en première instance, que certains salaires minimaux n'étaient pas respectés. Il ne conteste d'ailleurs pas une violation de ceux-ci dans son appel. La société s'était à cet égard expressément engagée à respecter les salaires minimaux fixés par le Canton, par formulaire signé notamment par l'appelant le 23 septembre 2011.

L'appelant ne saurait minimiser la gravité de ce manquement, compte tenu de l'amende de 180'000 fr. infligée à la société par la POSTCOM et du montant des arriérés réglés à l'issue des négociations avec les syndicats de l'ordre de plus d'un million de francs.

Il résulte en outre des témoignages de J_____, K_____, T_____, H_____ et I_____ que le département des ressources humaines de C_____ SA était défaillant. Ces témoins estiment que c'était de la responsabilité du directeur de la société de mettre en place une structure de ressources humaines compétente, ainsi qu'un système de rémunération permettant de respecter les salaires minimaux. C'est en vain que l'appelant se prévaut du fait que le manque de compétence au sein du département des ressources humaines de la société serait un motif fictif du congé, dès lors que son employeur ne s'en serait pas prévalu dans sa lettre de licenciement. C'est précisément en raison d'une carence au niveau de ce département que les salaires minimaux ont été violés.

L'appelant ne conteste pas que sa fonction de directeur lui imposait de veiller au respect des salaires minimaux des usages professionnels, notamment par la mise en place d'une structure de ressources humaines compétente. Il soutient néanmoins avoir tenté en vain, depuis 2014, de remédier au non-respect des salaires minimaux, en proposant l'adoption d'une convention collective similaire à celle en vigueur au sein de PRESTO, que le conseil d'administration de C_____ SA n'aurait jamais approuvée afin d'optimiser les profits de la société.

Le document produit par l'appelant, soit la CCT PRESTO accompagnée d'annotations faites de sa main, ne saurait suffire pour retenir cette thèse. Le dossier ne contient au surplus aucun indice en faveur d'une intention du conseil d'administration de temporiser l'adoption d'une solution. A cet égard, les articles de presse dont se prévaut l'appelant pour établir que la société aurait continué à enfreindre les usages professionnels même après son départ ne lui sont d'aucun secours, puisqu'ils ne suffisent pas pour prouver une violation des salaires minimaux. Ils ne font au demeurant pas mention d'une telle violation et l'article de presse relatant une intervention de la POSTCOM ne nomme pas la société visée par cette mesure. Ces documents font par ailleurs état de l'introduction d'un salaire-horaire au sein de C_____ SA. Le témoin K_____ a, sur ce point, confirmé que les conditions salariales avaient été modifiées au sein de la société après le départ de l'appelant, la société étant passée à une rémunération à l'heure de travail. Ce témoin a également précisé que lors de sa nomination en tant que directeur de C_____ SA, en janvier 2021, il avait repris une procédure de consultation, qui avait duré six mois, dont l'objectif était d'aligner les salaires-horaire de tous les employés, car la TASK FORCE avait constaté des différences importantes entre les salaires-horaire des collaborateurs de la société. La société avait ainsi dû augmenter les salaires de ceux qui étaient en dessous des salaires minimaux, soit fixés par la POSTCOM, soit par les cantons, et par la suite, diminuer les salaires des collaborateurs qui gagnaient nettement plus que les salaires minimaux. Ces mesures, qui n'apparaissent pas contraires aux usages professionnels, peuvent ainsi expliquer les contestations de certains employés relatées par la presse au printemps 2021.

Au demeurant, l'appelant a admis que le conseil d'administration n'avait été informé de façon précise des conditions salariales des employés qu'en 2017 et que lui-même n'avait jamais attiré son attention sur une non-conformité de celles-ci avec les usages professionnels. Le contenu des diverses séances du conseil d'administration, la décision de mener un contrôle fin 2018 - à la suite de nouveaux articles de presse, de l'intervention d'un syndicat et d'une délation par un lanceur d'alerte -, ainsi que les importantes ressources investies dans la mise en œuvre d'un groupe de travail tendent en outre à démontrer une volonté du conseil d'administration de se conformer aux usages professionnels de la branche.

Compte tenu de ce qui précède, les motifs invoqués par l'employeur sont réels et fondés. Le fait que l'appelant ait été très apprécié par plusieurs de ses collaborateurs et que la société ait pu générer d'importants bénéfices sous sa gestion - éléments dont l'appelant se prévaut - ne sauraient changer cette constatation, ni mettre en évidence une disproportion évidente des intérêts en présence. Le congé n'est par conséquent eu égard aux considérations qui précèdent pas abusif.

4. L'appelant invoque son âge au moment du licenciement et l'absence d'un entretien préalable au congé pour fonder le caractère abusif de celui-ci.

4.1.1 Le droit des obligations ne prévoit pas l'obligation d'entendre la partie adverse avant de prononcer un licenciement ou de lui adresser un avertissement préalable. Il n'existe pas non plus en droit privé d'obligation générale de soumettre un licenciement à un examen de proportionnalité en ce sens qu'il faudrait toujours prendre des mesures moins sévères au préalable (arrêts du Tribunal fédéral 4A_117/2023 du 15 mai 2023 consid. 3.4.2; 4A_44/2021 du 2 juin 2021 consid. 4.3.2 avec renvois).

4.1.2 Lorsqu'il prononce un licenciement, l'employeur a un devoir de protéger la personnalité de son collaborateur (art. 328 CO). Il doit notamment veiller à ne pas licencier selon des modalités stigmatisantes, avoir cherché à résoudre les conflits de personnalité et avoir procédé à des « aménagements raisonnables » afin de maintenir la relation de travail dans des situations où se présentent des difficultés liées à des aspects de la personnalité tels qu'un handicap, une maladie ou une religion (arrêts du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1; 4A_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.1).

Un licenciement doit être examiné au titre de la clause générale de l'art. 336 al. 1 let. a CO lorsque l'employé est sur le point de prendre sa retraite après une longue période de service auprès de l'employeur. Dans cette constellation, il existe un devoir d'assistance accru de la part de l'employeur, qui ne s'oppose certes pas à un licenciement, mais qui impose un exercice du droit avec ménagement. Cela signifie notamment que l'employeur doit informer l'employé suffisamment tôt de son intention de le licencier et qu'il doit au moins examiner une alternative socialement plus acceptable (arrêt du Tribunal fédéral 4A_117/2023 du 15 mai 2023 consid. 3.4.3). Le Tribunal fédéral ne fixe pas un âge limite à partir duquel un travailleur peut se prévaloir d'une protection liée à son âge. Ce critère est systématiquement analysé conjointement à celui de l'ancienneté (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, pp. 43, 777 et 791).

Le Tribunal fédéral a admis le caractère abusif du licenciement d'un monteur en chauffage âgé de 63 ans prononcé sans prévenir à quelques mois de la retraite, après 44 ans de loyaux services, au motif que cet employé, comme d'autres, avait

des difficultés relationnelles avec un cadre qui n'était pas son supérieur direct et qu'il avait, comme d'autres, une position critique envers des mesures de rationalisation introduites dans l'entreprise. Il a reproché à l'employeur de ne pas avoir fait la moindre tentative pour désamorcer le conflit, a considéré que le fonctionnement de l'entreprise ne méritait pas une telle mesure et qu'une solution socialement plus supportable pour l'intéressé n'avait pas été recherchée et surtout a relevé le devoir d'assistance particulier de l'employeur envers un employé qui se trouvait à quelques mois de la retraite et avait travaillé 44 ans au service de la même entreprise en donnant satisfaction (ATF 132 III 115 consid. 5).

Le Tribunal fédéral a, à maintes reprises, eu l'occasion de relever que le cas de l'ATF 132 III 115 était exceptionnel, voire extrême, et qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances du cas particulier et non s'en tenir au seul âge du collaborateur pour décider du caractère abusif ou non d'une résiliation (arrêts du Tribunal fédéral 4A_117/2023 du 15 mai 2023 consid. 3.4.2; 4A_390/2021 du 1^{er} février 2022 consid. 3.1.2; 4A_60/2009 du 3 avril 2009 consid. 3.2 ; 4A_419/2007 du 29 janvier 2008 consid. 2.5).

Récemment, le Tribunal fédéral a considéré comme non abusif le licenciement d'un travailleur occupant une position de direction générale, âgé de 60 ans et bénéficiant de 37 années de service, présentant au demeurant des conflits avec ses collaborateurs, nonobstant l'absence d'audition préalable et de recherche de solutions alternatives, retenant l'absence de nécessité de protéger un directeur général disposant d'un pouvoir de décision considérable et bénéficiant d'un salaire relativement élevé (arrêt du Tribunal fédéral 4A_44/2021 du 2 juin 2021 consid. 4.2.3).

Le Tribunal fédéral a également considéré comme non abusif le licenciement d'un travailleur occupant une fonction élevée, âgé de 54 ans et bénéficiant de 14 années d'ancienneté, en présence d'un changement d'organisation dans l'entreprise, prenant en considération la fonction de cadre de l'intéressé (arrêt du Tribunal fédéral 4A_186/2022 du 22 août 2022 consid. 4.3).

4.2 En l'espèce, l'appelant a été licencié après 31 ans au service de C_____ SA, alors qu'il était âgé de 57 ans.

Les déclarations de l'appelant, selon lesquelles le chef de la TASK FORCE lui aurait donné l'assurance qu'il n'allait pas être licencié, n'ont pas été confirmées par I_____. Aucun élément au dossier ne laisse au surplus penser que l'employeur aurait agi de manière contraire à la bonne foi en signifiant un congé à l'appelant. Au vu des importantes mesures prises par l'employeur pour pallier les manquements de l'appelant, soit la mobilisation d'un groupe de travail pendant plus d'un an, le congé ne saurait en outre constituer une surprise pour l'appelant, lequel a bénéficié d'un délai de congé de six mois. Les allégués selon lesquels son

directeur-adjoint aurait eu droit à un entretien avant d'être licencié n'ont au demeurant pas été prouvés. Le fait que le congé de celui-ci ait abouti à un accord ne prouve pas les circonstances dudit licenciement. Enfin, l'appelant occupait la plus haute fonction de la société, de sorte qu'un changement de poste ne pouvait en tout état de cause entrer en ligne de compte. Au vu de ces éléments, son licenciement ne peut être considéré comme abusif.

4.3 Partant, c'est à juste titre que le Tribunal a débouté l'appelant de ses conclusions en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif. Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ce point.

- 5.** L'appelant réclame une indemnité pour atteinte à son intégrité psychique et physique de 23'493 fr. et pour tort moral de 5'000 fr.

5.1 Les actions en dommages-intérêts et tort moral en cas de lésions corporelles ou d'atteinte à la personnalité, régies par les art. 46ss, supposent l'existence d'un acte illicite (art. 41 CO) ou la violation d'une obligation contractuelle (art. 97 CO), un dommage subi par le lésé, une faute, intentionnelle ou non, imputable au responsable et un lien de causalité naturelle et adéquate entre le dommage et la faute (Luc THEVENOZ, Commentaire romand, Code des obligations I, 3^{ème} éd., n° 31 ad. art. 97 CO).

5.2 En l'espèce, l'appelant se limite à exposer que le lien de causalité entre le licenciement « fusible », dont il aurait fait l'objet, et sa dépression doit être admis. Il n'explique néanmoins pas la distinction entre les deux indemnités réclamées, l'une « pour atteinte à son intégrité physique et psychique » et l'autre pour tort moral. On peine dès lors à comprendre quel type de dommage devrait être réparé au moyen de la première indemnité, en 23'493 fr. - « pour atteinte à son intégrité physique et psychique ». En tout état de cause, l'appelant n'a pas établi que son employeur aurait commis un acte illicite à son égard, ni une violation de ses obligations contractuelles. Ses prétentions doivent par conséquent être rejetées.

- 6.** L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir considéré que l'intimée pouvait réduire « la part variable de son salaire » pour l'année 2020-2021.

6.1 Le salaire est la rémunération que l'employeur est tenu de payer à l'employé pour le temps ou le travail que celui-ci a consacré à son service, et qui est fixé soit directement par contrat individuel, soit indirectement par contrat-type de travail ou par convention collective (art. 322 al. 1 CO).

La gratification est une rétribution spéciale que l'employeur accorde en sus du salaire à certaines occasions, par exemple une fois par année (cf. art. 322d al. 1 CO). Elle se distingue du salaire en ceci que son versement dépend totalement ou du moins partiellement du bon vouloir de l'employeur (ATF 142 III 381 consid. 2.1 p. 383; 139 III 155 consid. 3.1 ; 131 III 615 consid. 5.2).

Dans plusieurs arrêts récents, le Tribunal fédéral a eu l'occasion de résumer l'ensemble de sa jurisprudence relative aux bonus. Il en résulte qu'il faut distinguer les trois cas suivants: (1) le salaire variable, (2) la gratification à laquelle l'employé a droit et (3) la gratification à laquelle il n'a pas droit (arrêts du Tribunal fédéral 4A_327/2019 du 1^{er} mai 2020 consid. 3.1; 4A_230/2019 du 20 septembre 2019 consid. 3 et les arrêts cités).

6.1.1 On se trouve dans le cas n° 1 lorsqu'un montant (même désigné comme bonus ou gratification) est déterminé ou objectivement déterminable, c'est-à-dire qu'il a été promis par contrat dans son principe et que son montant est déterminé ou doit l'être sur la base de critères objectifs prédéterminés comme le bénéfice, le chiffre d'affaires ou une participation au résultat de l'exploitation, et qu'il ne dépend pas de l'appréciation de l'employeur; il doit alors être considéré comme un élément du salaire (variable), que l'employeur est tenu de verser à l'employé (art. 322 s. CO; ATF 141 III 407 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_327/2019 du 1^{er} mai 2020 consid. 3.1.1).

En revanche, on se trouve en présence d'une gratification – dans les cas n° 2 et 3 – lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable, c'est-à-dire que son versement dépend du bon vouloir de l'employeur et que sa quotité dépend pour l'essentiel de la marge de manœuvre de celui-ci (ATF 141 III 407 consid. 4.1 et 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_327/2019 du 1^{er} mai 2020 consid. 3.1.2). La jurisprudence reconnaît à l'employeur un tel pouvoir d'appréciation lorsque le montant du bonus ne dépend pas seulement de l'atteinte d'un certain résultat d'exploitation, mais aussi de l'appréciation subjective de la prestation du travailleur; le bonus doit alors être qualifié de gratification (ATF 142 III 381 consid. 2.1; 139 III 155 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_327/2019 du 1^{er} mai 2020 consid. 3.1.2).

Il a été jugé que même lorsque le versement du bonus est conditionné à la réalisation d'objectifs (que l'employeuse devait fixer chaque année), l'atteinte de ces objectifs ne fait pas naître un salaire variable mais un droit au bonus pour l'employé si l'employeur a la tâche et la latitude de fixer ces objectifs, de juger s'ils sont atteints et de verser le bonus si les prestations fournies par l'employé sont appréciées positivement (arrêts du Tribunal fédéral 4A_378/2017 du 27 novembre 2017 consid. 3.3.3 ; 4A_327/2019 du 1^{er} mai 2020, consid. 3.1.3.1).

6.1.2 La qualification du bonus soit comme une gratification au sens de l'art. 322d CO, soit comme un élément du salaire (art. 322 CO) est déterminante, car le régime des gratifications est beaucoup plus flexible que les règles applicables aux éléments du salaire. Il est notamment admis que l'employeur peut, dans les limites de l'art. 27 al. 2 CC, subordonner le droit à la gratification à des conditions (arrêts du Tribunal fédéral 4A_158/2019 du 26 février 2020 consid. 4; 4A_513/2017 du

5 septembre 2018 consid. 5.1 ; 4C_426/2005 du 28 février 2006 consid. 5 ; 4C_263/2001 du 22 janvier 2002 consid. 4b in fine).

6.2 En l'espèce, dans le jugement querellé, le Tribunal a qualifié le bonus de salaire variable, estimant que cette qualification avait été admise par l'intimée. Il a par ailleurs retenu que la clause prévoyant une réduction de cette rémunération était valable et pouvait s'appliquer, de sorte que l'employeur avait réduit de moitié, de manière fondée, le montant de 58'458 fr. Or, ce raisonnement ne saurait être suivi, puisque le versement d'un salaire ne peut être soumis à condition. Il convient dès lors de réexaminer cette question.

Tant en première instance qu'en appel, l'argumentaire de l'appelant est confus, puisqu'il se fonde tantôt sur la qualification d'un salaire variable tantôt sur celle d'une gratification. En effet, alors qu'il qualifie la rémunération litigieuse de « salaire variable », l'appelant soutient qu'elle a été régulièrement versée pendant de nombreuses années, sans réserve de son caractère facultatif, de sorte qu'il aurait droit au montant de 80'000 fr. pour l'exercice 2020-2021. Cette somme correspondrait à une moyenne des bonus qu'il aurait perçus de 2007 à 2019. L'appelant ne conteste, pour le surplus, pas la validité de la clause contractuelle stipulant la possibilité pour l'employeur de réduire cette rémunération en cas de manquement grave. Il estime cependant que l'employeur a fait preuve d'incohérence en réduisant la part due, puisqu'il l'avait octroyée pour les exercices 2017, 2018 et 2019 alors que la TASK FORCE était déjà entrée en fonction.

Dans sa réponse du 17 février 2022, l'intimée a, quant à elle, certes utilisé l'expression de « salaire variable » pour désigner la rémunération litigieuse. Elle a néanmoins soutenu, dans la suite de son raisonnement, être en droit de réduire « le bonus » selon les clauses du contrat de travail, ce qui laisse supposer, du point de vue juridique, qu'elle considère être en présence d'une gratification.

Dans ces conditions, il appartenait au juge, qui applique le droit d'office, de vérifier si la qualification juridique utilisée par l'intimée était conforme aux faits établis, étant précisé que le fardeau de l'allégation et de la preuve relatif aux éléments de calcul du bonus incombait à l'appelant (art. 8 CC).

Ce dernier ne fournit toutefois aucune précision sur le calcul que son employeur était tenu d'appliquer pour déterminer cette rémunération, bien qu'il en conteste le montant. Il conclut au versement d'un bonus représentant une moyenne des bonus qu'il aurait perçus par le passé, laissant ainsi supposer que le montant de la rémunération litigieuse était, du moins partiellement, discrétionnaire. Il reconnaît en outre que ce bonus était en partie calculé en fonction de l'atteinte d'objectifs personnels, que son employeur avait manifestement la latitude de fixer chaque année. A titre d'exemple, pour l'année 2014, compte tenu du contexte de

l'époque, l'employeur lui avait fixé comme objectif de préparer une convention collective et les négociations à venir avec les syndicats. Enfin, l'appelant ne remet pas en cause la validité de la clause permettant une réduction du bonus. Partant, il y a lieu d'admettre que cette rémunération variable constituait une gratification, laquelle pouvait valablement être subordonnée à des conditions.

L'annexe 1 du règlement des cadres dirigeants prévoit, sous chiffre 6, que l'employeur pouvait décider de réduire ou supprimer la « *part variable* [du] *salaire* » pour l'année civile en cours si l'employé concerné se rendait coupable d'une infraction grave contre des dispositions obligatoires externes ou internes.

Compte tenu du non-respect des usages professionnels de la branche, l'employeur était ainsi en droit de réduire de 50% la gratification de l'appelant pour l'exercice 2020-2021. Le fait que l'intimée ait renoncé à réduire la gratification de l'appelant pour les exercices précédents, alors qu'elle avait déjà connaissance de ses manquements, ne saurait lui conférer un droit au maintien de sa prime pour l'exercice 2020-2021. En 2020, l'employeur a par ailleurs eu une connaissance plus précise des implications financières résultant de la violation des usages de la branche, puisque la décision de la POSTCOM, lui infligeant une amende de 180'000 fr., est intervenue en janvier 2020 et la fin des discussions réglant les arriérés dus aux employés en juillet 2020.

Dès lors que l'appelant ne fournit aucun autre argument pour contester le montant reçu à titre de part variable, son appel sera rejeté sur ce point également et le jugement entrepris confirmé.

7. L'appelant reproche enfin au Tribunal de ne pas lui avoir alloué une indemnité pour longs rapports de travail de 187'944 fr., correspondant à huit mois de salaire. Il se prévaut d'une inégalité de traitement dans la mesure où S _____ aurait reçu une telle compensation.

7.1.1 Si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins 50 ans prennent fin après vingt ans ou plus, l'employeur verse au travailleur une indemnité à raison de ces longs rapports de travail (art. 339b al. 1 CO). Si le montant de l'indemnité n'est pas déterminé, le juge le fixe selon sa libre appréciation, compte tenu de toutes les circonstances; l'indemnité ne doit toutefois pas dépasser le montant du salaire pour huit mois (art. 339c al. 2 CO).

L'indemnité de départ vise en premier lieu un but de prévoyance (ATF 115 II 30, JdT 1989 I 601). Dans cette perspective, l'art. 339d CO consacre le principe de subsidiarité de cette indemnité par rapport aux prestations des institutions de prévoyance. Selon l'art. 339d al. 1 CO, les prestations versées aux travailleurs par une institution de prévoyance peuvent être déduites de l'indemnité à raison des longs rapports de travail dans la mesure où elles ont été financées soit par l'employeur lui-même, soit par l'institution de prévoyance au moyen de la

contribution de l'employeur. Depuis l'introduction généralisée de la prévoyance professionnelle, instituée par la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidité (LPP), entrée en vigueur le 1er janvier 1985, l'indemnité de l'art. 339b CO a perdu de son importance. Restent principalement concernés les travailleurs à temps partiel dont le salaire est inférieur au seuil entraînant l'assujettissement à la prévoyance professionnelle obligatoire (art. 8 LPP et 3a OPP 2). Pour déterminer si un travailleur assuré en prévoyance professionnelle a droit à une indemnité de départ résiduelle, il convient, dans un premier temps, de calculer le montant qui serait dû à titre d'indemnité de départ puis, d'en déduire, dans un second temps, la prestation de remplacement prévue par l'art. 339d al. 1 CO. Cette dernière est quant à elle calculée en déduisant les cotisations versées par le travailleur de la prestation de libre passage. Alternativement, la prestation de remplacement peut également être déterminée en cumulant les cotisations de l'employeur sur toute la durée des rapports de travail (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème éd., 2019, pp. 890-891).

7.1.2 Jurisprudence et doctrine concluent à l'existence d'un principe général d'égalité de traitement déduit de l'art. 328 CO obligeant l'employeur à protéger la personnalité de l'employé et des art. 28 ss CC instituant les règles générales de protection de la personnalité. Une décision subjective de l'employeur ne contrevient à l'interdiction de discriminer que dans la mesure où elle exprime une dépréciation de la personnalité du travailleur et lui porte ainsi atteinte. Une telle situation n'est réalisée que si l'employé est placé dans une situation clairement moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés; tel n'est en revanche pas le cas lorsque l'employeur favorise simplement quelques employés (ATF 129 III 276 consid. 3.1 et les références citées; arrêt du Tribunal fédéral 4A_651/2017 du 4 avril 2018 consid 3.3; 4A_63/2007 du 6 juillet 2017 consid. 4.2).

7.2 En l'espèce, le Tribunal a retenu que le total des cotisations payées par l'employeur à la prévoyance professionnelle pour les années 2013 à 2021, soit le montant admis de 242'793 fr., couvrait largement le montant de l'indemnité réclamée, de sorte que celle-ci n'était pas fondée. L'employé n'avait en outre pas établi une quelconque inégalité de traitement.

L'appelant ne conteste pas que les cotisations versées par son employeur dépassent le montant de l'indemnité exigée. Il se limite à invoquer une inégalité de traitement, se prévalant du témoignage de S_____.

Certes, ce dernier a déclaré avoir reçu, dans le cadre de négociations à la suite de son licenciement, une prime d'ancienneté. Cet élément ne suffit toutefois pas à établir qu'il se trouvait dans une situation semblable à l'appelant. En tout état de cause, l'appelant échoue à démontrer qu'un grand nombre d'autres employés auraient également reçu une telle compensation.

Le grief doit donc être écarté et le chiffre 5 du dispositif attaqué confirmé.

- 8. 8.1** L'appel étant infondé, il n'y a pas lieu de revoir les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC *a contrario*). Les chiffres 6 à 11 du dispositif du jugement entrepris seront ainsi confirmés.

8.2 Au regard de la valeur litigieuse supérieure à 50'000 fr., il y a lieu de percevoir des frais judiciaires pour la procédure d'appel (art. 114 let. c cum 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Ceux-ci seront arrêtés à 4'000 fr., mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC) et entièrement compensés avec l'avance du même montant versée par ce dernier, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

La procédure d'appel ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC), aucune des parties n'ayant procédé de manière téméraire ou de mauvaise foi.

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 8 mai 2023 par A_____ contre les chiffres 5 à 11 du dispositif du jugement JTPH/79/2023 rendu le 21 mars 2023 par le Tribunal de première instance dans la cause C/11563/2021.

Déclare irrecevable l'appel interjeté le 8 mai 2023 par A_____ contre le chiffre 3 du dispositif de ce jugement.

Au fond :

Confirme les chiffres 5 à 11 du dispositif dudit jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 4'000 fr., les met à la charge de A_____ et dit qu'ils sont entièrement compensés par l'avance de frais versée par ce dernier, laquelle demeure acquise à l'Etat de Genève.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel.

Siégeant :

Monsieur Laurent RIEBEN, président; Madame Monique FLÜCKIGER, Monsieur Michael RUDERMANN, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, 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.