REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/11679/2016-2 **CAPH/61/2021**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 25 FEVRIER 2021

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, France, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 24 avril 2020 (JTPH/163/2020), représenté par son curateur, l'Association tutélaire des majeurs protégés de l'Ain (ci-après ATMP), 271 avenue de San Severo, 01000 Bourg en Bresse, France, comparant par Me AD_____, avocat, _____, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

et

1) B_____ SARL, sise _____ [GE], **2) C_____ SA**, sise _____ [GE], **3) D_____ Sàrl**, sise _____ [GE] et **4) E_____ SA**, sise _____ [GE],

intimées, toutes comparant par Me Marc OEDERLIN, avocat, Nomea Avocats, avenue de la Roseraie 76A, 1205 Genève, en l'Étude duquel elles font élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 23 mars 2021.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/163/2020 rendu le 24 avril 2020, notifié aux parties le 27 avril 2020, le Tribunal des prud'hommes a, notamment et au fond, débouté A_____ des fins de sa demande (ch. 6), arrêté les frais de la procédure à 2'970 fr. (ch. 7), les a mis à la charge de A_____ (ch. 8) et compensés avec l'avance de frais de 2'970 fr. effectuée par celui-ci demeurant acquise à 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 expédié le 27 mai 2020 au greffe de la Cour de justice, A_____ a formé appel de ce jugement dont il sollicite l'annulation. Il a conclu, cela fait, à ce que la Cour condamne :

- B_____ Sàrl à lui payer 10'873 fr. 24 et 29'536 fr. 09 brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 mai 2016, 82'568 fr. 01 et 5'167 fr. 84 brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er mars 2013, sous déduction des charges légales et conventionnelles, 4'604 fr. 10 net et 15'245.96 EUR, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 mai 2016;

- C_____ SA à lui payer 4'720 fr. 20 et 16'588 fr. 52 brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 avril 2016, 47'552 fr. 63 et 3'023 fr. 54 brut, avec intérêts à 5% l'an à compter du 1er septembre 2013, sous déduction des charges légales et conventionnelles, 3'466 fr. 55 net et 1'270.49 EUR, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 avril 2016;

- D_____ Sàrl à lui payer 3'060 fr. 77, 8'124 fr. 27 et 1'441 fr. 11 brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 avril 2016, 22'119 fr. 56 brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 15 avril 2016, sous déduction des charges légales et conventionnelles, 2'247 fr. 85 net et 1'270.49 EUR avec intérêts à 5% l'an à compter du 30 avril 2016;

- E_____ SA à lui payer 5'162 fr. 74 et 3'790 fr. 03, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 avril 2016, 3'795 fr. 04 et 457 fr. brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 15 août 2015, sous déduction des charges légales et conventionnelles, 3'791 fr. 55 net et 1'270.49 EUR, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 mai 2016.

Il a pris ses conclusions avec suite de frais et dépens.

b. B_____ Sàrl, C_____ SA, D_____ Sàrl, E_____ SA (ci-après, ensemble, les sociétés ou les intimées) ont conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions et à la confirmation du jugement entrepris, sous suite de frais et dépens.

c. Les parties ont répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions.

d. Par avis du 13 novembre 2020, la Cour a informé les parties de ce que la cause était gardée à juger.

e. Par courrier du 5 novembre 2020, l'ATMP, curatrice de A_____, a fait savoir à la Cour qu'elle ratifiait l'acte d'appel et mandatait Me AD_____ pour la défense des intérêts de son pupille.

C. Les faits pertinents suivants résultent du dossier :

a. Les sociétés sont inscrites au Registre du commerce de Genève et ont pour but social l'exploitation de quatre restaurants, à savoir, à l'époque des faits pertinents, l'enseigne F_____, G_____, H_____ et I_____.

Au moment des faits pertinents, J_____ était administrateur et l'animateur principal de ces sociétés.

b. Par contrat de travail signé le 31 août 2010, A_____ a été engagé par B_____ Sàrl, à partir du 1er août 2010, pour une durée indéterminée, en qualité de chef de cuisine, moyennant un salaire mensuel brut de 6'000 fr.

L'art. 10 du contrat, soit un formulaire comportant des cases à cocher, a la teneur suivante : "*a) Le collaborateur est tenu d'effectuer les heures supplémentaires nécessaires dans les limites du raisonnable. Les heures supplémentaires doivent être compensées par du temps libre de même durée ou payées dans un délai raisonnable.*

b) Il est possible de convenir avec chaque collaborateur de l'indemnisation mensuelle des heures supplémentaires. La durée hebdomadaire du travail de 50 heures prévue par la loi sur le travail ne peut toutefois pas être dépassée.

Les heures supplémentaires sont indemnisées à hauteur de 100% du salaire brut dès lors que les conditions suivantes sont réunies :

- l'établissement décompte la durée du travail selon l'article 21 de la [de la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (ci-après "CCNT")]*,*

- le solde des heures supplémentaires est communiqué tous les mois par écrit au collaborateur,

- le paiement intervient au plus tard avec le versement du dernier salaire.

Si ces conditions ne sont pas réunies, les heures supplémentaires doivent impérativement être rémunérées à hauteur de 125% du salaire brut.

Les heures supplémentaires mensuelles visées au chiffre 4 et déjà indemnisées sont déduites d'un éventuel solde final.

c) Si le salaire brut (hors 13ème salaire) est au minimum à CHF 6'750.– par mois, il est possible de convenir par écrit d'une autre règle concernant les heures supplémentaires. La durée du travail doit être décomptée et une compensation des heures supplémentaires reste permise dans la mesure du possible. Les parties conviennent de ce qui suit :

□ *les heures supplémentaires ne sont pas indemnisées"*

Le collaborateur avait droit à six jours fériés payés par an (une demi-journée par mois, fête nationale comprise) (art. 14). Il avait droit à cinq semaines de vacances par an (trente-cinq jours civils par an / 2,92 jours civils par mois; art. 15).

Il est admis que ce premier contrat prévoyait une durée de 42h00 de travail hebdomadaire.

A compter du mois d'octobre 2010, le salaire mensuel brut de A_____ a été augmenté à hauteur de 7'000 fr.

c. Par contrat de travail signé le 1er juin 2011, A_____ a été engagé par C_____ SA à compter de cette date, pour une durée indéterminée, en qualité de chef de cuisine, moyennant un salaire mensuel brut de 3'000 fr. pour 18h00 hebdomadaires représentant un taux de 40%. Selon ledit contrat, l'employé travaillait du lundi au jeudi.

d. A compter du mois de juin 2011, le salaire mensuel brut de A_____ auprès de B_____ Sàrl, treizième salaire compris, a été diminué pour être porté à 4'292 fr.

e. Par contrat de travail signé le 1er septembre 2012, A_____ a été engagé par D_____ Sàrl à compter de cette même date pour une durée indéterminée, en qualité de chef de cuisine responsable achats, moyennant un salaire mensuel brut de 2'076 fr. et un treizième salaire mensuel brut de 172 fr. 92, pour 13h30 de travail hebdomadaires, représentant un taux d'activité de 30%. Selon ledit contrat, l'employé travaillait du lundi au vendredi.

Les mêmes dispositions précitées, en lien avec le contrat de travail avec B_____ Sàrl (cf. attendu **b.** *supra*), étaient reprises dans les contrats de travail avec C_____ SA et D_____ Sàrl.

f. Par avenant du 1er septembre 2012, le taux d'activité de A_____ auprès de B_____ Sàrl a été arrêté à 40% pour un salaire mensuel brut de 4'604 fr. 17.

g. Par contrat de travail signé le 1er mai 2015, A_____ a été engagé par E_____ SA à compter de cette même date, pour une durée indéterminée, en

qualité de chef exécutif, moyennant un salaire mensuel brut de 3'500 fr. et un treizième salaire mensuel brut de 291 fr. 55, pour 10h30 de travail hebdomadaires, représentant un taux d'activité de 25%. Selon ledit contrat, l'employé travaillait du mardi au vendredi.

Les mêmes dispositions précitées, en lien avec le contrat de travail avec B_____ Sàrl (cf. attendu **b.** *supra*), étaient reprises dans les contrats de travail avec E_____ SA.

h. Par avenant du 1er mai 2015, le taux d'activité de A_____ auprès de C_____ SA a été réduit à 20% pour un salaire de 3'466 fr. 55 brut, treizième salaire compris.

i. Par avenant toujours du 1er mai 2015, le taux d'activité de A_____ auprès de D_____ Sàrl a été réduit à 15%. Le salaire s'élevait à hauteur de 2'247 fr. 85, treizième salaire compris.

j. Les personnes suivantes entendues comme témoin dans la procédure ont travaillé pour les sociétés durant la même période que A_____ :

- L_____ a travaillé au restaurant I_____ pour E_____ SA, de 2015 à 2018, en qualité de cuisinier.

- M_____, en couple avec la nièce de A_____, déjà avant sa période de travail avec ce dernier, avait travaillé, en cuisine, pour J_____ en 2015 au F_____, au G_____ et à I_____.

- N_____ a travaillé en 2015 pour C_____ SA, au bar H_____ et auparavant au G_____, en qualité de serveuse essentiellement.

- O_____, ex-épouse de A_____, leur séparation datant de 2002, est une collaboratrice des sociétés et s'occupe du secrétariat, de la comptabilité, de la saisie et du contrôle des factures, des relevés bancaires, des créditeurs et débiteurs, ainsi que des salaires.

- P_____ a travaillé au F_____ en tant qu'extra de cuisine pendant cinq mois. Il connaissait personnellement A_____ en raison d'une expérience commune antérieure dans un autre restaurant. Il est cuisinier de formation.

- Q_____ a travaillé au F_____ et à I_____, du 1er janvier à mai 2015, puis de fin 2015 à août 2017 comme serveur au F_____.

- R_____ a travaillé de septembre 2014 à juin 2015 au G_____ et parfois au F_____, puis dès juillet 2015 à I_____.

- S_____ a travaillé dès le début 2013 au F_____, en qualité d'auxiliaire de gastronomie, puis au G_____ et à H_____, avant de quitter l'entreprise en septembre 2014.

- T_____, compagne de A_____ à l'époque où il travaillait ensemble pour les sociétés, avait travaillé durant cinq ans comme serveuse, sans qu'elle puisse se rappeler exactement quand.

- U_____ a succédé à A_____ en tant que chef de cuisine.

V_____ est une amie de J_____ et était l'amie de A_____, qu'elle avait perdu de vue et une cliente des restaurants.

W_____, boucher, livrait le F_____ et plus tard I_____.

k. Au sein des restaurants, A_____ avait une position dirigeante. Il gérait l'ensemble de la brigade des quatre restaurants dont il était l'employé, les commandes, l'élaboration des cartes et des menus (déposition de J_____, témoins L_____, N_____, R_____ entre autres). Il engageait la plupart des collaborateurs (déposition de J_____), voire "*tout le monde*" (témoin L_____). Il suppléait J_____, lorsque celui-ci n'était pas présent (témoin Y_____).

l. Le lieu de travail principal de A_____ était le F_____, même s'il arrivait qu'il se rende dans les autres établissements (déposition de J_____, témoins L_____ et M_____).

m. Il existait un système de relevé des heures que chaque employé remplissait (témoin L_____), mais pas A_____ (témoin O_____), bien qu'une fiche fût mise à sa disposition (témoin T_____).

Les heures supplémentaires des autres employés étaient soit indemnisées, soit compensés par un congé (témoin L_____).

S'agissant des horaires de A_____, celui-ci a allégué dans sa demande avoir travaillé, du 1er août 2010 au 30 avril 2015, du lundi au vendredi de 6h00 à 23h00 (lundi), minuit (mardi et mercredi) ou 1h00 (jeudi et vendredi), avec une heure de pause fragmentée, ainsi que de 17h00 à 1h00 du matin le samedi. Puis, dès le 1er mai 2015, il commençait non plus à 6h00, mais à 9h30.

Selon J_____, ses horaires étaient plutôt de 10h00-10h30 à 14h00-14h30, puis de 18h00-18h30 jusque vers 22h30-23h, en fonction de l'affluence. Il travaillait tous les midis du lundi au vendredi et tous les soirs du mardi au samedi et avait donc congé le samedi midi, le dimanche et le lundi soir.

Selon les témoignages recueillis en première instance, A_____ arrivait à 10h00 et repartait à 14h30-15h00, avant de revenir vers 18h00-18h30 et de finir entre

22h30 et 0h30 en semaine et plutôt 23h30-0h30 le week-end (témoin L_____), parfois à 10h00 A_____ était déjà présent (témoin S_____) et il restait parfois l'après-midi (témoin M_____), parfois à 10h30 le F_____ était encore fermé (témoin N_____) et d'autres fois il était déjà ouvert à 9h00 (témoin W_____). Episodiquement, A_____ n'était pas sur place avant 11h (témoin Y_____). Le F_____ était fermé le lundi soir (témoin S_____), ainsi que le samedi matin (témoin T_____) et le dimanche (témoin P_____), sauf pendant une certaine période indéterminée (témoin S_____).

Selon le témoin T_____, A_____ arrivait à 9h00 et partait à la fermeture, comme elle. Il restait même parfois l'après-midi. Cependant, il s'arrêtait de travailler à 22h00. Il y avait eu une période, après un contrôle des service d'hygiène qui s'était mal passé, où A_____ venait tôt, soit vers 6h00, et restait l'après-midi. Il faisait de même en cas de gros banquets. Il était très rare qu'il travaille le samedi ou le dimanche.

Après le service, qui se terminait vers 22h00 (témoin T_____) ou 23h00 (témoin S_____), A_____ restait sur place et consommait des boissons alcoolisées avec les autres employés (témoin O_____ et T_____), en général jusque vers minuit ou 2h (témoin Y_____). Parfois, à 22h30, A_____ était déjà changé et les autres cuisiniers fermaient la cuisine (témoin R_____). Lorsque A_____ allait au bar H_____, il arrivait entre minuit et 2h00 et sa visite était plutôt amicale (témoin S_____ et T_____).

n. Quant aux jours fériés et vacances, A_____ a allégué avoir pris une semaine de vacances par année et avoir toujours travaillé pendant les jours fériés.

Selon J_____, les jours de vacances étaient liés à la fermeture annuelle du F_____ entre Noël et Nouvel-An et le solde était pris durant les saisons basses entre juillet et août. En fin d'année, s'il devait encore des jours de vacances ou fériés à A_____, il les lui indemnisait. O_____ tenait le registre des jours de vacances et des présences. A_____ souhaitait que cette indemnisation soit faite de la main à la main afin de ne pas être imposé dessus. J_____ ne disposait pas de quittance y relative. Si A_____ avait travaillé durant des jours fériés, ces derniers étaient compensés.

Selon une fiche de salaire de A_____ de décembre 2010, le salaire brut s'élevait à 9'125 fr. Huit jours de vacances avaient été pris sur 17,1 autorisés, de sorte que 9,1 jours étaient à indemniser à hauteur de 2'125 fr. La mention "*salaire versé pour solde de tout compte, inclus heures supplémentaires effectuées depuis début du contrat de travail*" figurait au bas de cette fiche de salaire.

Quant aux fiches de salaire de décembre 2011, 2012 et 2013, elles font état d'un décompte des jours de congé, puis le solde de vacances devient nul au terme de l'année, tous les jours ayant été pris. En outre, toutes les fiches de salaire

contiennent la mention "*salaire versé pour solde de tout compte, inclus heures supplémentaires effectuées depuis début du contrat de travail*" ou "*salaire versé pour solde de tout compte depuis le début du contrat de travail*". Dès 2014, le décompte des jours de vacances ne figure plus sur les fiches de salaire, ni de mention pour solde de tout compte. Aucun décompte d'heures supplémentaires n'apparaît sur l'une des fiches de salaire.

Selon les témoignages recueillis, le F_____ était fermé au mois d'août (témoins L_____ et P_____), ainsi qu'entre Noël et Nouvel-An (témoin Y_____ et T_____). I_____ était fermée aux environs du 22-23 décembre jusqu'à la fin du mois de janvier (témoin L_____). Les autres restaurants étaient fermés également pour Noël et rouvraient début janvier (témoin L_____). Il y avait outre la fermeture pendant Noël, une fermeture pendant une ou deux semaines pendant l'été (témoin P_____).

P_____, qui travaillait comme "*extra*" en cuisine, venait un samedi soir par mois et tous les mercredis. Il arrivait que A_____ soit là le mercredi, mais la plupart du temps il n'était pas présent.

Selon le témoin T_____, A_____ ne prenait jamais de vacances et avait repeint une fois la salle du fond de l'un des restaurants durant une période de fermeture.

o. Les prestations professionnelles de A_____ étaient telles que J_____ avait "*peur de le perdre*", en raison de son rôle pour les quatre établissements, même s'il avait pris connaissance de problèmes que A_____ engendrait à l'égard d'autres employés. Courant 2015, la qualité du travail s'était dégradée, selon J_____. Celui-ci avait essayé d'en parler avec A_____, mais ce dernier profitait de sa position dominante pour ne rien changer. Z_____, épouse de J_____, gérante de I_____ et administratrice de E_____ SA, avait pu constater des faiblesses au niveau professionnel, au point de mettre en danger la pérennité de I_____ par des charges trop élevées et des lacunes au niveau de l'hygiène.

A_____ a été décrit comme agréable, dévoué et passionné par son travail (témoins M_____ et V_____), voire s'entendant bien avec ses collègues (témoins O_____ et R_____). Il était un "*bosseur*" et ne bâclait pas son travail, tout en ayant un comportement normal (témoin P_____). Cependant, d'autres collaborateurs ont déclaré qu'il avait "*du tempérament*" - surtout lorsqu'il buvait de l'alcool (témoin N_____) -, n'était pas facile et était parfois "*chaud*", qu'il était autoritaire, mais pas impoli (témoin S_____). Il pouvait ainsi jeter un plat par terre s'il n'était pas préparé selon ses critères (témoin L_____). Il obligeait les collaborateurs à boire de l'alcool avec lui (témoin N_____). En l'absence de J_____, A_____ se considérait comme un dieu et traitait les employés comme de la "*merde*" (témoin N_____).

AA_____ Y_____ a déclaré que A_____ faisait son travail comme il le devait. Cela étant, il lui parlait mal, était exécrable et connaissait des moments d'énervement dans l'excès. Il rabaissait les employés quant à leurs compétences professionnelles. A_____ pouvait s'énerver parce qu'un client avait demandé une entrecôte bien cuite et refuser de servir la viande de cette façon. Après une conversation virulente, il avait décidé de démissionner. Il était revenu travailler après le départ de A_____.

S_____ avait lui aussi quitté l'entreprise suite à une altercation avec A_____. Celui-ci parlait de façon peu flatteuse de sa famille à un collègue. S_____ était intervenu pour lui demander de cesser et, A_____ ayant bu, celui-ci avait voulu en venir aux mains. Il avait alors démissionné.

T_____ avait constaté que les prestations de A_____ étaient variables. Il était le seul qui "*gueulait*". Il était passionné et impliqué, mais il pouvait s'énerver durant le service ou s'acharner sur des collaborateurs comme sur Q_____ par exemple. Il s'en prenait à elle parfois. Il avait tous les pouvoirs dans l'entreprise et la faisait tourner. J_____ était trop gentil et l'avait trop laissé faire.

Selon la déposition de U_____, qui a remplacé A_____ peu après son départ, les prestations de celui-ci étaient un "*peu n'importe quoi*". Le personnel lui avait dit qu'il fallait que "*cela se termine*" avec A_____. Les réfrigérateurs étaient mal tenus et il avait fallu six mois pour y remettre de l'ordre, de nombreuses denrées devant être jetées. Les fournisseurs se plaignaient aussi. Il n'avait jamais vu ça dans sa pratique antérieure de cuisinier.

Les rapports de A_____ et J_____ étaient bons (témoins L_____ et M_____), même si certains employés avaient assisté à des "*coups de gueule*" de A_____ envers J_____ (témoin N_____) ou que l'un se plaignait parfois de l'autre (témoin V_____).

p. Selon plusieurs factures datées de 2014 à 2015, A_____ a acquis, voire réparé, en France plusieurs éléments de matériel appartenant aux sociétés, à savoir, notamment, une machine sous-vide, un bain marie, un lave-vaisselle, une machine à glaçons, un trancheur à jambon, une armoire frigorifique positive, une cellule de refroidissement, un toasteur, un mixer et une friteuse.

Les sociétés n'ont pas contesté, à part le trancheur à jambon, que A_____ avait effectué ses achats pour elles. Elles ont affirmé que A_____ avait été payé "*de la main à la main*", ce que l'intéressé conteste.

Le total des factures, hors trancheur à jambon, représente 17'636.66 EUR.

q. Par courriers du 19 novembre 2015, B_____ Sàrl a résilié le contrat de travail de A_____ avec effet au 31 janvier 2016; D_____ Sàrl a résilié le contrat de

travail de A_____ avec effet au 31 décembre 2015; C_____ SA a résilié le contrat de travail de A_____ avec effet au 31 décembre 2015, avec libération de l'obligation de travailler dès le 19 novembre 2015; E_____ SA a résilié le contrat de travail de A_____ avec effet au 31 décembre 2015, avec libération de l'obligation de travailler dès le 19 novembre 2015.

J_____ a déclaré qu'il avait été décidé de licencier A_____, en raison de la dégradation de la qualité de la cuisine et parce que celui-ci, responsable des achats, chargeait essentiellement les coûts auprès de C_____ SA afin d'améliorer le rendement des autres établissements. Cette dernière société gérait l'exploitation du bar H_____, lequel déployait la plus grosse activité.

Selon T_____, J_____ avait commencé par dire à A_____ qu'il ne voulait plus de lui à I_____, le motif sous-jacent étant que Z_____ ne s'entendait plus avec lui. Le demandeur avait été vexé et "*retourné*" et tout avait "*déraillé*" à partir de là.

q. J_____ a déclaré que A_____, après l'annonce de son licenciement, avait fait valoir des prétentions "*totalement infondées*" et avait menacé de se mettre en arrêt maladie.

Une réunion avait eu lieu entre certains employés lors de la nuit du 28 au 29 novembre 2015, lors de laquelle A_____ les avait informés de son licenciement (témoin M_____). M_____ ne s'était pas rendu au travail le lundi 30 novembre en raison d'un problème au genou, étant précisé qu'il avait été licencié peu auparavant. T_____ a confirmé que, lors du licenciement de A_____, celui-ci les avait pris par les sentiments. Par solidarité, ils n'étaient plus revenus travailler et avaient, par la suite, regretté leur geste.

J_____ a ajouté que A_____ s'était ensuite mis en incapacité de travail - du 30 novembre 2015 au 12 janvier 2016 pour une entorse grave au genou droit -, tout comme ses collègues, feu AB_____, T_____, AC_____ et M_____. Chacun possédait un certificat médical différent, mais, selon J_____, A_____ était à l'origine de cette situation, ainsi que lui avait rapporté un tiers. Il n'avait ainsi pas pu ouvrir le F_____ et le G_____ pendant deux jours.

r. Par courrier du 2 décembre 2015, adressé à D_____ Sàrl, B_____ Sàrl, C_____ SA et E_____ SA, A_____ s'est opposé à son congé du 19 novembre 2015, au motif que celui-ci était abusif.

s. En raison des faits décrits à l'attendu **q.** ci-dessus, par courrier du 7 décembre 2015, D_____ Sàrl, B_____ Sàrl, C_____ SA et E_____ SA ont résilié les contrats de travail de A_____ avec effet immédiat.

Selon J_____, les collaborateurs précités avaient vu leur contrat de travail connaître le même sort. Il avait par la suite trouvé un accord à l'amiable avec feu AB_____ et T_____.

t. Par demande en paiement déposée le 3 juin 2016, non conciliée le 18 juillet 2016, et introduite au Tribunal le 17 octobre 2016, A_____ a assigné E_____ SA, C_____ SA, B_____ Sàrl et D_____ Sàrl en paiement de la somme totale de 297'270 fr. 27, avec suite de frais et dépens.

Ladite somme se décompose comme suit, pour les prétentions à l'encontre de B_____ Sàrl :

- 10'873 fr. 24 brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mai 2016, à titre de salaire pendant le délai de congé ;

- 82'568 fr. 01 brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er mars 2013 (date moyenne), à titre d'indemnisation d'heures supplémentaires ;

- 29'536 fr. 09 brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mai 2016, à titre d'indemnité pour jours de vacances non pris en nature ;

- 5'167 fr. 84 brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er mars 2013 (date moyenne), à titre d'indemnité pour jours fériés non pris en nature ;

- 4'604 fr. 10 net, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mai 2016, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, équivalente à un mois de salaire ;

- 4'604 fr. 10 net, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mai 2016, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, équivalente à un mois de salaire ;

- 15'245.96 EUR avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mai 2016, à titre de remboursement de frais d'achats ;

Pour les prétentions à l'encontre de C_____ SA :

- 4'720 fr. 20 brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 avril 2016, à titre de salaire pendant le délai de congé ;

- 47'552 fr. 63 brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er septembre 2013 (date moyenne), à titre d'indemnisation d'heures supplémentaires ;

- 16'588 fr. 52 brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 avril 2016, à titre d'indemnité pour jours de vacances non pris en nature ;

- 3'023 fr. 54 brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er septembre 2013 (date moyenne), à titre d'indemnité pour jours fériés non pris en nature ;

- 3'466 fr. 55 net, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 avril 2016, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, équivalente à un mois de salaire ;

- 3'466 fr. 55 net, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès len30 avril 2016, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, équivalente à un mois de salaire ;

- 1'270.49 EUR avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 avril 2016, à titre de remboursement de frais d'achats ;

Pour les prétentions à l'encontre de D_____ Sàrl :

- 3'060 fr. 77 brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 avril 2016, à titre de salaire pendant le délai de congé ;

- 22'119 fr. 56 brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 avril 2014 (date moyenne), à titre d'indemnisation d'heures supplémentaires ;

- 8'124 fr. 27 brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 avril 2016, à titre d'indemnité pour jours de vacances non pris en nature ;

- 1'441 fr. 11 brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 avril 2016 (date moyenne), à titre d'indemnité pour jours fériés non pris en nature ;

- 2'247 fr. 85 net, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 avril 2016, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, équivalente à un mois de salaire ;

- 2'247 fr. 85 net, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 avril 2016, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, équivalente à un mois de salaire ;

- 1'270.49 EUR avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mai 2016, à titre de remboursement de frais d'achats ;

Pour les prétentions à l'encontre de E_____ SA :

- 5'162 fr. 74 brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 avril 2016, à titre de salaire pendant le délai de congé ;

- 3'795 fr. 04 brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 août 2015 (date moyenne), à titre d'indemnisation d'heures supplémentaires ;

- 3'790 fr. 03 brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 avril 2016, à titre d'indemnité pour jours de vacances non pris en nature ;

- 457 fr. brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 août 2015 (date moyenne), à titre d'indemnité pour jours fériés non pris en nature ;

- 3'791 fr. 55 net, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mai 2016, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, équivalente à un mois de salaire ;

- 3'791 fr. 55 net, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mai 2016, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, équivalente à un mois de salaire ;

- 1'270.49 EUR avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mai 2016, à titre remboursement de frais d'achats.

A_____ a produit plusieurs attestations écrites de AB_____, AC_____, M_____ et T_____. AB_____, décédé, n'a pas pu être entendu. Les parties ont renoncé à l'audition de AC_____.

u. Par mémoire de réponse, les sociétés ont conclu au déboutement de A_____ de toute ses conclusions.

v. En début d'année 2017, A_____ a été victime d'un accident vasculaire cérébral, le laissant avec des difficultés à s'exprimer, de sorte qu'il n'a été en mesure d'être entendu oralement durant la procédure.

Tous ses actes de procédure ont été ratifiés par les autorités compétentes en charge de la gestion de la curatelle sous laquelle il a été placé.

w. En cours de procédure, un litige est survenu s'agissant d'un prétendu accord signé le 29 mai 2017 par les parties et selon lequel les sociétés indemnisaient A_____ à raison de 21'500 fr. pour solde de tout compte, celui-ci retirant sa demande par courrier du même jour.

Par jugement du 3 janvier 2019, le Tribunal a retenu que le courrier de retrait de la demande daté du 29 mai 2017 et parvenu au greffe du Tribunal le 30 mai 2017, ne déployait pas d'effets juridiques.

Aucune des parties n'a recouru contre le jugement précité.

x. Lors de l'audience de débats principaux du 10 décembre 2019, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions.

Le Tribunal a alors gardé la cause à juger.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel, écrit et motivé, formé dans les trente jours, est recevable contre les décisions finales de première instance, lorsque la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308, 311 CPC).

En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

L'appel a été interjeté dans le délai et selon les formes prévues par la loi (art. 311 CPC), de sorte qu'il est recevable.

1.2 La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

2. Le Tribunal a débouté l'appelant de toutes ses prétentions en paiement d'heures supplémentaires.

2.1

2.1.1 Selon l'art. 321c al. 1 CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.

2.1.2 Selon la jurisprudence, à défaut d'une réglementation expresse du temps de travail, les cadres supérieurs ne peuvent prétendre à une indemnisation des heures supplémentaires effectuées que lorsqu'ils se voient confier des tâches excédant leur cahier des charges, ou lorsque l'ensemble du personnel a dû fournir un nombre conséquent d'heures supplémentaires pendant une certaine durée. Cela étant, l'art. 321c CO s'applique aussi aux cadres supérieurs dans la mesure où leur horaire a été expressément défini par le contrat (ATF 129 III 171 consid. 2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_172/2012 du 22 août 2012 consid. 4.3.2).

En principe, un cadre dirigeant ne peut donc prétendre à la rémunération des heures supplémentaires, car il a la liberté de répartir son travail et le surcroît de travail est compensé par un salaire de base plus élevé. Cette règle ne vaut cependant pas lorsque, dans le contrat de travail, les parties ont expressément prévu une indemnisation des heures supplémentaires ou une durée déterminée de travail, pour autant que, dans ce dernier cas, les parties n'aient pas exclu par écrit la rémunération des heures supplémentaires, conformément à l'art. 321c al. 3 CO. Selon la doctrine, il faut dénier à un cadre qui dispose non seulement d'une autonomie dans la gestion de son temps, mais également de la responsabilité d'organiser le travail et les horaires au sein de la structure, la possibilité de réclamer des heures supplémentaires; en raison de la délégation ou de l'attribution

de pouvoir d'organiser le temps de travail au sein de leur équipe, ils doivent également organiser leur propre travail de manière à ne pas effectuer d'heures supplémentaires (WYLER / HEINZER, Droit du travail, 4ème éd. 2019, p. 144 et suivantes).

Selon l'art. 2 CCNT, les chefs d'établissement et les directeurs sont exclus du champ d'application de ladite convention collective. Selon le commentaire officiel de la CCNT (disponible en ligne : l-gav.ch/fileadmin/user_upload/200303_ Kommentar_fr_ L-GAV_2017_V02.pdf), les collaborateurs qui exercent la fonction de chef d'établissement, de directeur, de gérant ou d'administrateur ne sont pas soumis à la CCNT. Le titre de la fonction ne suffit pas en soi pour échapper au régime de la CCNT. Ne sont exclues de la CCNT que les personnes qui, de par leur position et leur responsabilité et eu égard à la taille de l'établissement, disposent d'un pouvoir de décision important ou participent de manière déterminante à des décisions de portée majeure et peuvent ainsi influencer de manière durable la structure, la marche des affaires et le développement de l'établissement (art. 9 OLT 1). Tel est le cas par exemple d'une personne qui est habilitée à engager ou à licencier des collaborateurs sous sa propre responsabilité et qui peut déterminer la politique des salaires de l'établissement.

L'art. 21 CCNT prévoit que les établissements ouverts toute l'année sont tenus d'établir, par écrit et avec les collaborateurs, des horaires de travail deux semaines à l'avance pour deux semaines et les établissements saisonniers une semaine à l'avance pour une semaine. Sauf dans les cas d'urgence, toute modification ultérieure doit être convenue d'un commun accord (ch. 1). L'employeur est responsable de l'enregistrement de la durée du temps de travail effectuée. Cet enregistrement doit être signé au moins une fois par mois par le collaborateur. Si l'employeur délègue au collaborateur la réalisation de cet enregistrement, ce dernier devra être signé au moins une fois par mois par l'employeur (ch. 2). L'employeur tient un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs (contrôle de la durée du travail). Le collaborateur peut s'informer à n'importe quel moment sur les heures de travail qu'il a effectuées ainsi que sur les jours de repos, jours fériés et vacances qui lui restent à prendre (ch. 3). Si l'employeur n'observe pas l'obligation d'enregistrer la durée du travail du collaborateur, l'enregistrement de la durée du travail ou le contrôle de la durée du travail réalisé par le collaborateur sera admis comme moyen de preuve en cas de litige (ch. 4).

Ainsi, dans un cas concernant un gérant de café, le Tribunal fédéral a considéré que l'art. 2 CCNT excluant un tel gérant de son champ d'application, la convention collective ne lui était donc pas applicable directement. La question pouvait se poser de savoir si les parties avaient entendu incorporer la convention au contrat, puisque leurs accords écrits s'y référaient (arrêt du Tribunal fédéral 4C_266/2004 du 30 novembre 2004 consid. 4.1). Procédant à l'interprétation du contrat selon le

principe de la confiance, le Tribunal fédéral a retenu que l'art. 21 CCNT - dans sa teneur non identique, mais similaire à l'époque - n'avait pas été conçu à l'intention de cadres responsables d'organiser eux-mêmes leur propre travail; elle vise au contraire des "*collaborateurs*" dont l'activité est continuellement organisée et surveillée par un supérieur hiérarchique. Or, en l'espèce, le gérant ne pouvait pas raisonnablement croire qu'il serait soumis à un plan de travail de quinzaine en quinzaine, puis à un contrôle subséquent de ce plan. L'art. 21 CCNT n'était donc pas incorporé au contrat et n'était pas applicable (arrêt du Tribunal fédéral précité consid. 4.4).

2.1.3 Il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué les heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO et de prouver la quotité des heures dont il demande la rétribution (art. 8 CC; ATF 129 III 171 consid. 2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 3; 4A_482/2017 du 17 juillet 2018 consid. 2.1). S'il n'est pas possible d'établir le nombre exact d'heures effectuées, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, en estimer la quotité. L'évaluation se fonde sur le pouvoir d'appréciation des preuves et relève donc de la constatation des faits, que le Tribunal fédéral revoit uniquement sous l'angle de l'arbitraire (ATF 128 III 271 consid. 2b/aa; arrêt du Tribunal fédéral 4A_338/2011 du 14 décembre 2011 consid. 2.2, in PJA 2012 282). Si l'art. 42 al. 2 CO allège le fardeau de la preuve, il ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures supplémentaires accomplies (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2; 122 III 219 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_482/2017 précité consid. 2.1).

2.1.4 Le juge doit s'efforcer de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO).

Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté - écrites ou orales -, mais aussi le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat, des projets de contrat, de la correspondance échangée ou encore de l'attitude des parties après la conclusion du contrat, établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 143 III 157 consid. 1.2.2 et les arrêts cités; 140 III 86 consid. 4.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_200/2015 du 3 septembre 2015 consid. 4.1.1; 4A_65/2012 du 21 mai 2012 consid. 10.2). La recherche de la volonté réelle des parties est qualifiée d'interprétation subjective (ATF 131 III 606 consid. 4.1; 125 III 305 consid. 2b).

Si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties - parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes - ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat (ATF 131 III 280 consid. 3.1), il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), consistant à déterminer le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune des parties pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre (application du principe de la confiance; ATF 143 III 157 consid. 1.2.2 et les arrêts cités; 135 III 140 consid. 3.2; 133 III 61 consid. 2.2.1; 132 III 268 consid. 2.3.2). Ce principe permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 130 III 417 consid. 3.2 et les arrêts cités).

2.1.5 Conformément à la jurisprudence, l'employé qui effectue des heures supplémentaires dont l'employeur a connaissance n'est pas réputé renoncer à toute rémunération en ne réclamant pas, pendant la durée des rapports de travail et même pendant une longue période, le surplus de rémunération correspondant. Il est fréquent qu'un employé qui veut se créer une situation durable dans une entreprise se charge de travaux supplémentaires sans exiger de rémunération. Il trouve une certaine compensation dans le fait qu'il profite indirectement de la prospérité de l'entreprise et augmente ses chances d'avancement. Sa renonciation est dès lors subordonnée à la condition qu'il reste au service de l'employeur. Lorsqu'il doit quitter prématurément l'entreprise, cette condition n'est pas réalisée. A moins d'une convention contraire expresse ou tacite, il recouvre alors le droit de réclamer les prestations auxquelles il a droit (ATF 86 II 155 consid. 2).

2.2 En l'espèce, s'agissant de la question des heures supplémentaires, le Tribunal, après avoir admis l'application de la CCNT, a retenu que l'appelant n'avait jamais rempli de décompte d'heures. Le rythme de travail qu'il avait invoqué en procédure était peu crédible, car par trop intense (15 heures par jour, six jours par semaine). Quant à l'horaire invoqué par les sociétés, il était "*partiellement*" confirmé par les témoignages. Le Tribunal a ainsi retenu que A_____ avait effectué des heures supplémentaires, dont une partie avait été compensée en nature. Faute de décompte écrit, aucune heure supplémentaire ne pouvait être indemnisée. En outre, au vu de ses responsabilités et de son salaire, il avait une position de cadre, de sorte que son salaire était versé "*pour solde de tout compte*", soit y compris les éventuelles heures supplémentaires effectuées.

A ces considérants, l'appelant oppose un raisonnement fondé pour partie sur l'application de la CCNT. Selon lui, dès lors que le Tribunal avait retenu que des heures supplémentaires avaient été effectuées, elles devaient être indemnisées en équité. En effet, les intimées étaient obligées de tenir un décompte des heures, ce qu'elles n'avaient pas fait. L'appelant occupait certes une fonction de cadre, mais une indemnisation des heures supplémentaires avait été convenue.

Les intimées contestent les arguments de l'appelant et développent une argumentation similaire à celle retenue par le Tribunal. Elles invoquent en outre que l'appelant avait renoncé tacitement à toutes prétentions en paiement d'heures supplémentaires pour les années 2011 à 2015 en acceptant des fiches de salaire mentionnant un solde nul.

2.3 La première question à examiner est celle de savoir si la fonction de cadre de l'appelant interdit toute rémunération des heures supplémentaires

Cette fonction de l'appelant n'est pas contestée et elle est démontrée par les éléments du dossier. En effet, l'appelant décidait de pratiquement tout dans la gestion courante des restaurants et procédait aux engagements, ainsi qu'à la répartition de la charge de travail. Il suppléait J_____, qui n'était que rarement présent, en son absence.

Il a donc été retenu à juste titre que l'appelant occupait une fonction de cadre dirigeant.

Cette constatation emporte la conséquence suivante : la CCNT n'est pas applicable aux relations entre les parties en raison de l'exclusion prévue à l'art. 2 CCNT.

Se pose donc la question de savoir si les parties ont entendu intégrer les termes de cette convention collective dans leur relation contractuelle, respectivement si elles ont conclu une indemnisation des heures supplémentaires.

Le contrat de travail conclu entre les parties est une formule type comportant des cases à cocher, qui fait de nombreuses références aux dispositions de la CCNT. Selon l'appelant, l'indemnisation des heures supplémentaires reposerait sur l'art. 10 du contrat, à savoir sur la clause prévoyant que les heures supplémentaires étaient indemnisées à hauteur de 100% du salaire brut dès lors que certaines conditions étaient remplies, à défaut à hauteur de 125%.

Les circonstances entourant la conclusion du contrat n'ont pas été élucidées, ni d'ailleurs plaidées. L'appelant affirme, se fondant sur la teneur du contrat, que l'indemnisation des heures avait été convenues, alors que les intimées soutiennent que l'appelant ayant une fonction dirigeante, il n'avait jamais été convenu d'indemniser les heures supplémentaires. Etant donné que le contrat consiste en un formulaire, il ne saurait être retenu d'emblée comme exprimant la volonté réelle des parties. Au contraire, les allégués des intimées sont propres à susciter un doute sur le fait que les parties voulaient conjointement indemniser les heures supplémentaires effectuées, mais il n'est pas démontré que les parties avaient toutes deux compris que les heures ne seraient pas indemnisées. Les volontés subjectives des parties à l'époque du contrat n'ayant pas été démontrées, il y a lieu de procéder à une interprétation objective de celui-ci.

Or, la clause des contrats de travail traitant de la question des heures supplémentaires (art. 10) n'est pas particulièrement limpide. Il est ainsi indiqué à la let. a que les heures supplémentaires sont compensées par du temps libre ou payées dans un délai raisonnable. Puis, à la let. b, il est fait état d'une possibilité de convenir avec chaque collaborateur l'indemnisation des heures supplémentaires. Des conditions sont ensuite énoncées fondant l'indemnisation à raison de 100% du salaire brut, puis il est exposé que si ces conditions ne sont pas réunies l'indemnisation doit avoir lieu à raison de 125% du salaire brut. Enfin, il est laissé à la possibilité des parties, pour peu que le salaire brut soit supérieur à 6'750 fr. par mois de prévoir une autre règle. La possibilité est encore laissée aux parties de cocher une case excluant l'indemnisation des heures supplémentaires, qui n'a pas été cochée en l'occurrence.

Certes, l'on se trouve dans une situation qui pourrait être comparée à l'arrêt du Tribunal fédéral 4C_266/2004. Toutefois, la question n'est pas ici de savoir si les parties ont entendu incorporer le texte de la convention collective, ce qui n'est manifestement pas le cas, mais si, malgré les références à celle-ci, il pouvait être compris par l'appelant que ses heures supplémentaires seraient indemnisées au vu du texte du contrat.

La réponse est positive. Le contrat contient des références à la CCNT, qui n'est pas applicable, mais il possède un sens indépendant. A sa lecture, il en ressort que l'appelant pouvait compenser ses heures supplémentaires par du temps libre, mais que la rémunération en argent de ces heures n'en a pas pour autant été exclue. Au contraire, la rédaction maladroite du texte quant aux conditions se référant à la convention collective pour une indemnisation à 100%, conditions qui ne sont pas applicables à l'appelant et respectivement pas réunies, ne laisse pas subsister de doute d'une rémunération à raison de 125% du salaire brut. La case excluant dite rémunération n'a, d'ailleurs, pas été cochée.

A ce sujet, les intimées soutiennent que cette case ne s'appliquait pas en l'espèce, dès lors qu'aucun des contrats ne prévoyait un salaire supérieur à 6'750 fr. Cet argument n'est pas décisif, dans la mesure où il est clair que les différents contrats de travail signés, dont le texte est toujours identique, ne visaient qu'un seul et même emploi et n'avaient manifestement pour rôle que de répartir la charge salariale de l'appelant entre les différents établissements. De plus, il ressort du texte du contrat qu'une dérogation au principe pouvait, en cas de salaire de plus de 6'750 fr., être convenue par écrit, ce qui n'a pas été le cas. *A contrario*, si le salaire était inférieur à ce montant, la rémunération des heures supplémentaires était due.

Il découle de ce qui précède que le contrat, par son texte, doit être compris comme signifiant que les heures supplémentaires sont indemnisées à raison de 125% du salaire. La position de cadre de l'appelant ne l'empêche ainsi pas de prétendre au paiement d'éventuelles heures supplémentaires effectuées.

2.4 S'agissant de la preuve des heures supplémentaires effectuées et de leur quotité, le Tribunal a retenu que l'appelant en avait effectué sans en préciser la quotité.

Le fait que l'appelant n'ait pas rempli de décompte des heures n'est pas décisif dans la mesure où de par sa position de dirigeant, il ne pouvait pas être reproché aux intimées de ne pas avoir mis de tel décompte à sa disposition. Ensuite, la convention collective n'étant pas applicable, il n'y a pas lieu de retenir un renversement du fardeau de la preuve non plus.

Il faut donc examiner les témoignages.

L'horaire allégué par l'appelant n'est pas corroboré par ceux-ci. En effet, seul un témoin a confirmé qu'il avait commencé le matin à 6h00 pendant une certaine période. A ce titre, les témoignages écrits d'anciens employés n'ont qu'une valeur probante limitée, puisque l'on ignore dans quelle circonstances ces attestations ont été rédigées. Plus particulièrement, lesdites attestations proviennent d'employés très proches de l'appelant, qui sont, d'ailleurs, les mêmes à avoir refusé de retourner travailler après son licenciement. Ainsi, seuls les témoignages recueillis selon les règles de la procédure civile seront *in casu* retenus. Il ressort de ceux-ci qu'il est établi que l'appelant commençait vers 10h00, parfois à 9h30, parfois après 10h30.

Il travaillait jusque vers 14h30, voire 15h00, restant parfois l'après-midi. Il reprenait le travail entre 18h00 et 18h30. La fin de la journée est demeurée plus vague eu égard aux témoignages recueillis. Les estimations des autres employés vont d'un arrêt à 22h00, selon son ancienne compagne de l'époque et dont le témoignage est de manière générale favorable à l'appelant, jusque vers 0h30. A ce sujet, il faut relever qu'il est établi que, après avoir terminé son travail, l'appelant demeurait sur place et consommait, sans travailler. Il a pu donc être délicat de déterminer à quel moment il s'arrêtait de travailler pour les autres employés, dès lors qu'il demeurait présent. Les témoins ont situé la fin du service entre 22h00 et 23h00 de sorte qu'il sera retenu que l'appelant, qui officiait en cuisine s'arrêtait de travailler à ce moment-là.

En outre, le restaurant F_____ était, selon les témoignages, fermé le lundi soir, le samedi midi et le dimanche. Qu'il ait pu être ouvert le dimanche pendant une certaine période, dont on ignore la durée, n'a pas été suffisamment démontré. Par ailleurs, il n'est pas non plus démontré que l'appelant effectuait des tâches professionnelles hors des horaires susévoqués dans un des autres établissements des intimées.

Il s'ensuit qu'il est établi que l'appelant travaillait en moyenne de 10h00 à 14h45, puis de 18h15 à 22h30 du mardi au vendredi, de 10h00 à 14h45 le lundi midi et de 18h15 à 22h30 le samedi soir, ce qui représente hebdomadairement 45h00.

La durée hebdomadaire de travail prévue par les divers contrats de travail était de 42h00 au total, ce qui résulte du premier contrat de travail signé par les parties toujours demeuré en vigueur. Certes, dans les contrats signés les 1er juin 2011 et 1er septembre 2012, le nombre d'heures indiquées par rapport au taux d'occupation (18h00 pour 40% et 13h30 pour 30%) correspond à une activité à temps plein de 45h00 par semaine. Cependant, dans le dernier contrat signé le 1er mai 2015, le taux horaire (10h30 pour 25%) correspond de nouveau à 42h00 par semaine. Dès lors que les parties n'ont pas allégué avoir voulu changer la durée du travail dans le cours des relations contractuelles, il semble que les deux taux correspondant à 45h00 sont des erreurs de calcul. Une interprétation objective du contrat ne conduirait pas à un autre résultat. Il sera donc retenu que le nombre d'heures à accomplir hebdomadairement par l'appelant selon ses contrats de travail successifs était de 42h00.

Ces horaires correspondent *grosso modo* aux allégués des intimées, ainsi qu'aux déclarations de leur administrateur en procédure. Il est donc suffisamment prouvé que celui-ci et donc celles-là avaient conscience que l'appelant effectuait des heures supplémentaires, ce qui, d'ailleurs, correspond à leur argumentation selon laquelle en raison de sa position de cadre il devait être amené à en accomplir. De surcroît, elles ne sauraient sérieusement prétendre qu'elles ignoraient les heures d'ouverture de leurs restaurants. Les intimées ne sauraient donc se prévaloir qu'elles n'étaient pas conscientes de cette situation à l'époque, que ces heures supplémentaires n'étaient pas nécessaires ou que l'appelant serait forclos à en réclamer le paiement.

Le fait que l'appelant ait reçu des fiches de salaire "*pour solde de tout compte*" ne change rien à ce qui précède, puisque les deux parties savaient que des heures supplémentaires non rémunérées étaient effectuées et qu'aucun décompte d'heures n'a jamais figuré sur une des fiches de salaire. Cette mention sur les fiches de salaire apparaît davantage comme une déclaration rhétorique, disparaissant d'ailleurs soudainement en 2014, et qui ne reflète pas la volonté réelle des parties et ne les lie donc pas s'agissant des heures supplémentaires. D'ailleurs, l'employé qui ne réclame pas, durant la relation de travail, le paiement d'heures supplémentaires dont l'employeur a connaissance n'est pas réputé y avoir renoncé. Ainsi, il ne peut être retenu que l'appelant aurait renoncé au paiement des heures supplémentaires par la simple acceptation des fiches de salaire qui comportaient un nombre d'heure supplémentaire nul. Au contraire, il ressort du dossier que l'employeur avait connaissance d'un surcroît de travail fourni par l'appelant, qui cherchait, ainsi que le montre son parcours, à acquérir et conserver des responsabilités et une fonction dirigeante dans l'entreprise. Il s'ensuit que son comportement ne peut pas être interprété en ce sens qu'il aurait abandonné une partie de sa créance en paiement des heures supplémentaires.

Dès lors que des heures supplémentaires ont été réalisées - ce qu'a d'ailleurs admis le Tribunal -, il s'ensuit qu'il sera considéré que l'appelant a effectué hebdomadairement 3h00 supplémentaires, montant fixé en équité au vu de la difficulté de la preuve à apporter, mais qui paraît conforme à la réalité des faits. Ce nombre d'heures supplémentaires sera appliqué sur 47 semaines de l'année (rapport de 0.90389), étant donné qu'il est retenu que les vacances, à raison de cinq semaines par année, ont été prises (cf. consid. **3.**). Par ailleurs, s'il arrivait à l'appelant de se faire remplacer lors d'un service, cela sera traité dans le considérant précité relatif aux vacances.

Le taux de rémunération sera de 125% du salaire horaire brut, conformément aux contrats signés.

Il sied maintenant de répartir ces heures supplémentaires entre les intimées, ce qui sera effectué proportionnellement au taux d'activité pour chacune d'elles :

- Du 1er août 2010 au 30 septembre 2010 (8 semaines, vacances déduites), 100% pour B_____ Sàrl (salaire horaire : 6'000 fr. / 22 / 8.4 = 32 fr. 46), soit 8 x 0.90389 x 3 x 32 fr. 46 x 125% = 880 fr. 20 brut;

- Du 1er octobre 2010 au 31 mai 2011 (35 semaines), 100 % pour B_____ Sàrl (salaire horaire : 7'000 fr. / 22 / 8.4 = 37 fr. 87), soit 35 x 0.90389 x 3 x 37 fr. 87 x 125% = 4'492 fr. 73 brut;

- Du 1er juin 2011 au 31 août 2012 (65 semaines), 40% pour C_____ SA (salaire horaire : 3'000 fr. / 22 / 3.36 = 40 fr. 58), soit 65 x 0.90389 x 1.2 x 40 fr. 52 x 125% = 3'950 fr. 70 et 60% pour B_____ Sàrl (salaire horaire : 4'292 fr. / 22 / 5.04 = 38 fr. 70), soit 65 x 0.90389 x 1.8 x 38 fr. 70 x 125% = 5'115 fr. 90;

- Du 1er septembre 2012 au 30 avril 2015 (139 semaines), 27% pour D_____ Sàrl (salaire horaire : 2'248 fr. 92 / 22 / 2.268 = 45 fr. 07), soit 139 x 0.90389 x 0.81 x 45 fr. 07 x 125% = 5'733 fr. 41, 36% pour C_____ SA (salaire horaire : 3'000 fr. / 22 / 3.024 = 45 fr. 09), soit 139 x 0.90389 x 1.08 x 45 fr. 09 x 125% = 7'647 fr. 94 et 36% pour B_____ Sàrl (salaire horaire : 4'604 fr. 17 / 22 / 3.024 = 69 fr. 21), soit 139 x 0.90389 x 1.08 x 69 fr. 21 x 125% = 11'739 fr. 05.

(Pour cette période, les taux horaires conclus selon les contrats de travail représentent 110% de sorte qu'ils ont été répartis proportionnellement entre les trois sociétés.)

- Du 1er mai 2015 au 7 décembre 2015 (31 semaines), 25% pour E_____ SA (salaire horaire : 3'791 fr. 55 / 22 / 2.1 = 82 fr. 06), soit 31 x 0.90389 x 0.75 x 82 fr. 06 x 125% = 2'155 fr. 66, 15% pour D_____ Sàrl (salaire horaire : 2'247 fr. 85 / 22 / 1.26 = 81 fr. 09), soit 31 x 0.90389 x 0.45 x 81 fr. 09 x 125% = 1'278 fr. 10, 20% pour C_____ SA (salaire horaire : 3'466 fr. 55 / 22 / 1.68 = 93 fr. 78), soit

31 x 0.90389 x 0.6 x 93 fr. 78 x 125% = 1'970 fr. 83 et 40% pour B_____ Sàrl (salaire horaire : 4'604 fr. 17 / 22 / 3.36 = 62 fr. 29), soit 31 x 0.90389 x 1.2 x 62 fr. 29 x 125% = 2'618 fr. 1.

Par conséquent, le montant dû par B_____ Sàrl pour les heures supplémentaires est de 24'845 fr. 98, de 13'569 fr. 47 par C_____ SA, de 7'011 fr. 51 pour D_____ Sàrl et 2'155 fr. 66 pour E_____ SA.

Les dates moyennes d'intérêts avancées par l'appelant ne sont pas contestées, de sorte qu'elles seront retenues.

3. L'appelant fait grief au Tribunal de l'avoir débouté de ses prétentions en paiement pour des jours de vacances non pris en nature.

3.1

3.1.1 L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, au moins quatre semaines de vacances (art. 329a al. 1 CO), pendant lesquelles il doit lui verser le salaire total y afférent (art. 329d al. 1 CO).

3.1.2 Il incombe à l'employeur, débiteur des vacances, de prouver que le travailleur a bénéficié de celles auxquelles il avait droit (ATF 128 III 271 consid. 4b).

Selon la doctrine, le principe selon lequel il appartient à l'employeur de veiller à ce que l'employé prenne effectivement ses vacances n'est guère applicable aux cadres dirigeants, dont, vu l'extrême souplesse du lien de subordination, personne ne surveille la prise de vacances. Les cadres dirigeants ne sauraient prétendre au paiement des vacances non prises à l'issue des rapports de travail (WYLER / HEINZER, *op. cit.* , p. 520).

Le Tribunal fédéral n'a pas tranché cette question en se limitant à considérer que l'employeur qui ne pouvait pas vérifier la prise effective des vacances doit être protégé dans la confiance qu'il accorde à son employé disposant d'une grande liberté dans ce domaines et qui ne rend pas vraisemblable qu'il ne pouvait pas prendre de vacances (arrêt du Tribunal fédéral 4A_590/2015 du 20 juin 2016 consid. 3.4.1 et 3.4.2).

3.2 Le Tribunal, tenant compte des fermetures annuelles des restaurants et des mentions sur les fiches de salaire, a débouté l'appelant de ses prétentions.

L'appelant remet en cause l'appréciation des preuves opérées par le Tribunal.

En l'espèce, il ressort du dossier que l'appelant gérait librement son temps et qu'il prenait à volonté des jours ou des soirées de vacances, sans aucune surveillance.

L'établissement où il était occupé fermait pendant des périodes relativement longues durant lesquelles il était en mesure de prendre des congés. L'appelant n'a jamais allégué avoir travaillé dans les établissements lors de leur période de fermeture. Le fait qu'il ait pu repeindre à une reprise une salle du restaurant ne permet pas de retenir le contraire.

En outre, il résulte des témoignages que l'appelant se faisait remplacer régulièrement pour une demi-journée.

Par ailleurs, il ressort des fiches de salaire que, contrairement aux heures supplémentaires, un décompte des vacances était effectué et ramené à zéro chaque fin d'année, sans que l'appelant n'ait jamais élevé de plainte à ce sujet durant la relation de travail. Ces documents valent quittance, quoi qu'en dise l'appelant.

Le témoignage T_____ ne saurait être considéré déterminant à lui seul. En effet, ce témoin est excessif dans l'appréciation des jours de vacances de l'appelant, puisqu'elle a prétendu que celui-ci ne partait jamais en vacances, ce qui excède les prétentions mêmes de l'appelant et n'est pas crédible.

Ces éléments suffisent à démontrer que, d'une part, l'appelant, au vu de sa position de cadre dirigeant, était en mesure de prendre des vacances et qu'il devait et pouvait s'organiser en ce sens. Pour cette raison déjà, il ne saurait prétendre à un quelconque paiement pour des jours de vacances non pris, puisqu'il lui incombait de les prendre en nature. D'autre part, au vu des fermetures des établissements et des décomptes de jours de vacances figurant sur les fiches de salaire, il est suffisamment prouvé que les jours de vacances ont été effectivement pris, voire qu'ils ont été indemnisés durant la relation de travail, ainsi que le soutiennent les intimées.

Par conséquent, l'appelant sera débouté de ses prétentions sur ce point.

4. L'appelant, qui ne prétend plus en appel que son licenciement aurait été abusif, reproche au Tribunal une violation des règles applicables en matière de licenciement immédiat.

4.1 L'art. 337 CO prévoit que l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1 1ère phrase). Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour "justes motifs" est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure. Deux conditions cumulatives doivent être remplies pour retenir l'existence d'un juste

motif: le manquement imputé au partenaire contractuel doit être objectivement grave et, subjectivement, il doit avoir effectivement détruit le lien de confiance, indispensable au maintien des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3).

Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité ou de loyauté (arrêt du Tribunal fédéral 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1).

Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 précité consid. 4.1). L'employeur peut toutefois s'en abstenir lorsqu'il ressort de l'attitude de l'employé qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO); il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1). La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (arrêts du Tribunal fédéral 4A_225/2018 précité consid. 4.1; 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2.1 et les arrêts cités).

A raison de son obligation de fidélité, l'employé est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 124 III 25 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1).

4.2 En l'espèce, le Tribunal a retenu que l'existence d'une réunion intervenue durant le délai de congé de l'appelant, après son licenciement, avait été démontrée. En outre, les témoignages recueillis avaient prouvé les conséquences de cette réunion, à savoir l'arrêt maladie d'un collaborateur, puis le départ de trois

collaborateurs, à la suite de trois conventions mettant fin à leur relation de travail. L'ascendant de l'appelant sur les autres collaborateurs était démontré.

L'appelant conteste l'appréciation des preuves à laquelle s'est livrée le Tribunal, en prétendant que des images de surveillance seules ne suffisaient pas à lui imputer le comportement reproché.

L'appelant ne conteste cependant pas de manière motivée les arguments retenus par le Tribunal, évoqués ci-dessus.

L'existence de la réunion de novembre 2015 est attestée par les images de surveillance et par plusieurs témoignages. La tenue de cette réunion n'était pas justifiée par des raisons d'exécution du travail puisqu'elle a eu lieu pendant le délai de congé de l'appelant, à un moment où celui-ci se trouvait en incapacité de travail. L'appelant n'a fourni aucune explication permettant de comprendre pour quel motif il avait réuni ainsi son équipe. En outre, le témoignage T_____ est déterminant dans la mesure où il s'agissait d'une employée proche de l'appelant, sa compagne, et qui était prête à rédiger une attestation très favorable pour lui. Or, ce témoin a expressément exposé que l'appelant les avait influencés – en profitant de sa position hiérarchique et de son autorité - et conduit à adopter un comportement qu'elle regrettait, à savoir ne plus retourner travailler.

Les autres indices, à savoir l'incapacité de travail simultanée d'un autre employé et le congé négocié avec trois employés, proches de l'appelant corroborent la thèse retenue par le Tribunal.

Par conséquent, il est conforme au droit de retenir qu'un employé, occupant une position de cadre, qui incite, après avoir été l'objet d'un congé ordinaire qui n'était pas abusif et se trouve en incapacité de travail, ses anciens subordonnés à ne pas retourner travailler, commet une faute dont la gravité justifie une résiliation immédiate des rapports de travail.

Le jugement sera confirmé sur ce point.

5. Enfin, l'appelant reproche au Tribunal de ne pas lui avoir alloué de montant en remboursement d'achats qu'il avait effectués pour le compte des intimées.

5.1

5.1.1 L'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien (art. 327a al. 1 CO).

5.1.2 En l'absence d'une disposition spéciale instituant une présomption, l'art. 8 CC répartit le fardeau de la preuve pour toutes les prétentions fondées sur le droit fédéral et détermine, sur cette base, laquelle des parties doit assumer les

conséquences de l'échec de la preuve (ATF 129 III 18 consid. 2.6; 127 III 519 consid. 2a). Il en résulte que la partie demanderesse doit prouver les faits qui fondent sa prétention, tandis que la partie adverse doit prouver les faits qui entraînent l'extinction ou la perte du droit (ATF 130 III 321 consid. 3.1).

L'art. 8 CC ne prescrit cependant pas comment les preuves doivent être appréciées et sur quelles bases le juge peut forger sa conviction (ATF 128 III 22 consid. 2d; 127 III 248 consid. 3a). Savoir si, à l'issue de l'appréciation des preuves, l'existence ou l'inexistence d'un fait doit être considérée comme établie ou comme restant douteuse est une question qui ne relève pas de l'art. 8 CC, mais exclusivement de l'appréciation des preuves (arrêt du Tribunal fédéral 4A_747/2011 du 2 avril 2012 consid. 2.1).

Si l'allégation d'une obligation de fournir une prestation est établie à une date et à des conditions prédéterminées, la preuve de l'exécution conforme de cette obligation incombe au débiteur: il s'agit de prouver qu'il est libéré par l'exécution. Malgré cette répartition résultant directement de l'art. 8 CC, la jurisprudence admet que l'exécution conforme aux conditions prévues n'est à la charge du débiteur que si l'autre partie rend vraisemblable une violation de l'obligation ou une exécution incomplète. D'une manière générale au demeurant, s'agissant de preuves libératoires par l'exécution, la charge de la preuve incombe au débiteur tant qu'il n'est pas établi que le créancier a accepté sans réserve l'objet ou l'ouvrage (PIOTET, Commentaire Romand - CC I, 2010, n. 52 ad art. 8 CC). En procédure, le débiteur défendeur qui veut se prévaloir du fait qu'il a déjà exécuté sa prestation doit opposer une objection (*Einwendung*), c'est-à-dire un fait propre dont il déduit l'inexistence du droit du créancier demandeur. L'exécution est en effet un fait destructeur (*rechtsvernichtende Tatsache*), qui entraîne l'extinction du droit du demandeur. Le fardeau de la preuve de l'exécution est à la charge du débiteur (HOHL Commentaire Romand - CO I, 2ème éd. 2012, n. 4 ad Intro. aux art. 68 à 83 CO). En résumé, le fardeau de la preuve de l'exécution est à la charge du débiteur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_69/2018 du 12 février 2019 consid. 4.1.1).

5.2 En l'espèce, le Tribunal a refusé d'accorder à l'appelant des montants correspondants, selon celui-ci, à des achats de matériel effectués en France pour le compte des intimés, dès lors que les factures émises l'étaient au nom de l'appelant lui-même et qu'aucune quittance n'avait été fournie. Il n'avait donc pas été démontré que l'appelant avait effectué des dépenses non remboursées pour le compte des intimées, étant précisé que les montants élevés rendaient peu vraisemblables que l'appelant les ait avancés.

L'appelant conteste ce raisonnement et reproche au Tribunal un renversement du fardeau de la preuve : il ne lui incombait pas de prouver que les factures lui avaient ou non été remboursées.

Les intimées reprennent les arguments du Tribunal.

Il ressort des pièces produites que des acquisitions de matériel ont été effectuées par l'appelant pour les intimées, pour un motif crédible à savoir des coûts moindres en France où il résidait.

Les intimées n'ont pas contesté que ce matériel, à une exception près, avait servi à leurs restaurants. Il est donc peu crédible de soutenir que les factures n'auraient pas été payées.

Cependant, la question litigieuse porte davantage sur le remboursement par les intimées des sommes payées par l'appelant, au nom duquel les factures ont été émises. L'appelant a affirmé ne jamais avoir été remboursé, ce que contestent les intimées qui soutiennent avoir payé en liquide et sans quittance l'appelant.

Il est ainsi démontré que des acquisitions ont été effectuées à raison de 17'636.66 EUR par l'appelant pour les intimées, que le matériel a été livré, mais non que le montant précité a été remboursé à l'appelant.

Par l'application des règles sur le fardeau de la preuve, il appartenait aux intimées de démontrer avoir remboursé l'appelant. Elles ne pouvaient pas se contenter d'admettre avoir reçu ce matériel facturé au nom de l'appelant, puis se limiter à affirmer l'avoir payé sans aucune preuve à cet égard. Comme, en tant que débitrices, elles supportaient le fardeau de la preuve de l'exécution et qu'elles ont failli à prouver ce point, il faut considérer qu'elles ne se sont pas exécutées.

Par conséquent, la répartition des achats entre les intimées alléguée par l'appelant n'étant pas contestée, B_____ Sàrl sera condamnée à payer 80% de cette somme, soit 14'109.33 EUR à l'appelant, les trois autres sociétés supportant chacune 1/3 du solde, à savoir 1'175.78 EUR.

La date des intérêts moratoires, soit le 31 mai 2016, n'étant pas contestée, elle sera admise.

6. **6.1** Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC).

Les frais judiciaires de première instance, dont le montant de 2'970 fr. n'est pas contesté par les parties, seront mis à la charge de l'appelant à raison des 2/3, soit 1'980 fr., dès lors qu'il n'obtient gain de cause sur environ un quart de ses prétentions et compte tenu de sa situation personnelle, et à raison de 1/3 à charge des intimées, soit 990 fr. (art. 106 al. 1 et 107 al. 1 let. f CPC). Ils seront compensés avec l'avance de frais du même montant fournie par l'appelant, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). Les intimées seront condamnées à rembourser 990 fr. à l'appelant.

6.2 Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à 2'800 fr. (art. 19 al. 3 let. c LaCC et art. 71 RTFMC) et mis à la charge des parties à raison des mêmes proportions que celles fixées au considérant qui précède, soit 1'870 fr. à charge de l'appelant et 930 fr. à charge des intimées. Les frais à charge de l'appelant seront provisoirement supportés par l'Etat, dès lors qu'il plaide au bénéfice de l'assistance judiciaire. Les intimées seront condamnées solidairement à verser le montant dû.

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

* * * * *

PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 2 :

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 27 mai 2020 par A_____ contre le jugement JTPH/163/2020 rendu le 24 avril 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/11679/2016 - 2.

Au fond :

Annule les chiffres 6 à11 du dispositif du jugement entrepris, cela fait, statuant à nouveau :

Condamne B_____ Sàrl à verser à A_____ 24'845 fr. 98 brut, plus intérêts à 5% l'an à compter du 1er mars 2013, ainsi que 14'109.33 EUR, plus intérêts à 5% l'an à compter du 31 mai 2016.

Condamne C_____ SA à verser à A_____ 13'569 fr. 47 brut, plus intérêts à 5% l'an à compter du 1er septembre 2013, ainsi que 1'175.75 EUR, plus intérêts à 5% l'an à compter du 30 avril 2016.

Condamne D_____ Sàrl à verser 7'011 fr. 51 brut, plus intérêts à 5% l'an à compter du 15 avril 2014, ainsi que 1'175.75 EUR, plus intérêts à 5% l'an à compter du 30 avril 2016.

Condamne E_____ SA à verser 2'155 fr. 66 brut, plus intérêts à 5% l'an à compter du 15 août 2015, ainsi que 1'175.75 EUR, plus intérêts à 5% l'an à compter du 31 mai 2016.

Invite la partie qui en la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles sur les montants bruts précités.

Arrête les frais de procédure de première instance à 2'970 fr., les met à charge de A_____ à raison de 1'980 fr. et de B_____ Sàrl, C_____ SA, D_____ Sàrl et E_____ SA, prises solidairement, à raison de 990 fr.

Condamne B_____ Sàrl, C_____ SA, D_____ Sàrl et E_____ SA, prises solidairement, à verser 990 fr. à A_____ à titre remboursement de l'avance de frais.

Confirme le jugement querellé pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 2'800 fr., les met à charge de A_____ à raison de 1'870 fr. et de B_____ Sàrl, C_____ SA, D_____ Sàrl et E_____ SA, prises solidairement, à raison de 930 fr.

Dit que les frais à la charge de A_____ sont provisoirement supportés par l'Etat de Genève.

Condamne B_____ Sàrl, C_____ SA, D_____ Sàrl et E_____ SA, prises solidairement, à verser 930 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire.

Siégeant :

Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur; Monsieur Kasum VELII, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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