



POUVOIR JUDICIAIRE

C/24030/2018-3

CAPH/160/2020

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 2 SEPTEMBRE 2020

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 15 janvier 2020 (JTPH/11/2020), comparant par l'Association **B**_____, _____, en les bureaux de laquelle il fait élection de domicile,

et

C_____ **SA**, sise _____, intimée, comparant par M^c Michel BUSSARD, avocat, SIASSI MCCUNN BUSSARD, rue de l'Ecole-de-Chimie 2, 1205 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

CAISSE DE CHÔMAGE D_____, sise _____, partie intervenante.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 2 septembre 2020.

EN FAIT

- A. C_____ SA est une société de droit suisse dont le but est l'exploitation d'une entreprise nationale et internationale [de transport et logistique] ; son siège social est à E_____.
- B. A_____, né le _____ 1975, a été engagé par C_____ SA, en qualité de coursier à partir du 1^{er} novembre 2006.
- C. Le 10 avril 2007, A_____ et C_____ SA ont conclu un nouveau contrat de travail.

Dès le 1^{er} mai 2007, il a occupé la fonction de coursier dans le département 1_____. Son temps de travail était de 42.50 heures par semaine. Le salaire mensuel brut était fixé à 4'178 fr., versé treize fois l'an.

L'art. 12 dudit contrat stipulait que le Règlement du personnel de C_____ SA Suisse (ci-après : règlement du personnel) faisait partie intégrante du contrat.

L'art. 2.2 du règlement du personnel prévoyait qu'à partir de la dixième année de service, le délai de congé applicable était de trois mois pour la fin d'un mois et que pour les employés de plus de cinquante ans pouvant justifier de cinq années de service ou plus, le préavis était de cinq mois pour la fin d'un mois.

L'article 4.4.3 du règlement du personnel disposait que : "Les heures supplémentaires doivent être ordonnées expressément par le supérieur direct ou être approuvées par celui-ci a posteriori. A cette fin, l'employé doit, à la fin de la semaine calendaire au cours de laquelle il a exécuté les heures supplémentaires, au plus tard toutefois à la fin du mois, présenter spontanément pour visa à son supérieur direct l'heure supplémentaire qu'il a exécutée. Nul ne peut prétendre à une compensation pour les heures supplémentaires non ordonnées, non approuvées a posteriori ou non visées. [...] Les heures supplémentaires qui n'excèdent pas la durée maximale du temps de travail par semaine de travail doivent toujours être impérativement compensées par du temps libre de durée équivalente. Dans le cadre du système de plage mobile, l'employé est tenu de veiller de sa propre initiative à la compensation correspondante. Les heures supplémentaires qui excèdent la durée maximale du temps de travail par semaine de travail doivent en principe être également compensées par du temps libre de durée équivalente et ce dans l'année civile en question [...]. Lors de la dissolution du rapport de travail, d'éventuelles heures supplémentaires ou manquantes doivent être compensées durant le délai de résiliation. Si cela n'est pas possible, les heures supplémentaires sont payées et les heures manquantes vont à la charge de l'employé".

D. En date du 29 juin 2016, A_____ et C_____ SA ont signé un avenant au contrat de travail ayant notamment pour effet d'intégrer audit contrat les clauses contenues dans la Convention collective de branche KEP&Mail 2016 (ci-après : CCT KEP&Mail).

L'art. 14 al. 4 de la CCT KEP&Mail disposait qu'en cas de dissolution des rapports de travail, les heures supplémentaires devaient, le cas échéant, être compensées par du temps libre avant la fin du délai de congé, à moins que cela ne s'avère impossible.

E. Dans le cadre de sa journée de travail du 14 décembre 2017, A_____ a été amené à transporté seul un colis d'environ septante kilos sur plusieurs centaines de mètre. A la suite de quoi, l'intéressé a ressenti des douleurs au dos.

F. Le 15 décembre 2017, A_____ a consulté son médecin traitant, le Docteur F_____, en vue de soulager ses maux de dos, ce sur quoi, il a été mis en incapacité de travail du 15 au 26 décembre 2017.

G. Le 3 janvier 2018, C_____ SA a remis en mains propres à A_____ une lettre d'avertissement pour ne pas avoir respecté l'heure du "Last Call" en date du 29 décembre 2017, soit d'avoir unilatéralement interrompu sa journée de travail avant l'heure prévue.

Dit avertissement était signé par G_____ (Service Center & _____ Manager) et H_____ (HR Manager).

H. Le 8 janvier 2018, le Docteur F_____ a établi un nouveau certificat médical attestant que A_____ ne pouvait pas porter de charges supérieures à dix kilos.

I. Au terme de sa journée de travail du 10 janvier 2018, A_____ a fait part à son responsable G_____, de son mécontentement d'avoir à assurer depuis quelque temps seul une tournée habituellement réalisée par plusieurs coursiers. Le ton est alors rapidement monté entre les deux hommes.

J. Au cours des jours suivants, A_____ s'est ouvert auprès de sa hiérarchie de l'incident survenue avec G_____ et plus généralement du fait qu'il se sentait graduellement pris pour cible par ce dernier depuis mai 2016, comportement qui confinait depuis décembre 2017 à du harcèlement.

K. S'en sont suivis divers échanges entre A_____ et H_____, responsable RH de C_____ SA, ayant pour objet d'apaiser les tensions.

L. Le 9 janvier 2018, A_____ a été en incapacité de travail selon le certificat médical établi ce même 9 janvier 2018 par le Docteur F_____.

M. Ensuite de quoi, A_____ s'est trouvé en arrêt de travail du 12 janvier 2018 au 8 juillet 2018.

-
- N.** Courant février 2018, considérant que sa hiérarchie ne prenait pas suffisamment au sérieux les atteintes à la personnalité dont il s'estimait victime de la part de G_____, A_____ a pris contact avec l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT).
- O.** Le 14 février 2018, I_____, inspecteur du travail de l'OCIRT a reçu A_____, lequel a dénoncé ses mauvaises conditions de travail et le comportement inapproprié à son endroit de G_____.
- P.** Par courrier du 16 mars 2018, cosigné par G_____, H_____ et J_____ (_____ Manager West), C_____ SA a communiqué à A_____ son souhait de trouver une issue favorable à l'incident survenu avec G_____ aux fins de poursuivre la relation de travail.

A cette fin, A_____ était invité à contacter les signataires pour agender un entretien en vue de son retour au travail.

- Q.** L'entretien s'est tenu dans le courant du mois d'avril 2018. Etaient présents A_____, H_____, G_____ et J_____.

De nombreux reproches ont été échangés réciproquement entre les parties à cette occasion.

- R.** Le 26 avril 2018, le Docteur F_____ a fait parvenir à K_____, assureur en charge de A_____, un "Rapport médical intermédiaire" indiquant notamment comme diagnostic "mobbing professionnel".
- S.** Le 26 juin 2018, une collaboratrice de K_____ a confirmé par email à H_____ que renseignement pris par téléphone auprès de la secrétaire du Docteur F_____, le cas de maladie dont souffrait A_____ avait débuté le 15 décembre 2017.
- T.** Par courrier A+ du 28 juin 2018, réceptionné le 30 juin 2018 par son destinataire, C_____ SA a signifié à A_____ la résiliation de son contrat de travail pour le 30 septembre 2018 avec libération de l'obligation de travailler.

Pour motifs, C_____ SA a fait valoir que cette décision intervenait suite à la longue absence de A_____ et en raison de la nécessité de procéder à la réorganisation du service, aux fins d'éviter tout dysfonctionnement opérationnel et de pérenniser la qualité des prestations à la clientèle.

Compte tenu de la libération de l'obligation de travailler, les éventuels congés et/ou heures supplémentaires encore ouvertes étaient considérées comme prises durant le délai de congé.

- U.** Par courrier recommandé du 9 juillet 2018, A_____ a indiqué à C_____ SA qu'il contestait le motif de son licenciement. Celui-ci n'était pas dû à sa longue

absence. Son incapacité de travail avait été provoquée par la faute de son employeur, lequel averti de cette situation n'avait jamais pris les mesures à même de le protéger.

Son arrêt maladie avait pris fin ce 9 juillet 2018, jour où lui était parvenue par recommandé copie de sa lettre de licenciement. Seule la notification de son congé intervenue le 9 juillet 2018 était valable. Il incombait à son employeur d'en tirer les conséquences qui s'imposaient s'agissant du délai de congé.

Il bénéficiait d'un solde d'heures supplémentaires.

V. Le 13 juillet 2018, A_____ a été reçu par H_____ et L_____, cadre de la société, pour régler les aspects formels de la résiliation des rapports de travail, soit notamment la restitution du matériel.

W. Par courrier recommandé du 25 juillet 2018, A_____ a déploré que son précédent envoi soit demeuré sans réponse.

L_____ avait proféré à son endroit des accusations calomnieuses lors de la réunion du 13 juillet 2018, laquelle avait en définitive été un "guet-apens" :

"En conclusion, ce guet-apens ne constitue aucunement une réponse à mes questions. Au contraire, il constitue un élément de preuve supplémentaire dans la constellation des événements ayant mené à mon licenciement qui restera à qualifier juridiquement".

X. Par pli du 3 août 2018, C_____ SA a fait parvenir une réponse à A_____.

Son délai de protection de cent quatre-vingt jours avait été respecté. Ses absences entre le 15 décembre 2017 et le 8 juillet 2018 étaient liées à la même pathologie, si bien que son délai de protection avait pris fin le 27 juin 2018.

Le signalement des atteintes dont il s'estimait victime avait été entendu et traité avec considération au cours des nombreux entretiens organisés en vue de traiter de cette problématique.

Le courrier A+ lui signifiant son congé lui étant parvenu le 30 juin 2020, le délai de préavis avait commencé à courir le 1^{er} juillet 2018.

Ses heures supplémentaires étaient considérées comme prises durant le délai de congé dès lors qu'il était libéré de son obligation de travailler.

Y. Par courrier recommandé du 3 septembre 2018, A_____ a répondu à C_____ SA.

Son licenciement était dû à une incapacité de travail provoquée par la faute de son employeur. C_____ SA avait enfreint ses obligations de protection de sa

personnalité et c'étaient les conséquences de la violation desdites obligations dont se prévalait C_____ SA pour le licencié.

Il avait été licencié parce qu'il faisait valoir de bonne foi des réclamations découlant du contrat de travail et de la loi. Devant l'inaction de son employeur, il avait dû s'adresser à un organisme étatique externe.

Sa démarche était légale, procédait de la bonne foi et était conforme au devoir de diligence et de fidélité. Il payait cette démarche.

La compensation en nature de ses heures supplémentaires ne pouvait être décidée unilatéralement par l'employeur. Il devait consacrer tout le temps nécessaire à la recherche d'un nouvel emploi. Aussi, son solde de deux cent soixante-neuf heures supplémentaires devait lui être payé.

Les maladies dont il avait souffert en décembre 2017 et depuis janvier 2018 étaient deux maladies différentes. Sa période de protection débutait le 12 janvier 2018. Son délai de congé débutait partant le 9 juillet 2018.

Z. Par requête déposée au greffe de l'autorité de conciliation des prud'hommes le 18 octobre 2018, A_____ a assigné C_____ SA en paiement des sommes de 4'750 fr. brut à titre de salaire pour le mois d'octobre 2018, de 6'935 fr. à titre d'heures supplémentaires et de 14'100 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif, le tout avec intérêts moratoires de 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2018.

AA. Le 28 novembre 2018 s'est tenue une audience de conciliation au terme de laquelle une autorisation de procéder a été délivrée à A_____.

BB. Par demande ordinaire déposée au greffe du Tribunal des prud'hommes le 20 décembre 2018 et rectifiée les 28 janvier et 6 février 2019, A_____ a assigné C_____ SA en paiement de la somme totale de 37'572 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2018. Ladite somme se décomposait comme suit :

- 5'145 fr. à titre de salaire pour le mois d'octobre 2018 ;
- 3'927 fr. à titre de paiement d'heures supplémentaires ;
- 28'500 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Il sollicitait par ailleurs la production du relevé des heures supplémentaires de l'entreprise et à la remise d'un certificat de travail conforme.

En substance, il indiquait avoir donné satisfaction à son employeuse pendant onze ans et reçu des courriers de félicitations et remerciements de celle-ci. L'atmosphère avait changé dès mai 2016. Dès ce moment, il avait subi moqueries, remarques déplacées et insultes de la part de son directeur, G_____.

Il a en outre précisé que vu les agissements à son encontre de la part de G _____ et se considérant victime d'une atteinte à sa personnalité, il en avait fait part au chef de groupe, M _____, ainsi qu'au chef opérationnel du personnel de l'époque, N _____. Ces derniers avaient alors déclaré avoir annoncé le cas aux ressources humaines. A cette époque, aucun dispositif de prévention des risques psychosociaux n'existait au sein de l'entreprise.

Il s'estimait victime d'un licenciement abusif, puisqu'il avait été licencié en raison de son incapacité de travail, elle-même provoquée par la faute de son employeuse et alors même qu'il avait fait valoir des prétentions découlant de son contrat de travail. Pour preuve, le rapport médical du Docteur F _____ du 26 avril 2018, mentionnait bien un diagnostic de "mobbing professionnel".

S'agissant de sa prétention en paiement du salaire pour le mois d'octobre 2018, c'était à tort que C _____ SA avait considéré que sa maladie avait débutée le 15 décembre 2017. Il avait été placé en arrêt de travail pour cause de maladie par le Docteur F _____ du 12 janvier 2018 au 9 juillet 2018. Pour preuve, il produisait un courrier adressé à lui le 20 février 2018 par K _____, dont l'objet était "Assurance perte de gain en cas de maladie - C _____ SA, Évènement du 12.01.2018". Lors de la réception de son courrier de résiliation, le 30 juin 2018, il se trouvait ainsi encore dans sa période de protection défini par la loi. Il fallait donc considérer que son délai de résiliation ne commençait à courir qu'à compter du 9 juillet 2018, date à laquelle il avait une seconde fois reçu sa lettre de résiliation.

Au cours de ses années de service, il avait accumulé un solde d'heure supplémentaire encore ouvert de cent vingt-deux heures, qu'il déduisait de divers plannings et échanges d'emails.

Enfin, A _____ sollicitait la délivrance d'un certificat de travail définitif, basé sur le modèle du certificat intermédiaire qui lui avait été remis en 2016, plus spécifiquement, s'agissant de l'appréciation de la qualité de son travail et de sa conduite.

CC. Par mémoire responsif déposé au greffe du Tribunal des prud'hommes le 29 avril 2019, C _____ SA a conclu au déboutement de A _____, à ce qu'il soit condamné au paiement des frais judiciaires et, préalablement, à ce qu'il soit ordonné à K _____ de transmettre au Tribunal le dossier de l'intéressé.

A _____ avait été un employé professionnel et consciencieux avant que son comportement ainsi que ses prestations de travail ne se dégradent peu à peu à la fin de l'année 2017. C'était dans ce contexte qu'un avertissement lui avait été signifié le 3 janvier 2018.

Les investigations internes menées à la suite des plaintes élevées par A_____ n'avaient pas fait ressortir que l'intéressé avait été victime d'une atteinte à sa personnalité de la part de son supérieur.

Tous les arrêts de travail pour cause de maladie dès le 15 décembre 2017 étaient liés à la même pathologie, ce qui avait d'ailleurs été confirmé par K_____. Sa période de protection au sens de la loi s'était donc achevée le 27 juin 2018. En outre, la notification de son licenciement lui était valablement parvenue le 30 juin 2018. Les rapports de travail avaient donc bien pris fin le 30 septembre 2018. Partant, A_____ devait être débouté de sa prétention en paiement d'un mois de salaire supplémentaire.

A aucun moment, A_____ n'avait valablement formé opposition à son licenciement, puisqu'à travers ses divers courriers, il s'était contenté de critiquer les motifs et les modalités dudit licenciement.

Concernant les prétendues heures supplémentaires, C_____ SA faisait valoir que selon le règlement du personnel en vigueur, elles devaient être ordonnées expressément par le supérieur ou être approuvées par ce dernier *a posteriori*. Au plus tard à la fin du mois au cours duquel l'employé avait effectué des heures supplémentaires, il devait les présenter spontanément à son supérieur hiérarchique pour être validées. Dès lors, un employé ne pouvait pas prétendre à une compensation pour des heures supplémentaires non ordonnées ou non approuvées *a posteriori*. Les heures supplémentaires étaient ensuite systématiquement entrées et comptabilisées dans le système d'enregistrement des heures de la société. Une fois ces heures validées, elles étaient alors automatiquement payées à la fin du mois. Au regard de ses relevés d'heures de travail, A_____ accusait un solde d'heures supplémentaires négatif de 266.14 heures. C'était donc à tort que A_____ réclamait le paiement de cent vingt-deux heures supplémentaires, ce d'autant qu'il n'avait jamais émis aucune réclamation par le passé à la réception de ses fiches de salaire. De surcroît, il n'avait nullement apporté la preuve de ses allégués.

Enfin, le certificat de travail final délivré était conforme aux exigences légales.

DD. Par requête déposée à l'office postal le 23 mai 2019, la CAISSE DE CHÔMAGE D_____ (ci-après : la Caisse de chômage) a formé une demande d'intervention principale, enregistrée sous le numéro de cause C/2_____/2019.

Sur le fond, elle concluait à ce que le Tribunal ordonne la jonction des causes et à ce que C_____ SA soit condamnée à lui verser la somme de 3'376.70 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 2 novembre 2018, sous réserve d'amplification.

A l'appui de sa requête, la Caisse de chômage a fait valoir que cette somme correspondait aux indemnités chômage versées à A_____ pour le mois d'octobre 2018.

- EE.** Le 18 juin 2019, A_____ a déposé au greffe du Tribunal un "Complément aux débats d'instructions" et un chargé de pièces complémentaires.

A cette occasion, l'intéressé a amplifié sa demande en paiement d'heures supplémentaires et conclu à ce que cent soixante-quatre heures lui soient payées à 125%, soit la somme de 5'279 fr..

- FF.** Le 4 juillet 2019 s'est tenue une audience de débats d'instruction en présence de A_____ et de C_____ SA, lesquels ont confirmé leurs conclusions ; non excusée, la Caisse de chômage ne s'est pas présentée à ladite audience.

A_____ a indiqué qu'il ne s'opposait pas à ce que son dossier personnel soit requis auprès K_____ ; ce sur quoi le Tribunal a sollicité la production dudit dossier pour la période du 15 décembre 2017 au 9 juillet 2018, lequel lui a été remis en date du 6 août 2019.

- GG. a.** Lors d'une première audience de débats principaux tenue le 25 septembre 2019, A_____ a indiqué que le 14 décembre 2017, il avait dû aller chercher un colis chez un client. Ce colis était très lourd, il pesait environ septante kilos. Il avait demandé par téléphone à la centrale de lui envoyer de l'aide, mais personne n'était disponible. Il avait donc été contraint de transporter ce colis seul sur plusieurs centaines de mètres. A ce moment-là, il avait ressenti des douleurs qui s'étaient encore accrues lorsqu'il était rentré à la maison. Le lendemain, les douleurs ayant empirées, il avait dû prendre des médicaments. Il avait tout de même encore travaillé le 15 décembre 2017 dans la matinée, puis il s'était rendu chez son médecin dans l'après-midi, à la suite de quoi il avait été mis en arrêt maladie.

Concernant l'avertissement qui lui avait été signifié le 3 janvier 2018, A_____ a expliqué qu'il contestait son contenu car il était parfaitement injuste. En effet, depuis douze ans qu'il travaillait pour C_____ SA, il y avait toujours eu peu de travail entre Noël et Nouvel An. Pendant cette période, tout le monde était autorisé à rentrer plus tôt à la station. En 2017, son horaire de travail avait été modifié. Il débutait sa journée de travail à 8h au lieu de 8h15, et il la terminait à 18h45 au lieu de 19h. Il devait donc rester sur la tournée jusqu'à 18h15 pour prendre les derniers appels. Or entre Noël et Nouvel An, tout le monde savait que le dernier appel était à 18h. Le 29 décembre 2017, il avait éteint son scanner à 18h13. Le 3 janvier 2018, il avait été convoqué par ses supérieurs O_____ et P_____. Par gain de paix, il avait alors signé la lettre d'avertissement qui lui avait été remise. Le même jour, ils lui avaient annoncé un changement de tournée avec

un autre collègue, cette tournée étant en principe assurée par un collègue à plein temps, un sous-traitant à plein temps et un coursier sur appel, qui se partageaient à trois cette tournée. Il lui avait toutefois été demandé d'assurer seul cette tournée.

Le 10 janvier 2018, A_____ avait eu une réunion avec G_____. Il cherchait à comprendre pourquoi il devait faire seul cette nouvelle tournée, mais son supérieur ne lui avait pas fourni d'explication. Il était entré dans un "délire" et lui avait dit que c'était lui qui décidait. G_____ lui avait par ailleurs dit qu'il avait "un problème dans le cerveau" et il lui avait renvoyé son certificat médical à la figure, lui disant : "reprends ton torchon". A la suite de cette conversation, A_____ avait été voir son supérieur M_____. Ce dernier avait alors pris contact avec H_____, directrice du département des ressources humaines. Elle l'avait reçu le lendemain. Plus tard dans la journée, H_____ l'avait rappelé. Elle lui avait dit : qu'elle avait longuement vu G_____ et qu'elle devait en parler à J_____. Le lendemain, H_____ lui avait indiqué par téléphone qu'elle allait se rendre le 5 février 2018 à la station de Genève et qu'elle le tiendrait au courant de la suite. Or, pendant les mois de janvier et février 2018, il n'avait plus eu de nouvelles de sa part. A cette période, il avait mal au dos, aux jambes et mal à la tête. Il n'était pas bien. Il était épuisé. C'était en désespoir de cause qu'il avait décidé de contacter l'OCIRT.

Suite à l'intervention de l'OCIRT, H_____ l'avait recontacté aux alentours du 10 mars 2018. Finalement, une réunion avait eu lieu au début du mois d'avril, à laquelle J_____, H_____ et G_____ avaient participé. Lors de cette réunion, il lui avait été conseillé de prendre le temps nécessaire de se reposer. A ce moment-là, J_____ avait demandé à G_____ de quitter la réunion. A_____ avait expliqué à J_____ qu'il n'était pas "cassé" mais que le problème provenait de G_____ qui n'avait pas de respect pour le personnel. H_____ et J_____ lui avaient alors dit qu'ils ne voulaient pas parler du passé. J_____ lui avait même dit que ce qu'il avait indiqué à H_____ concernant G_____ était constitutif de calomnie. Il lui avait aussi dit qu'ils formaient une famille et qu'il ne comprenait pas pourquoi il était allé se plaindre à l'OCIRT. L'entretien avait duré environ une demi-heure. Au cours de cet entretien, H_____ lui avait indiqué qu'à l'avenir son interlocuteur serait P_____. Cette proposition n'était pas convenable car ce dernier n'avait pas de pouvoir de décision.

Au mois de juin 2018, A_____ a expliqué avoir appelé au moins six fois son employeuse pour reprendre son travail. Il avait également envoyé un email le 25 juin 2018 à O_____. Ce dernier avait répondu qu'il allait reprendre contact avec lui, cependant, il n'avait pas eu de nouvelles de sa part. Le 28 juin 2018, H_____ l'avait appelé pour lui proposer un rendez-vous le même jour, auquel il avait refusé de participer car il était en arrêt maladie jusqu'au 9 juillet 2018.

Sur question du Tribunal, A_____ a confirmé avoir reçu sa lettre de licenciement par courrier simple le 30 juin 2018.

Il avait, en date du 13 juillet 2018, participé à une réunion à Q_____ [succursale à GE] en présence de L_____ et H_____, laquelle lui avait indiqué que ses heures supplémentaires étaient comprises dans la période de préavis.

Sur question du Tribunal, A_____ a indiqué qu'il ne contestait pas le relevé des heures supplémentaires fourni par C_____ SA. Les heures supplémentaires étaient notées par les superviseurs et à la fin du mois, elles étaient soit payées soit compensées en congé. Il n'était pas toujours possible de prendre ces congés immédiatement et les journées de compensation étaient additionnées. Les superviseurs informaient les employés des journées de compensation qu'ils avaient et qui figuraient sur les décomptes tels que ceux fournis par C_____ SA. Les journées de compensation devaient être convenues avec le superviseur. A ce titre, il contestait les heures de compensation négatives indiquées sur les relevés. En effet, il estimait qu'à fin janvier 2014, il disposait d'un crédit de 266.21 heures supplémentaires. Selon lui, sur celles-ci, quarante-quatre heures n'avaient été ni payées ni compensées. Depuis 2015, il n'avait pas pris un seul jour de compensation. Ainsi, C_____ SA lui devait le paiement de cent soixante-quatre heures supplémentaires.

Il prenait connaissance de ses fiches de salaire à la fin de chaque mois. Il ne les avait pas contestées car cela n'avait rien à voir avec les heures supplémentaires. En effet, il ne contestait que les heures supplémentaires "au black", soit celles qui n'avaient été ni compensées ni payées.

b. Entendu à son tour, H_____, représentant C_____ SA, a d'abord confirmé les éléments contenus dans la lettre d'avertissement adressée à A_____. L'heure du "Last Call" était fixée selon les exigences des clients et s'il devait y avoir un changement, celui-ci était communiqué aux employés de façon officielle lors de la réunion. L'heure officielle du "Last Call" était 18h15. Il pouvait y avoir une demande d'un client entre 18h13 et 18h15. De ce fait, fermer son scanner à 18h13 était constitutif d'une faute qui méritait un avertissement, même entre Noël et Nouvel An. Un collaborateur qui souhaitait s'absenter avant l'heure de fin devait en informer son supérieur et obtenir une autorisation.

Avant la réunion du mois d'avril 2018 et suite à la visite de l'OCIRT, une enquête interne avait été effectuée. En outre, d'entente avec l'OCIRT, elle avait été désignée comme personne de confiance, vu qu'elle n'avait aucun lien hiérarchique au sein de la société avec les managers ou les collaborateurs. Cette enquête avait révélé que G_____ n'était plus forcément apte à assurer un rôle de manager pour cause de santé. C'était une personne qui travaillait énormément et le rythme de

travail avait eu un impact sur sa santé. Son contrat de travail avait été résilié en été 2018.

S'agissant de la réunion du 13 juillet 2018, H_____ a indiqué que son but était la restitution du matériel de A_____ ainsi que de lui apporter des explications concernant la libération de son obligation de travailler, et notamment de répondre à ses questions quant aux vacances et aux heures supplémentaires. Le but était de reprendre les points contenus dans la lettre de résiliation mais qui n'étaient peut-être pas assez clairs. L_____ avait fait un schéma pour expliquer que les vacances et les éventuelles heures supplémentaires pouvaient être imputées sur le délai de congé.

Chaque collaborateur pouvait demander en fin de mois le nombre d'heures supplémentaires effectuées et, en général, elles étaient payées. Les heures supplémentaires étaient détaillées sur les fiches de salaire avec les différentes majorations. Elle n'avait jamais entendu parler d'heures supplémentaires "au black". Les relevés d'heures produits étaient extraits du système informatique dans lequel étaient entrés tous les jours de présence et d'absence de chaque collaborateur. Ce système était ouvert et chaque collaborateur pouvait consulter la fiche le concernant. Les collaborateurs pouvaient d'ailleurs contester s'il y avait des erreurs dans les absences, tout comme ils pouvaient contester le nombre d'heures supplémentaires payées figurant sur la fiche de salaire.

Sur question du Tribunal, H_____ a confirmé que le solde d'heures de A_____ était de 266 heures négatives. Il s'agissait d'un cumul. Cela signifiait qu'il avait travaillé moins de 42.5 heures par semaine, alors qu'il était payé à plein temps. En effet, il arrivait que des routes aient des durées variables, ce qui expliquait que certains collaborateurs travaillaient moins que le nombre d'heures prévues contractuellement. Ainsi, il arrivait qu'un collaborateur soit payé 266 heures sans travailler effectivement, cumulées sur plusieurs années. Lors de l'entretien du 13 juillet 2018, la question du solde négatif d'heures supplémentaires avait d'ailleurs été discutée. Les heures supplémentaires réclamées par A_____ étaient contestées. Ses heures supplémentaires avaient été payées régulièrement, et s'il devait y avoir eu une erreur dans le paiement ou la compensation, il les aurait d'ailleurs certainement réclamées avant, vu que ces informations étaient consultables à tout moment.

HH. Au cours d'une deuxième audience de débats principaux tenue le 2 octobre 2019, G_____, N_____, I_____, F_____ et R_____ ont comparu en qualité de témoin après avoir été exhortés à dire la vérité et rendus attentifs aux conséquences légales de fausses déclarations.

a. G_____ a expliqué qu'il avait été employé de 2001 à 2019. Depuis 2009, il était manager de C_____ SA [à] Q_____ [succursale à GE]. Entre lui et A_____, il y avait deux niveaux hiérarchiques en ligne directe et une autre personne qui était son supérieur de manière indirecte.

L'intéressé a confirmé avoir signé la lettre d'avertissement du 3 janvier 2018. A_____ avait quitté plus tôt son poste de travail. Le fait d'avoir éteint son scanner deux minutes avant la fin de l'horaire était une faute qui méritait un avertissement, même en considérant le changement d'horaire de travail.

Selon lui, la modification de routes de distribution n'avait entraîné une surcharge de travail pour A_____.

Il se souvenait que A_____ se soit plaint d'ennuis de santé et qu'il lui avait apporté plusieurs certificats médicaux. A cette occasion, A_____ lui avait également demandé pourquoi les routes changeaient. Pour lui, A_____ ne voulait pas changer de route. Il contestait avoir dit à A_____ que celui-ci "avait un problème dans le cerveau". Il avait certes jeté les certificats médicaux sur la table mais il ne les lui avait pas jetés au visage.

Un solde négatif d'heures signifiait que l'employé avait travaillé moins que son nombre d'heures contractuel.

b. Entendu à son tour, N_____ a expliqué avoir travaillé pour C_____ SA de décembre 1991 à novembre 2015 en qualité de chef d'équipe. Il était le supérieur hiérarchique de A_____. Il se rappelait que plusieurs chauffeurs - dont A_____ - se plaignaient d'une ambiance délétère mais ce n'était pas du mobbing à proprement dit. A_____ lui en avait parlé un peu avant qu'il ne quitte l'entreprise. Les raisons de ses plaintes étaient les méthodes de travail de G_____, notamment sa façon de gérer le personnel, sa dureté, sa "tolérance zéro" et ses exigences élevées. G_____ confiait des tâches ingrates à ses employés, décidait de changements de tournées énormes et les dénigrait dès qu'il en avait l'occasion.

C'était le chef d'équipe qui tenait mensuellement la liste des heures supplémentaires. Il demandait à tous les membres de l'équipe s'ils préféraient que leurs heures soient payées ou compensées. L'entreprise encourageait les collaborateurs à prendre des congés pour économiser de l'argent. Le chauffeur venait avec la liste des heures supplémentaires effectuées et demandait à prendre des vacances supplémentaires hors décomptes officiels. Ces décomptes étaient saisis dans le système quotidiennement par l'opératrice. L'entreprise était au courant de ces décomptes. Seule la direction y avait accès. C'était lui-même ou ses remplaçants qui effectuaient ces décomptes pour A_____.

R_____ s'est chargé de cette tâche. L'entreprise savait quand un employé prenait un congé compensatoire. Il n'y avait pas de limite dans le temps pour l'utilisation des heures supplémentaires.

c. Au cours de la même audience, I_____, inspecteur du travail de l'OCIRT, a été interrogé. Il a expliqué que A_____ avait contacté l'OCIRT en février 2018, à la suite de quoi ils s'étaient rencontrés le 14 février 2018. A_____ se plaignait de mauvaises conditions de travail et plus particulièrement du comportement de son responsable, G_____. Son comportement était inapproprié à son égard, il était agressif et faisait preuve d'un comportement colérique, à la limite de l'insulte. Il se plaignait également d'humiliations et de moqueries, d'inégalités de traitement dès lors que lui avait été attribué une tournée beaucoup trop longue et impossible à réaliser. G_____ consommait de façon excessive de l'alcool sur son lieu de travail.

Une visite d'inspection s'était déroulée, au cours de laquelle il avait été reçu par G_____, J_____ et H_____. L'entreprise s'était montrée dubitative quant aux plaintes de A_____ et estimait que vu la qualité et le volume de travail effectué par G_____, il était peu probable qu'il soit alcoolique. Une enquête interne avait été diligentée par H_____, laquelle enquête concluait que les problèmes liés à la consommation d'alcool et d'autres substances étaient fondées et véridiques. Il avait été demandé à G_____ de se soigner et mis en arrêt maladie. Compte tenu de son absence, son équipe s'était organisée et l'ambiance de travail s'était améliorée. Un nouvel élan était palpable au dépôt et le dialogue avait été retrouvé. Les collaborateurs parlaient d'une sorte de liberté et d'une sérénité retrouvée. G_____ avait ensuite été licencié. Vu les conclusions de l'enquête, il estimait possible que A_____ ait été victime de harcèlement.

d. Au cours de la même audience, F_____, médecin traitant de A_____ a été entendu. Son rapport médical du 26 avril 2018 concluait à un mobbing professionnel avec des troubles de l'adaptation dus à un stress engendré par la situation professionnelle. Il s'agissait de troubles psychologiques, en réaction à une situation donnée, en l'occurrence une situation professionnelle. Le point de départ était lié à des troubles somatiques qui remontaient à fin 2007.

Il avait traité A_____ pour une hernie discale et des douleurs lombaires en 2008. Il l'avait suivi régulièrement, de 2008 à 2018, en raison de ces douleurs lombaires qui apparaissaient chroniquement.

Il avait reçu en consultation A_____ le 15 décembre 2017, en relation avec un mal de dos, sans paralysie, et il l'avait mis au bénéfice d'un arrêt de travail du 15 décembre au 26 décembre 2017. Il l'avait ensuite revu mi-janvier 2018 et les douleurs étaient toujours présentes. D'après son souvenir, sa tournée avait été

changée à l'époque, et il attribuait ses douleurs à ce changement de tournée. Il lui avait alors délivré un certificat médical le 8 janvier 2018 pour l'encourager à travailler, mais il ne devait pas porter de charge supérieure à dix kilos.

Il avait établi le certificat d'incapacité de travail du 12 janvier 2018 au vu du travail sollicité par la nouvelle tournée. Il avait estimé que compte tenu des douleurs antérieures dont avait souffert A_____, celui-ci n'était pas en mesure d'accomplir ces tâches. A ce moment-là, l'incapacité de travail était liée aux troubles physiques antérieurs et les troubles psychologiques n'étaient intervenus qu'ultérieurement en raison de la prolongation de l'arrêt de travail. Les troubles psychologiques étaient apparus de façon insidieuse car A_____ avait toujours manifesté sa volonté de retourner au travail.

F_____ a confirmé que l'incapacité de travail qu'il avait constatée le 12 janvier 2018 était liée à l'incapacité de travail constatée en décembre 2017. Dans les deux cas, la cause était la même.

e. En dernier lieu, le témoin R_____ a indiqué avoir travaillé de 2001 à 2017 pour le compte de C_____ SA. Sa dernière fonction avait été celle de responsable des chauffeurs. Il était en outre le supérieur hiérarchique direct de A_____. Il a confirmé que c'était bien sa signature qui figurait sur le décompte daté du 8 novembre 2016. Ce dernier était soit en relation avec les heures supplémentaires effectuées, soit avec les jours de congé. Logiquement, cela devait être en relation avec les heures supplémentaires, mais normalement il devait y avoir un décompte par mois qui retraçait toutes les heures supplémentaires effectuées pendant ce mois. Ces heures supplémentaires étaient soit payées, soit prises en congé supplémentaire.

A la lecture du décompte, il comprenait qu'au 8 novembre 2016, il restait à A_____ 15 jours de congé à prendre. Normalement, ce document devait être accompagné de toutes les heures supplémentaires effectuées pendant le mois. Les paiements et les prises de congés compensatoires n'étaient pas effectués "au noir". Toutes les heures supplémentaires étaient déclarées ou compensées. Le décompte était effectué mensuellement. Les collaborateurs pouvaient lui demander à tout moment le détail des heures supplémentaires, lequel était stocké sur un fichier informatique sécurisé. Ils devaient lui demander s'ils voulaient connaître l'état de leur décompte. Il n'y avait pas de limite de temps pour l'utilisation de ces heures supplémentaires. Certains les transféraient d'une année à l'autre mais le but était quand même de liquider les jours de congé restants ou les heures supplémentaires avant la fin de l'année. Il ignorait s'il y avait des exceptions. En tout état, tant qu'il occupait cette fonction, personne n'avait, à sa connaissance, accumulé les congés sur plus d'une année. Les collaborateurs ne pouvaient pas vérifier la saisie des heures supplémentaires mais en cas de divergence entre le décompte qui leur était

remis et celui qui était saisi, ils pouvaient s'en plaindre. Pour les heures supplémentaires payées, le décompte de salaire les indiquait.

Sur question du Tribunal, à sa connaissance, il n'y avait pas de collaborateur avec des heures négatives, à savoir des heures qu'il devait à la société. A_____ ne s'était jamais plaint de l'inexactitude de ses décomptes.

II. Le 16 octobre 2019, lors d'une troisième audience de débats principaux, L_____ et P_____ ont été entendus en qualité de témoin, Ils ont été exhortés à dire la vérité et rendus attentifs aux conséquences légales de fausses déclarations.

a. L_____ a indiqué qu'il travaillait pour C_____ SA depuis 2000. A partir de début mai 2018, il était devenu responsable superviseur du service de l'importation dans lequel travaillait A_____. Il avait été présent lors de son entretien de départ du mois de juillet 2018. A part le paiement de ses vacances, l'intéressé avait revendiqué le paiement d'heures supplémentaires. Il lui avait alors répondu qu'un éventuel solde d'heures supplémentaires devait être pris en compensation pendant la période de préavis. C_____ SA disposait de nombreux systèmes informatiques pour contrôler les heures de travail des collaborateurs. Ainsi, lorsqu'il y avait des heures supplémentaires à payer ou à compenser, elles apparaissent dans le système. S'agissant de A_____, lors de son licenciement, son compte était "à zéro".

b. P_____ a quant à lui indiqué qu'il travaillait pour C_____ SA depuis 2002. En juin 2017, il avait été nommé superviseur. Depuis cette période, il avait été le superviseur de A_____. Il n'était pas son supérieur hiérarchique direct mais le chef de son chef d'équipe. Il avait senti un changement dans son attitude au travail lorsqu'il lui avait remis une lettre d'avertissement début janvier 2018 pour être rentré beaucoup trop tôt à la station un soir. C_____ SA demandait aux coursiers de rester disponible sur leur zone jusqu'au "Last Call" afin de satisfaire ses clients. En l'occurrence, l'heure du "Last Call" était 18h15. Or pour pouvoir faire un "sign off", il fallait être présent à la station. A_____ avait fait son "sign off" deux à trois minutes avant 18h15. Il avait ainsi conclu que A_____ avait dû quitter sa zone au moins 15 minutes avant. C'était donc pour ces 15 minutes qu'un avertissement lui avait été notifié. Cet incident n'était pas négligeable dans la fidélisation des clients.

Début janvier 2018, A_____ avait dû changer de zone. Il s'agissait d'un changement de zone des coursiers qui s'effectuait de temps en temps. Il pensait que ce changement le remotiverait, cette zone étant plus proche de son domicile. Il avait initié ce changement et avait pris cette décision avec l'accord de G_____. A_____ pouvait tout à fait effectuer seul la tournée qui lui était proposée, son successeur s'en étant d'ailleurs très bien sorti seul.

Les heures supplémentaires étaient toujours au bénéfice de l'employé. Il parlait en connaissance de cause vu qu'à l'époque, il était en charge de la vérification des heures supplémentaires. Lors de l'établissement des décomptes, il était tenu compte uniquement des heures positives et les heures passées à attendre n'étaient pas déduites. Ainsi, si l'employé terminait plus tôt son travail, son salaire convenu lui était tout de même payé. Les heures "négatives" étaient indiquées sur le décompte d'heures mais n'étaient pas déduites des heures supplémentaires.

c. A l'issue de l'administration des preuves, les parties ont plaidé et le Tribunal a gardé la cause à juger.

JJ. Par jugement du 15 janvier 2020, communiqué aux parties par plis recommandés du même jour, le Tribunal a déclaré recevable la demande (ch. 1 du dispositif) de même que la demande d'intervention principale (ch. 2 du dispositif) ; débouté A_____ et la Caisse de chômage des fins de leur demande respective (ch. 3 et 4 du dispositif) ; dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 5 du dispositif) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 6 du dispositif).

a. Les premiers juges ont considéré que le licenciement n'était pas intervenu en temps inopportun. Le témoignage du Docteur F_____ et la prise de position de K_____ concordaient sur le fait que l'incapacité de A_____ constatée le 12 janvier 2018 était liée à la même pathologie que celle diagnostiquée en décembre 2017. Aussi devait-il être retenu que la maladie dont souffrait l'intéressé avait débuté le 15 décembre 2017. Ce dernier ayant été en incapacité de travail en raison de la même pathologie du 15 au 20 décembre 2017, le 9 janvier 2018, puis du 12 janvier au 9 [recte 8] juillet 2018, lors de la notification de son licenciement le 30 juin 2018, A_____ se trouvait au-delà de la période légale de protection de cent quatre-vingt jours. Les rapports de travail ayant pris fin le 30 septembre 2018, son salaire ne lui était pas dû pour le mois d'octobre 2018. Par voie de conséquence, la prétention de la Caisse de chômage était dénuée de fondement.

b. S'agissant des heures supplémentaires, le Tribunal a retenu que A_____ n'avait su démontrer le bien-fondé de ses prétentions. Il réclamait un solde de 164 heures sans en apporter la preuve. Les pièces produites par C_____ SA démontraient que ses heures supplémentaires avaient été comptabilisées. Ses fiches de salaires attestaient que C_____ SA avait pour pratique de payer leurs heures supplémentaires à ses collaborateurs et qu'en 2017, A_____ avait été rémunéré pour ses heures supplémentaires effectuées. De surcroît, il ne pouvait faire valoir des heures supplémentaires alors même qu'il n'avait jamais porté cette prétention à l'attention de son employeur avant la notification de son licenciement. Pour que les heures supplémentaires en question puissent être

considérées comme telles et compensées par un congé ou de l'argent, il aurait fallu que C_____ SA soit informée de leur existence.

c. Considérant que l'opposition au congé n'était pas formellement valable, les premiers juges ont d'emblée écarté, sans examen au fond, la prétention tendant au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif, quand bien même le Tribunal avait "*pu constater que le demandeur avait réellement souffert de « mobbing professionnel »*" (cf. consid. 7b du jugement). Le courrier du 9 juillet 2018 se contentait de contester le motif du licenciement et de signaler que son expéditeur le tenait pour irrégulière la notification de son congé. Son envoi du 3 septembre 2018 faisait valoir qu'il avait été licencié en raison d'une incapacité de travail provoqué par la faute de son employeuse, laquelle avait enfreint son obligation de protection de sa personnalité et qu'il avait été licencié de façon abusive pour avoir porté des réclamations découlant de son contrat de travail. Pour le Tribunal, le simple fait de contester les motifs à l'appui du licenciement ne suffisait pas à considérer que A_____ se soit opposé à son congé. En particulier, le corp des deux courriers démontraient que l'intéressé avait remis en question le terme de son congé, ainsi que les motifs, mais à aucun moment n'avait laissé apparaître son désaccord quant audit congé.

d. Le certificat de travail définitif délivré à l'issue des rapports de travail étant conformes aux exigences légales et A_____ ayant échoué à démontrer les faits justifiant l'établissement d'un certificat alternatif, une fin de non-recevoir a été opposée à sa conclusion correspondante.

KK. Par acte déposé le 14 février 2018 au greffe du Tribunal, acheminé par courrier interne au greffe de la Chambre des prud'hommes de la Cour de Justice (ci-après : la Cour) le 17 février 2020, A_____ a interjeté appel contre ce jugement en concluant préalablement à la réouverture des enquêtes, et sur le fond, à ce que C_____ SA soit condamnée à lui payer :

- 5'145 fr. à titre de salaire pour octobre 2018 ;
- 5'279 fr. à titre de paiement des heures supplémentaires ;
- 28'500 fr. à titre d'indemnité,

a. Son solde d'heures supplémentaires s'élevait en définitive à cent septante-quatre heures, soit 127.5 heures pour 2016 et 46.5 pour 2017. Ses heures supplémentaires de 2016 ressortaient du décompte daté du 8 novembre 2016 signé par R_____, qu'il convenait de réauditionner aux fins d'attester qu'il était habilité à solliciter et à certifier ses heures supplémentaires. Pour 2017, le comparatif de ses relevés d'heures et de ses fiches de salaire laissaient apparaître que :

-
- 3.75 heures supplémentaires effectuées en août 2017 ne lui avaient pas été payées en septembre 2017 ni ultérieurement ;
 - 8.76 heures supplémentaires effectuées en septembre 2017 ne lui avaient pas été payées en octobre 2017 ni ultérieurement ;
 - 23.32 heures supplémentaires effectuées en octobre 2017 ne lui avaient pas été payées en novembre 2017 ni ultérieurement ;
 - 5.06 heures supplémentaires effectuées en novembre 2017 ne lui avaient pas été payées en décembre 2017 ni ultérieurement ;
 - 5.5 heures supplémentaires effectuées en décembre 2017 ne lui avaient pas été payées en janvier 2018 ni ultérieurement.

Lesdits relevés d'heures n'indiquaient en outre pas de congés ou de vacances prises en compensation de ces heures supplémentaires. La thèse d'un solde négatif d'heures de travail était hors de propos. Retenir qu'il n'avait pas su démontrer le bien-fondé de ses prétentions en paiement de ses heures supplémentaires procédait possiblement d'un établissement arbitraire des faits.

b. Son arrêt de travail s'était étendu du 12 janvier au 9 juillet 2018. Le 30 juin 2018, il se trouvait encore dans sa période de protection. C'était uniquement au cours du traitement que le Docteur F_____ avait établi le lien entre les troubles physiques constatés le 12 janvier 2018 et le diagnostic de mobbing professionnel. Dans ces circonstances, il convenait de réentendre le Docteur F_____ et de considérer l'arrêt de travail du 12 janvier 2018 comme "*un cas spécifique et distinct de la période de protection*" (cf. mémoire d'appel, p. 6).

c. Son licenciement faisait suite à une réclamation fondée sur son droit à la protection de la personnalité, réclamation portant sur ces éléments précis et déterminés, pour lesquels il avait fait appel à l'OCIRT. Il avait contesté successivement tous les motifs invoqués pour son licenciement. Il n'avait pas été en mesure de prétendre à la reprise son poste dès lors qu'il ne pouvait être exigé de lui qu'il retravaille pour des supérieures hiérarchiques responsables de la violation de ses droits de la personnalité. Il convenait de prendre en considération la validité de l'opposition à son licenciement "*dans la limite de la contestation des motifs du licenciement*" (cf. mémoire d'appel, p. 7). Le jugement retenait qu'il avait réellement souffert de mobbing professionnel, en lien avec lequel il sollicitait la réaudition de I_____ et du Docteur F_____. Aussi, alternativement à sa prétention en indemnité pour licenciement abusif de 28'500 fr., il demandait la réparation de la violation de son droit à la protection de personnalité à hauteur du même montant.

LL. Par courrier du 19 février 2020, la Caisse de chômage a fait savoir qu'elle renonçait à se déterminer sur l'appel et s'en remettait en justice.

MM. Par mémoire responsif du 19 mars 2020, C_____ SA a conclu à l'irrecevabilité de l'appel, subsidiairement à son rejet au fond et à la confirmation du jugement de première instance.

a. Le mémoire d'appel n'était qu'un "copié/collé" (cf. mémoire de réponse à l'appel, p. 7) des faits allégués et de l'argumentation juridique présentés en première instance. L'appelant se contentait de substituer sa propre appréciation à celle du Tribunal, sans en démontrer le caractère infondé et sans indiquer en quoi le jugement était entaché d'erreurs. Il ne pouvait être compris ce que l'appelant reprochait précisément au raisonnement juridique des premiers juges. Aussi, l'appel ne respectait pas la condition de motivation ni d'argumentation explicite requise par la loi, si bien qu'il était irrecevable.

b. Le décompte établi le 8 novembre 2016 par R_____ était incomplet ; les prétendues heures supplémentaires ne pouvaient être inférées de ce document. Le système de comptabilisation des heures supplémentaires de ses employés était tel que les heures supplémentaires effectuées étaient systématiquement entrées dans le relevé des heures du collaborateur concerné et payées à la fin de chaque mois avec le salaire en cours. A la fin des rapports de travail, le compteur des heures supplémentaires de l'appelant était bel est bien à zéro. Ni les pièces produites, ni les témoignages n'avait permis de prouver que l'appelant aurait effectué des heures supplémentaires.

c. Seule une nouvelle maladie ou un nouvel accident donnait droit à une nouvelle période de protection. Ce qui n'était pas le cas en l'occurrence puisqu'il était établi que les incapacités de travail de l'appelant entre le 15 décembre 2017 et le 9 juillet 2018 trouvaient toutes leur origine dans la même pathologie.

d. L'appelant n'avait jamais fait part de son opposition au congé, ni exprimé son souhait de vouloir continuer les rapports de travail.

e. L'enquête interne diligentée n'avait pas permis d'établir les causes du litige survenu entre l'appelant et G_____, si ce n'est l'existence d'une animosité mutuelle. L'enquête n'avait pas confirmé l'existence de problème de mobbing. Il ne pouvait être reproché à C_____ SA de ne pas avoir pris toutes les mesures utiles pour protéger la personnalité de A_____.

NN. Par courrier du 20 mars 2020, A_____ a été invité à répliquer, invitation à laquelle il n'a pas donné suite.

OO. Par avis du 18 mai 2020, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1. Déposé dans le délai légal prescrit (art. 311 al. 1 CP) et dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse de plus de 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC), l'appel est recevable à ces égards.
2. L'intimée conclut toutefois à l'irrecevabilité de l'appel au motif que celui-ci ne satisfait pas aux réquisits légaux de motivation.

2.1 Aux termes de l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé.

2.2 Le devoir de motivation incombe à l'appelant et lui fait obligation de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit cependant pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374, consid. 4.3.1 ; CAPH/21/2020 du 30 janvier 2020, consid. 2.1).

2.3 Certes lapidairement, le présent appel isole les questions tranchées en première instance dont l'appelant souhaiterait qu'elles soient réexaminées. En lien avec ces points, l'appelant expose pour chaque prétention un bref argumentaire en partie divergent de ces précédentes écritures et désigne à cet effet les pièces dont il se prévaut.

Aussi, le mémoire d'appel ne se résume pas à un "copié/collé" des écritures de première instance, contrairement à ce que fait valoir l'intimée.

Il est cependant exact que les extraits contestés de la décision ne sont pas précisément et expressément désignés par l'appelant.

Cette omission n'empêche toutefois pas l'autorité d'appel de discerner relativement aisément les passages du jugement que l'appelant conteste.

Par conséquent, l'appel est recevable.

3. 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 effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374, consid. 4.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014, consid. 2.2.3). 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, elle 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).

4. La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC) et celle-ci est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et art. 58 CPC).
5. L'appelant a augmenté, respectivement modifié certaines de ces conclusions de première instance.

5.1 Selon l'art. 317 al. 2 CPC, la demande ne peut être modifiée que si les conditions fixées à l'art. 227 al. 1 CPC sont remplies et si la modification repose sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux.

L'art. 227 al. 1 CPC autorise la modification de la demande si la prétention nouvelle ou modifiée relève de la même procédure et présente un lien de connexité avec la dernière prétention ou, à défaut d'un tel lien, si la partie adverse consent à la modification de la demande.

La modification des conclusions en appel doit reposer sur des faits ou moyens de preuve nouveaux (art. 317 al. 2 let. b CPC) qui doivent, de leur côté, remplir les conditions de l'art. 317 al. 1 CPC pour pouvoir être allégués et présentés (HOHL, Procédure civile, tome II, 2010, n. 2387 à 2389 ; arrêt de la Cour de justice CAPH/145/2018 du 19 octobre 2018, consid. 1.4.1).

5.2 *In casu*, l'appelant a amplifié de 3'927 fr. à 5'279 fr. sa conclusion relative aux heures supplémentaires en se prévalant exclusivement de faits et moyens de preuves appartenant à la procédure de première instance, si bien que cette amplification est irrecevable.

Il a par ailleurs dédoublé sa conclusion de première instance tendant au paiement de 28'500 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif au sens de l'art. 336a CO, en indiquant désormais prétendre alternativement à l'allocation du même montant pour "*violation de droit à la protection de personnalité*", soit à une indemnité pour tort moral (art. 49 al. 1 CO) fondée sur l'art. 328 CO. Dans la mesure où l'appelant n'associe nullement sa nouvelle prétention sur un quelconque fait ou moyen de preuve nouveau, cette nouvelle prétention alternative est également irrecevable.

6. **6.1** A titre de conclusion préalable, l'appelant requiert la réouverture des enquêtes et ce faisant, l'audition complémentaire de R_____, I_____, ainsi que du Docteur F_____.

6.2 Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves : elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le tribunal de première instance ou encore décider l'administration de toutes autres preuves.

Néanmoins, cette disposition ne confère pas à l'appelant un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration de preuves. Le droit à la preuve découle de l'art. 8 CC ou, dans certains cas, de l'art. 29 al. 2 Cst., dispositions qui n'excluent pas une appréciation anticipée des preuves. L'instance d'appel peut en particulier rejeter la requête de réouverture de la procédure probatoire et d'administration d'un moyen de preuve déterminé présentée par l'appelant si celui-ci n'a pas suffisamment motivé sa critique de la constatation de fait retenue par la décision attaquée. Elle peut également refuser une mesure probatoire en procédant à une appréciation anticipée des preuves, lorsqu'elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne pourrait en aucun cas prévaloir sur les autres moyens de preuve déjà administrés par le tribunal de première instance, à savoir lorsqu'il ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves qu'elle tient pour acquis (ATF 138 III 625, consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 5A_906/2012 du 18 avril 2013, consid. 5.1.2).

De manière générale, la procédure d'appel ne sert pas à compléter la procédure devant l'instance précédente, mais à examiner et corriger la décision de première instance au regard des critiques concrètes formulées à son encontre (ATF 142 III 413, consid. 2.2.2).

6.3 En l'espèce, les témoins dont l'audition est sollicitée dans le cadre de la procédure d'appel ont d'ores-et-déjà été entendu dans le cadre de la procédure probatoire de première instance, laquelle s'est close sans que l'appelant n'ait estimé utile de requérir les actes d'instruction qu'il réclame désormais.

S'agissant de la réaudition de R_____, la Cour constate que l'appelant la sollicite aux fins d'établir que l'intéressé disposait de la compétence d'ordonner et de valider ses heures supplémentaires, et partant que le décompte signé de sa main en date du 8 novembre 2018 est une preuve attestant tangiblement de son solde d'heures supplémentaires pour l'année 2016. La question de savoir dans quelle mesure R_____ était habilité à éditer le document litigieux n'est toutefois pas déterminante pour l'issue du litige, raison pour laquelle il ne s'impose pas de l'instruire. En effet, R_____ fût-il compétent, il n'en demeurerait pas moins qu'il ne se souvient pas si la pièce en question se rapporte ou non aux heures supplémentaires de A_____.

Aussi, la Cour renonce à réentendre R_____.

Concernant la réaudition du Docteur F_____ en lien avec la cause des maux physiques et psychologiques ayant assailli l'appelant, la Cour relève que le procès-verbal d'audience du 2 octobre 2019 atteste que l'intéressé a été longuement interrogé sur ce point et que l'appelant n'explicite pas en quoi une nouvelle comparution serait utile ou nécessaire.

S'agissant enfin des réauditions de I_____ et du Docteur F_____, elles s'inscriraient essentiellement dans le cadre de l'objectivation du mobbing professionnel dont aurait été victime l'appelant, partie du litige qui pour les motifs exposés ci-après est retournée aux premiers juges. Une nouvelle comparution des intéressés dans le cadre de la présente procédure d'appel n'aurait ce faisant pas de sens.

Compte tenu de ce qui précède, la Cour renonce à l'administration des preuves testimoniales sollicitées.

7. Dans un grief commandant d'être examiné en premier lieu, l'appelant fait valoir que les premiers juges ont erré en retenant que ses successives incapacités de travail échelonnées entre décembre 2017 et juillet 2018 procédaient de la même pathologie.

A suivre l'appelant, il conviendrait d'admettre que ses maux de dos et ses affections psychologiques sont des maladies indépendantes ouvrant chacune droit à une période de protection autonome contre le congé. Se trouvant encore dans sa seconde période de protection en date du 30 juin 2018, la première notification de son congé intervenue ce jour-là serait nulle. Seul serait valable le licenciement notifié le 9 juillet 2018. Aussi, compte tenu du délai de congé applicable, son salaire d'octobre 2018 lui serait intégralement dû.

7.1 Après le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement (art. 335c al. 1 CO).

Par dérogation valable à la loi (art. 335c al. 2 CO), l'art. 2.2 du règlement du personnel, auquel renvoie le contrat de travail de l'appelant, dispose que le délai de préavis est de cinq mois pour les employés de cinquante ans ou plus pouvant justifier d'une ancienneté d'au moins cinq ans.

Aux termes de l'art. 336c al. 1 let. a CO, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail de l'employé lorsque ce dernier se trouve en incapacité de travail totale ou partielle, durant cent quatre-vingt jours à partir de la sixième année de service.

Le délai de protection commence à courir avec le début de l'incapacité de travail (AUBRY GIRARDIN, *in* Commentaire du contrat de travail, éd. 2013, ad art. 321c CO n. 29).

En désaccord avec une partie de la doctrine, mais après s'être forgé une conviction sur la base notamment des travaux parlementaires, le Tribunal fédéral a jugé que le travailleur peut bénéficier de plusieurs périodes de protection non seulement lorsqu'il cumule les hypothèses prévues par les différentes lettres de l'art. 336c al. 1 CO (cumul "interlittéral", par exemple service militaire suivi d'une incapacité de travail due à un accident), mais aussi lorsqu'il est incapable de travailler en raison d'un accident puis d'une maladie, ou pour cause de maladies ou d'accidents successifs n'ayant aucun lien entre eux ("cumul intralittéral") (ATF 120 II 124, consid. 3)

S'agissant du lien existant entre plusieurs affections qui se succèdent, il convient de ne pas poser d'exigences trop absolues. Il appartient au travailleur de prouver l'indépendance médicale entre les deux affections. Dans un cas examiné par le Tribunal fédéral, le trouble d'adaptation qui a justifié l'hospitalisation de l'employé en milieu psychiatrique était dû à des facteurs de stress sociaux et à des problèmes physiques (troubles coronariens et tumeur rénale), ces derniers ayant contribué à nourrir les facteurs de stress sociaux ; il a ainsi été considéré que les pathologies physiques et psychiques étaient liées à un point suffisant pour exclure de retenir en droit un nouveau cas d'incapacité ouvrant une nouvelle période de protection (arrêt du Tribunal 4A_706/2016 du 4 août 2017, consid. 2.1 cité par WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2e éd. 2019, p. 863).

7.2 En l'occurrence, l'appelant a connu trois épisodes d'incapacité de travail entre décembre 2017 et juillet 2018.

Il a tout d'abord été en arrêt de travail entre le 15 et 26 décembre 2017. Le certificat médical attestant de son incapacité de travail ne renseigne pas sur la cause de celle-ci.

Comparaissant en qualité de témoin au cours des enquêtes, le Docteur F_____, médecin traitant de l'appelant, a fait la déposition suivante :

"J'ai vu le demandeur le 15 décembre 2017, en relation avec un mal de dos, sans paralysie, et je l'ai mis au bénéfice d'un arrêt de travail du 15 décembre au 26 décembre 2017" (cf. procès-verbal d'audience du 2 octobre 2019, p. 7).

La seconde incapacité de travail de l'appelant s'est limitée à un jour d'arrêt de travail le 9 janvier 2018. En lien avec cette incapacité de travail, le Docteur F_____ a expliqué ce qui suit :

"Je l'ai revu mi-janvier après les vacances, et les douleurs étaient toujours présentes [...]. Je lui ai établi un certificat médical le 8 janvier 2018, pour l'encourager à travailler mais à ne pas porter de charge supérieure à 10 kilos. [...] Je confirme avoir établi un certificat médical le 9 janvier 2018. Le demandeur avait émis le désir de retourner au travail mais il m'a indiqué que le

certificat que j'avais établi le 8 janvier n'avait pas été accepté par son employeur" (cf. procès-verbal d'audience du 2 octobre 2019, p. 7).

Enfin, l'appelant a été en arrêt de travail du 12 janvier 2018 au 9 juillet 2018. En ce qui concerne le début de ce troisième épisode d'incapacité de travail, le médecin traitant a exprimé l'avis médical suivant :

"L'incapacité de travail que j'ai constaté le 12 janvier 2018 était liée à l'incapacité de travail constatée en décembre 2017. Dans les deux cas, la cause était la même" (cf. procès-verbal d'audience du 2 octobre 2019, p. 7).

De manière apparemment contradictoire avec ces derniers propos, le Docteur F_____ a en date du 26 avril 2018 fait parvenir à l'assurance de l'appelant un Rapport médical intermédiaire indiquant que l'intéressé était en incapacité de travail à compter du 12 janvier 2018 pour cause de "Mobbing professionnel" (cf. pièce 16, appelant).

Appelé en audience à expliciter son diagnostic quant aux interactions entre les affections physiques et psychiques de son patient, le Docteur F_____ a fait la déposition suivante :

"J'ai établi le certificat d'incapacité de travail le 12 janvier 2018 parce que vu le travail sollicité par la nouvelle tournée du demandeur, j'ai estimé que vu les douleurs antérieures, il n'était pas en mesure d'accomplir ces tâches. A ce moment-là l'incapacité de travail était liée aux troubles physiques antérieurs et les troubles psychologiques ne sont intervenus [qu']ultérieurement en raison de la prolongation de l'arrêt de travail" (cf. procès-verbal d'audience du 2 octobre 2019, p. 7).

Au vu du diagnostic médical arrêté par le médecin traitant de l'appelant, c'est à bon droit que les premiers juges ont retenu que les trois épisodes d'incapacité de travail s'étant succédés entre le 15 décembre 2017 et le 9 juillet 2018 procédait d'une pathologie identique.

En effet, dans la mesure où les souffrances psychologiques de l'appelant étaient de l'avis du médecin imputables au prolongement de son incapacité travail, elle-même causée par ses maux de dos, il y a lieu de retenir que les pathologies physiques et psychiques sont inextricablement liées, de sorte qu'il n'y a pas lieu de considérer qu'une nouvelle période de protection se serait ouverte avec l'apparition des affections psychologiques dont a souffert l'appelant.

Se trouvant dans sa onzième année de service, l'appelant bénéficiait ainsi d'une seule période de protection de cent quatre-vingt jours, laquelle est arrivée à échéance le 27 juin 2018, après qu'il se soit trouvé en incapacité de travail 12 jours entre le 15 et le 26 décembre 2017, 1 jour le 9 janvier 2018, puis 167 jours entre 12 janvier et 27 juin 2018.

Son congé lui ayant été signifié le 30 juin 2018, celui-ci est valable.

Etant âgé de moins de cinquante ans, le délai de préavis applicable à l'appelant est de trois mois. Son contrat a donc pris fin le 30 septembre 2018. C'est ainsi sans droit qu'il réclame le paiement de son salaire d'octobre 2018.

- 8.** Dans un second grief, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir erronément apprécié les moyens de preuve en lien avec ses heures supplémentaires.

8.1 En première instance, le Tribunal a intégralement débouté l'appelant de ses prétentions en paiement d'heures supplémentaires au motif qu'il avait insuffisamment démontré le bien-fondé de celles-ci.

8.2 Selon l'art. 321c 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, l'employé 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 (al. 1, absolument impératif selon l'art. 361 al. 1 CO).

Conformément à l'art. 8 CC, il appartient au travailleur de prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires et, en plus, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (cf. art. 321c al. 1 CO ; ATF 129 III 171, consid. 2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 4C_92/2004 du 13 août 2004, consid. 3.2).

Le travailleur doit non seulement démontrer qu'il a effectué des heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO, mais également prouver la quotité des heures dont il réclame la rétribution. Lorsqu'il n'est pas possible d'en établir le nombre exact, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, procéder à une estimation. Si elle allège le fardeau de la preuve, cette disposition ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures accomplies ; la conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (arrêt du Tribunal fédéral 4A_611/2012 du 19 février 2013, consid. 2.2 et les arrêts cités).

8.3 En l'espèce, l'appelant fait valoir que son solde d'heures supplémentaires non payées et non compensées en nature s'élève à 127.5 heures pour l'année 2016 et 46.5 heures pour l'année 2017.

8.3.1 S'agissant de l'année 2016, l'appel convoque comme moyens de preuve le décompte établi en date du 8 novembre 2016 par R_____ et les dépositions de ce dernier en audience du 2 octobre 2018 [recte 2019] qui s'y rapportent.

Par déduction, la Cour infère que le solde de 127.5 heures supplémentaires équivaut aux 15 jours ("15 jrs") indiqués sur le décompte invoqué, un jour de travail équivalant 8.5 heures dès lors que le temps de travail hebdomadaire de A_____ était de 42.5 heures.

Ledit décompte, pourvu d'une signature, se présente sous la forme d'un sommaire tableau au contenu suivant :

A_____	A_____	15 jrs.	08.11.2016
[nom de famille]	[prénom]		

En sa qualité de témoin, R_____ s'est exprimé sur ladite pièce, dont il a reconnu être le signataire. Pour le reste, ces explications n'ont aucunement contribué à crédibiliser la thèse de l'appelant selon laquelle l'indication "15 jrs. " se référerait effectivement à ses heures supplémentaires.

Il s'est en effet montré dubitatif à cet égard, expliquant notamment que s'il s'agissait bien d'un solde d'heures supplémentaires, celui-ci ressortirait en premier lieu d'un décompte mensuel. Il s'est au surplus initialement déclaré hésitant s'agissant de déterminer si le solde indiqué avait trait aux heures supplémentaires ou aux jours de congé, avant toutefois de conclure que "*normalement, conformément à la façon dont s'est noté, ce document devrait signifier qu'au 8 novembre 2016, il restait 15 jours de congé à prendre au demandeur*" (cf. procès-verbal d'audience du 2 octobre 2019, p. 8).

Aussi, il y a lieu de retenir que le décompte du 8 novembre 2016 est impropre à renseigner sur le nombre d'heures supplémentaires travaillées par A_____ en 2016.

A l'instar donc des juges de première instance, la Cour retiendra que l'appelant a échoué à apporter la preuve du fait qu'il aurait effectué des heures supplémentaires au cours de l'année 2016, en lien avec lesquelles l'intimée lui serait encore redevable d'une compensation pécuniaire.

8.3.2 En ce qui concerne l'année 2017, l'appelant critique de manière plus convaincante le jugement entrepris.

A cet effet, il fait valoir que les relevés d'heures 2017 le concernant (cf. pièce 11 intimée) font état d'heures supplémentaires qui n'ont pas donné lieu à des contreparties financières correspondantes sur ses fiches de salaire suivantes (cf. pièces 2 et 13 intimée) pour les mois d'août à décembre 2017.

8.3.3 La Cour constate qu'il apparaît effectivement à l'aune desdits relevés et desdites fiches de salaires que de manière générale, le total des heures

supplémentaires d'un mois donné est converti le mois en suivant une indemnité financière versée avec le salaire courant.

Ainsi, le relevé d'heures afférent au mois de décembre 2016 recense pour la période considérée un total de 10.75 heures supplémentaires ("Hours (+)") et la fiche de paie de l'appelant de janvier 2017 inclut un montant correspondant précisément à 10.75 « Heures supplém 100% ».

Selon le même principe, le relevé d'heures relatif au mois de février 2017 indique un supplément d'heures travaillées de 10.50 et la fiche de salaire suivante de l'appelant (mars 2017) comporte par symétrie un versement à titre d'heures supplémentaires de 10.50 heures.

S'agissant des mois de janvier, mars, avril, mai, juin et juillet 2017, ils corroborent ce système de comptabilisation et de paiement des heures supplémentaires quand bien même le nombre d'heures recensées et rétribuées varient dans une fourchette de une à deux heures.

Le mode de fonctionnement susdécrit a qui plus est été reconnu par l'intimée, celle-ci ayant indiqué le cadre de sa réponse à l'appel que *"le système de comptabilisation des heures supplémentaires des employés de C_____ SA était tel que les heures supplémentaires effectuées étaient systématiquement entrées dans le relevé des heures du collaborateur concernés et payées à la fin de chaque mois avec le salaire en cours"* (cf. réponse à l'appel, p. 9).

Aussi, la Cour s'estime légitimée à se fier aux relevés des heures supplémentaires et aux fiches de salaires de l'appelant pour déterminer dans quelle mesure un solde d'heures supplémentaires non payé et non compensé en nature pourrait demeurer ouvert.

8.3.4 A rigueur des relevés d'heures 2017 de l'intéressé (Pièce 11 intimée), il ressort que l'appelant a effectué :

- 3.75 heures supplémentaires durant le mois d'août 2017 ;
- 9.18 heures supplémentaires durant le mois de septembre 2017 ;
- 23.08 heures supplémentaires durant le mois d'octobre 2017 ;
- 6.14 heures supplémentaires durant le mois de novembre 2017 ;
- 5.5 heures supplémentaires durant le mois de décembre 2017.

Ressort parallèlement des fiches de salaires 2017 (cf. pièce 13 intimée) et 2018 (cf. pièce 2 intimée) de l'appelant que ses heures supplémentaires d'août à novembre 2017 n'ont pas été rétribuées entre le moment où elles ont été effectuées et la fin de son contrat de travail. En revanche, c'est à tort qu'il élève que ses 5.5 heures supplémentaires de décembre 2017 ne lui auraient pas été versées, celle-ci figurant sur sa fiche de paie du mois de janvier 2018.

Par conséquent, il y a lieu de retenir que l'appelant est parvenu à démontrer à satisfaction de droit avoir effectué 42.15 (3.75 + 9.18 + 23.08 + 6.14) heures supplémentaires non rétribuées et non compensées en nature, et ordonnées par l'employeuse, étant à ce dernier égard retenu que la saisie des heures dans le système informatique est un indice propre à établir que le temps de travail excédentaire a été ratifié par l'intimée.

8.4 Reste encore à déterminer si l'appelant est fondé à obtenir une compensation en argent desdites heures supplémentaires.

8.4.1 Sous réserve de l'abus de droit, il est possible de faire valoir la prétention en paiement des heures supplémentaires tant que court le délai de prescription (ATF 129 III 171 *in* JdT 2003 I 141, consid. 2.3).

L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (art. 321c al. 2 CO). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (art. 321 c al. 3 CO).

S'agissant de la "période appropriée" de compensation en nature au sens de l'art. 321c al. 2 CO, l'employeur ne saurait la fixer unilatéralement. Les parties doivent s'être mises d'accord sur le moment exact de la compensation (ATF 123 III 84 *in* JdT 1998 I 121, consid. 5a ; arrêt du Tribunal fédéral 4C_32/2005 du 2 mai 2005 ; CAPH/10/2019 du 11 janvier 2019, consid. 5.1.1).

En d'autres termes, la compensation prioritaire prévue par le Code des obligations est la rémunération des heures de travail supplémentaires. Exceptionnellement, la compensation peut avoir lieu en nature, mais elle nécessite l'accord écrit du travailleur lequel peut être donné notamment dans le cadre d'une convention collective intégrée au contrat de travail (ATF 124 III 469, consid. 2a ; arrêt de la Cour de justice CAPH/10/2019 du 11 janvier 2019, consid. 5.1.1).

8.4.2 Lorsque le contrat est résilié par l'employeur, l'employé doit se consacrer à la recherche d'un emploi pendant la période qui suit le congé ; il s'ensuit que la compensation d'heures supplémentaires n'entre souvent pas en ligne de compte, d'autant plus que l'employé a de toute manière droit au temps nécessaire pour chercher un nouvel emploi, une fois le contrat dénoncé (art. 329 al. 3 CO). On ne peut exiger sans autre du travailleur qu'il affecte ses heures supplémentaires à une telle recherche d'emploi. Pareille obligation ne résulte pas davantage du devoir de diligence ou de fidélité (art. 321a CO). On doit en outre observer que l'employeur, en libérant l'employé, renonce dans une large mesure à son droit de lui donner des directives (ATF 123 III 84 *in* JdT 1998 I 121, consid. 5.a).

Cela étant, il s'agira toutefois d'apprécier, dans chaque cas, le rapport existant entre la durée de la libération et le nombre d'heures supplémentaires à compenser (DUNAND, *in* Commentaire du contrat de travail, éd. 2013, ad art. 321c CO n. 38). Le temps qui doit être accordé à la recherche d'un nouvel emploi est usuellement d'une demi-journée par semaine (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 151-152).

Aussi, même si le contrat de travail a été résilié, l'employeur ne peut imposer au travailleur, sans son consentement, la compensation des heures supplémentaires pendant la période de libération de l'obligation de travailler ; le consentement à cette compensation en nature peut cependant trouver sa source dans le contrat de ou le règlement d'entreprise auquel il renvoie, de sorte qu'il n'y a pas dans ce cas à rechercher un nouveau consentement (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 152).

8.4.3 En l'espèce, le contrat individuel de travail de l'appelant inclut par renvoi expresse de celui-ci (cf., pièce 1 intimée) les clauses figurant dans la CCT KEP&Mail .

L'art. 14 al. 4 CCT KEP&Mail régit les heures supplémentaires et dispose ce qui suit :

"Lors de dissolution des rapports de travail, les heures supplémentaires doivent, le cas échéant, être compensées par du temps libre avant la fin du délai de congé. Si cela s'avère impossible, ces heures seront payées "

En vertu de cette clause, l'appelant a valablement renoncé à obtenir la compensation en argent de ses heures supplémentaires, moyennant la compensation en nature de ses heures durant son délai de congé.

Or, il est constant que l'appelant a été libéré de son obligation de travailler à compter du 30 juin 2018, jour où l'intéressé a admis avoir pris connaissance de son licenciement et que son délai de congé est arrivé à échéance le 30 septembre 2018. Il a donc bénéficié d'un délai de congé de 93 jours.

S'il a allégué *"devoir consacrer tout le temps nécessaire à la recherche d'un nouvel emploi"* (cf. courrier du 3 septembre 2018), l'appelant n'a jamais rendu ne serait-ce que vraisemblable qu'il lui avait été impossible de concilier sa recherche d'emploi avec la compensation de son solde reconnu d'heures supplémentaires de 42.15, et de vacances, nombre de jours de vacances restant dont il n'a du reste jamais fait état au cours de la procédure. Force est ainsi de constater que l'appelant a échoué à démontrer l'impossibilité de bénéficier en nature de ses heures supplémentaires durant son délai de congé - ce en lien avec quoi il supportait la charge de la preuve - si bien qu'il ne peut valablement prétendre au paiement de celles-ci.

Par conséquent, le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il déboute l'appelant de sa prétention tendant au paiement de ses heures supplémentaires.

9. L'appelant conclut en dernier lieu au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.

9.1 Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est notamment abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail.

Selon l'art. 336b al. 1 CO, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les art. 336 et 336a CO doit former opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Selon l'art. 336b al. 2 CO, si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les cent quatre-vingt jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption des droits du demandeur.

Selon la jurisprudence, il ne faut pas poser des exigences trop élevées à la formulation de cette opposition écrite. Il suffit que son auteur manifeste à l'égard de l'employeur qu'il n'est pas d'accord avec le congé qui lui a été notifié (ATF 136 III 96 *in* JdT 2013 II 296, consid. 2 ; 123 III 246 *in* JdT 1998 I 300, consid. 4c ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_320/2014 du 8 septembre 2014, consid. 3 ; 4A_571/2008 du 5 mars 2009, consid. 4.1.2; 4C_233/2006 du 25 octobre 2006, consid. 3; 4C_39/2004 du 8 avril 2004, consid. 2.1).

Il n'est pas nécessaire que l'employé manifeste expressément sa volonté de poursuivre les rapports de travail lorsqu'il s'oppose au congé. Une formulation telle que "je m'oppose au congé" ou une formulation analogue suffit. Une condition supplémentaire n'est pas compatible avec le texte légal de l'art. 336b al. 1 CO, lequel exige "une opposition écrite", ni plus ni moins (CAPH/179/2019 du 24 octobre 2019, consid. 6.1 et la référence citée).

L'opposition a pour but de permettre à l'employeur de prendre conscience que son employé conteste le licenciement et le considère comme abusif ; elle tend à encourager les parties à engager des pourparlers et à examiner si les rapports de travail peuvent être maintenus (cf. art. 336b al. 2 CO ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_320/2014 déjà cité, consid. 3.1 ; 4A_571/2008 déjà cité, consid. 4.1.2 ; WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 839).

Savoir si l'on est en présence d'une opposition au congé est affaire d'interprétation de la volonté du travailleur selon le principe de la confiance, lorsque la volonté réelle du travailleur n'a pas été comprise par le destinataire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_320/2014 déjà cité, consid. 3).

Lorsque l'employé ne conteste dans un premier temps que les motifs du congé, puis, dans un second temps, toujours pendant le délai de congé, manifeste son

opposition par écrit, l'on doit admettre qu'il a valablement formé opposition au sens de l'art. 336b al. 1 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A_571/2008 déjà cité, consid. 4).

9.2 En l'espèce, les juges de première instance ont retenu que l'appelant ne s'était pas valablement opposé à son licenciement avant l'échéance de son délai de congé, et d'en conclure qu'il n'y avait dès lors pas lieu d'examiner plus avant s'il pouvait matériellement prétendre à l'allocation d'une indemnité pour licenciement abusif.

De manière non critiquable, les premiers juges ont considéré que les premiers courriers des 9 et 25 juillet 2018 adressés par l'appelant ensuite de son licenciement ne valaient pas opposition au congé au sens décrit ci-avant. Ces derniers se limitent en effet à contester de manière toute générale les motifs du congé, sans qu'il puisse être reconnaissable pour l'intimée que l'appelant tenait ledit congé pour abusif.

C'est lieu de relever que l'art. 336c CO s'intègre au plan systématique dans le chapitre de la loi consacré à la "*Protection contre les congés*", et plus précisément dans la section traitant de la "*Résiliation abusive*", l'art. 336 CO énumérant les cas typiques de licenciements abusifs, l'art. 336a CO la sanction en découlant cas échéant à savoir une indemnité et l'art. 336b CO les côtelles procédurales encadrant le droit à l'obtention de ladite indemnité.

L'opposition au congé se conçoit donc comme un préalable à l'action judiciaire tendant à l'obtention d'une indemnité pour licenciement abusif.

Ce considéré, il apparaît insoutenable que les premiers juges aient d'une part retenu que l'appelant avait fait part par écrit à son employeur qu'il "*estimait avoir été licencié de manière abusive*" (cf. consid. 7b du jugement), tout en concluant d'autre part qu'il n'avait à aucun moment avant l'échéance du délai de congé "*laissé apparaître son désaccord quant audit congé*" (cf. consid. 7b du Jugement).

Le courrier de l'appelant du 3 septembre 2018 ne laisse effectivement pas de doute quant au fait que l'intéressé tenait son licenciement pour abusif : "*j'ai été licencié parce que j'ai fait valoir de bonne foi des réclamations découlant du contrat de travail et de la loi*" (cf. pièce 12, appelant), observation faite que la formulation choisie était pour l'intimée - grande entreprise rompue aux procédures prud'hommales - reconnaissablement tirée de l'art. 336 al. 1 let. c CO définissant les cas de congés abusifs.

Soutenir comme l'ont fait les premiers juges que l'allégation du caractère abusif du licenciement n'équivalait dans le cas d'espèce pas à la manifestation d'un désaccord avec le congé relève confine au formalisme excessif.

En effet, interprétée selon le principe de la confiance, la déclaration de l'appelant ci-dessus ne pouvait être comprise autrement que comme l'annonce de sa volonté de contester ultérieurement en justice son congé sous l'angle du licenciement abusif, soit du fait qu'il n'était de toute évidence pas d'accord avec celui-ci.

Dès lors, c'est à tort que le Tribunal a retenu que l'employé n'avait pas valablement formé opposition à son licenciement, et n'a, par voie de conséquence, pas examiné le caractère abusif ou non de ce congé, ni, dans l'hypothèse où le caractère abusif serait retenu, la prétention en indemnité de ce chef.

Comme il n'a pas été statué sur un élément essentiel de la demande, et dans le respect du principe de double degré de juridiction, la cause sera retournée aux premiers juges (art. 318 al. 1 let. c ch. 1 CPC) pour nouvelle décision sur la conclusion de l'appelant tendant au versement d'une indemnité si le licenciement devait être qualifié d'abusif, question ouverte qui doit être examinée et tranchée par le Tribunal des prud'hommes.

- 10.** Il n'est pas perçu de frais (art. 71 RTFMC) ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 3 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par Monsieur A_____ contre le jugement JTPH/11/2020 rendu le 15 janvier 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la Cause C/24030/2018-3.

Au fond :

Renvoie la cause au Tribunal des prud'hommes pour nouvelle décision dans le sens des considérants du présent arrêt sur la prétention de Monsieur A_____ tendant au paiement de la somme de 28'500 fr. plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2018.

Confirme pour le surplus le jugement.

Dis qu'il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Monsieur Serge FASEL, président ; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Monique LENOIR, juge salariée; 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.