REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/24030/2018-3 **CAPH/42/2022**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 25 MARS 2022

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, appelant et intimé d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 17 juin 2021 (JTPH/11/2020), comparant par l'Association B_____, sise _____, auprès de laquelle il fait élection de domicile,

et

C_____, sise _____, intimée et appelante, comparant par Me Michel BUSSARD, avocat, SIASSI MCCUNN BUSSARD, rue de l'Ecole-de-Chimie 2, 1205 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 25 mars 2022.

EN FAIT

A. C_____ est une société de droit suisse dont le but est l'exploitation d'une entreprise nationale et internationale d'expédition, de logistique, de transport et de fourniture, d'autres services connexes, tant sur terre, en mer que dans les airs ; son siège social est à D_____ (*cf.* extrait du Registre du commerce).

B. A_____, né le _____ 1975, a été engagé par C_____ en qualité de coursier à partir du 1er novembre 2006 (fait admis par les parties).

C. En date du 10 avril 2007, A_____ et C_____ ont conclu un nouveau contrat de travail (pièce 1 dem.).

Dès le 1er mai 2007, A_____ a occupé la fonction de coursier dans le département GVA Opérations. 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_____ (ci-après : « *règlement du personnel* ») faisait partie intégrante du contrat.

D. En date du 29 juin 2016, A_____ et C_____ 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* »).

E. Du 15 au 26 décembre 2017, A_____ a été placé en arrêt de travail pour cause de maladie à 100% par le Docteur E_____ (pièce 5 déf.).

F. Le 3 janvier 2018, C_____ 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.

Ledit avertissement était signé par F_____ (*Service Center & _____ Manager*) et G_____ (*HR Manager*).

G. Le 9 janvier 2018, le Docteur E_____ a établi un nouveau certificat médical et a indiqué à A_____ qu'il ne pouvait porter des charges supérieures à dix kilos.

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

I. Le 9 janvier 2018, ainsi que du 12 janvier au 9 juillet 2018, A_____ a été placé en arrêt de travail pour cause de maladie à 100% par le Docteur E_____ (pièce 5 déf.).

J. 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 F_____, A_____ a pris contact avec l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT).

K. Le 14 février 2018, H_____, 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 F_____.

L. Par courrier du 16 mars 2018, co-signé par F_____, G_____ et I_____ (_____), C_____ a communiqué à A_____ son souhait de trouver une issue favorable à l'incident survenu avec F_____ 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.

M. L'entretien s'est tenu dans le courant du mois d'avril 2018, lors duquel étaient présents A_____, G_____, F_____ et I_____.

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

N. Le 26 avril 2018, le Docteur E_____ a fait parvenir à J_____, assureur en charge de A_____, un « Rapport médical intermédiaire » indiquant notamment comme diagnostic « *mobbing professionnel* ».

O. Le 26 juin 2018, une collaboratrice de J_____ a confirmé par email à G_____ que renseignement pris par téléphone auprès de la secrétaire du Docteur E_____, le cas de maladie dont souffrait A_____ avait débuté le 15 décembre 2017.

P. Par courrier A+ du 28 juin 2018, réceptionné le 30 juin 2018 par son destinataire, C_____ 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_____ 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 considérés comme pris durant le délai de congé.

Q. Par courrier recommandé du 9 juillet 2018, A_____ a indiqué à C_____ qu'il contestait les motifs de son licenciement ainsi que le contenu de la lettre de résiliation (pièce 9 dem.).

Il a fait valoir ce qui suit : « *J'ai été en arrêt de travail à 100% jusqu'à ce 9 juillet 2018. Le pli simple contenant la même lettre de licenciement m'est parvenu le samedi 30 juin, alors que j'étais sous certificat médical, cette notification est donc nulle et non avenue (...). Je tiens surtout à contester le motif de mon licenciement. Celui-ci ne fait pas suite à ma « longue absence ». J'affirme que mon incapacité de travail a été provoquée par la faute de l'employeur, car je m'étais ouvert dès janvier aux Ressources humaines des atteintes à la personnalité dont je faisais l'objet. Les Ressources humaines n'ont jamais pris les mesures pour me protéger de ces atteintes. Les certificats médicaux de mon médecin en attestent. De surcroît, face à l'absence de réaction des Ressources humaines, j'ai dû entreprendre d'autres démarches extérieures pour me défendre et défendre mes droits, ce que Monsieur I_____ m'a explicitement reproché* (…) ».

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

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

K_____ 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 juridiquemen*t ».

T. Par courrier recommandé du 3 août 2018, C_____ a fait parvenir une réponse à A_____ (pièce 11 dem.).

Elle a notamment indiqué, concernant la prétendue atteinte à la personnalité dont il se plaignait, qu'après qu'il eut rapporté un incident avec son responsable début janvier 2018, de nombreux entretiens téléphoniques avaient eu lieu avec les ressources humaines, mais aussi des entretiens à la station de Genève, avec G_____ et I_____, qui avaient toujours été à son écoute. Lors des différentes conversations, il avait fait part de ses problèmes de dos et de son état dépressif,

elle lui avait alors toujours conseillé de se soigner et de consulter des médecins spécialisés.

U. Par courrier recommandé du 3 septembre 2018, A_____ a répondu à C_____ (pièce 12 dem.).

Il a expliqué que son licenciement était dû à une incapacité de travail provoquée par la faute de son employeur. C_____ avait enfreint ses obligations de protection de sa personnalité et c'étaient les conséquences de la violation desdites obligations dont se prévalait C_____ pour le licencier.

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

V. Par requête déposée au greffe de l'autorité de conciliation des prud'hommes le 18 octobre 2018, A_____ a assigné C_____ 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 1er novembre 2018.

Une audience de conciliation s'est tenue le 28 novembre 2018, sans succès, de sorte qu'à l'issue de celle-ci, une autorisation de procéder a été délivrée à A_____.

W. 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_____ en paiement de la somme totale de 37'572 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er 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 à sa demande.

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

Il a en outre précisé que vu les agissements à son encontre de la part de F_____ et se considérant victime d'une atteinte à sa personnalité, il en avait fait part au

chef de groupe, L_____, ainsi qu'au chef opérationnel du personnel de l'époque, M_____. 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.

En conclusion, A_____ 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 employeur et alors même qu'il avait fait valoir des prétentions découlant de son contrat de travail. Pour preuve, le rapport médical du Docteur E_____ du 26 avril 2018, mentionnait bien un diagnostic de « *mobbing professionnel* » (pièce 16 dem.).

X. Par mémoire de réponse déposé au greffe du Tribunal des prud'hommes le 29 avril 2019, C_____ 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 J_____ de transmettre au Tribunal le dossier de l'intéressé.

Elle a notamment allégué que 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 J_____. 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 (pièces 9, 10 et 12 dem.).

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

Y. Par requête déposée à l'office postal le 23 mai 2019, la CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHOMAGE (ci-après : « *la Caisse de chômage* ») a formé une demande d'intervention principale, enregistrée sous le numéro de cause C/1_____/2019, pour les indemnités versées pour le mois d'octobre 2018.

Z. Le 18 juin 2019, A_____ a déposé au greffe du Tribunal une écriture intitulée « Complément aux débats d'instruction », dans laquelle il a allégué que les mesures de réorganisation et d'adaptation mentionnées par la défenderesse étaient inconséquentes et qu'en réalité, durant son arrêt de travail, il n'avait reçu que deux appels des ressources humaines. De son côté, il les avait régulièrement contactées par téléphone pour manifester son intérêt (liasse 14 Trib.).

AA. Le 4 juillet 2019 s'est tenue une audience de débats d'instruction en présence de A_____ et de C_____, 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 J_____ ; 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.

BB.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 empiré, 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 et 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_____, 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 18hl5 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 N_____ et O_____. 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 F_____. Il cherchait à comprendre pour quelle raison 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. F_____ 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 L_____. Ce dernier avait alors pris contact avec G_____, directrice du département des ressources humaines. Elle l'avait reçu le lendemain. Plus tard dans la journée, G_____ l'avait rappelé. Elle lui avait dit qu'elle avait longuement vu F_____ et qu'elle devait en parler à I_____. Le lendemain, G_____ 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 ainsi qu'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, G_____ l'avait recontacté aux alentours du 10 mars 2018. Finalement, une réunion avait eu lieu au début du mois d'avril, à laquelle I_____, G_____ et F_____ avaient participé. Lors de cette réunion, il lui avait été conseillé de prendre le temps nécessaire de se reposer. A ce moment-là, I_____ avait demandé à F_____ de quitter la réunion. A_____ avait expliqué à I_____ qu'il n'était pas « *cassé* » mais que le problème provenait de F_____ qui n'avait pas de respect pour le personnel. G_____ et I_____ lui avaient alors dit qu'ils ne voulaient pas parler du passé. I_____ lui avait même dit que ce qu'il avait indiqué à G_____ concernant F_____ 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, G_____ lui avait indiqué qu'à l'avenir son interlocuteur serait O_____. 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 employeur pour reprendre son travail. Il avait également envoyé un email le 25 juin 2018 à N_____. 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, G_____ 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 _____ en présence de K_____ et G_____, 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_____. 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_____. 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_____ 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. Entendue à son tour, G_____, représentant C_____, 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 F_____ 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, G_____ 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. K_____ 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, G_____ 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.

CC. Au cours d'une deuxième audience de débats principaux tenue le 2 octobre 2019, F_____, M_____, H_____, E_____ et P_____ ont comparu en qualité de témoin après avoir été exhortés à dire la vérité et rendus attentifs aux conséquences légales de fausses déclarations.

a. F_____ a expliqué qu'il avait été employé de 2001 à 2019. Depuis 2009, il était manager de C_____ _____. 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 lui avoir dit qu'il « *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, M_____ a expliqué avoir travaillé pour C_____ 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 que 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 F_____, notamment sa façon de gérer le personnel, sa dureté, sa « tolérance zéro » et ses exigences élevées. F_____ 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_____. Après son départ, P_____ 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, H_____, 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, F_____. 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. F_____ 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 F_____, I_____ et G_____. L'entreprise s'était montrée dubitative quant aux plaintes de A_____ et estimait que vu la qualité et le volume de travail effectué par F_____, il était peu probable qu'il soit alcoolique. Une enquête interne avait été diligentée par G_____, 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 F_____ 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. F_____ 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, E_____, 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 l5 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.

E_____ 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 P_____ a indiqué avoir travaillé de 2001 à 2017 pour le compte de C_____. 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 connaitre 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.

DD. Le 16 octobre 2019, lors d'une troisième audience de débats principaux, K_____ et O_____ 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. K_____ a indiqué qu'il travaillait pour C_____ 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_____ 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. O_____ a quant à lui indiqué qu'il travaillait pour C_____ 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_____ 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 l8h15. 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 F_____. 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.

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

EE. Par Jugement JTPH/11/2020 du 15 janvier 2020, communiqué aux parties le même jour par plis recommandés, le Tribunal des prud'hommes 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 travers son jugement, le Tribunal a notamment constaté que le licenciement de A_____ n'était pas intervenu en temps inopportun et que les rapports de travail avaient ainsi bien pris fin le 30 septembre 2018.

S'agissant du licenciement abusif allégué par le demandeur, le Tribunal a jugé que l'opposition au congé n'était pas formellement valable.

FF. Par Arrêt CAPH/160/2020 du 2 septembre 2020, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice (ci-après également : « *la Cour* ») a déclaré recevable l'appel interjeté par A_____. Au fond, elle a renvoyé la cause au Tribunal des prud'hommes pour nouvelle décision dans le sens des considérants sur la prétention de A_____ tendant au paiement de la somme de 28'500 fr., plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er novembre 2018, à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Pour le surplus, elle a confirmé le jugement entrepris, dit qu'il n'était pas perçu de frais ni alloué de dépens et a débouté les parties de toute autre conclusion.

En substance, la Cour a reproché aux premiers juges d'avoir considéré que l'opposition du demandeur à son congé n'était pas formellement valable.

Elle a renvoyé la cause au Tribunal des prud'hommes pour nouvelle décision sur la conclusion de A_____ tendant au versement d'une indemnité si le licenciement devait être qualifié d'abusif.

GG. Le 21 décembre 2020, C_____ a fait parvenir au Tribunal des prud'hommes ses déterminations suite à l'Arrêt CAPH/160/2020 du 2 septembre 2020. Elle a conclu au rejet du recours formé par son ancien employé et à ce qu'il soit condamné en tous les frais et dépens de la procédure, lesquels devant comprendre une juste indemnité pour les honoraires d'avocat.

HH. Le 13 janvier 2021, A_____ a fait parvenir au Tribunal ses déterminations. Il a conclu à ce que C_____ soit condamnée à lui verser la somme de 28'500 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif, avec intérêts moratoires à 5% l'an à partir du 1er novembre 2018, et à ce qu'elle soit condamnée en tous les frais et dépens de la procédure.

II. En date du 27 janvier 2021, C_____ a déposé au greffe du Tribunal des déterminations complémentaires, à travers lesquelles elle a répété que si A_____ avait été licencié, c'était pour les raisons qui lui avaient été communiquées et liées à sa longue absence. En outre, il n'avait quant à lui jamais fait part à son employeur de son envie de réintégrer son poste à l'issue de sa maladie.

JJ. Lors de l'audience de débats principaux du 11 février 2021, C_____ a maintenu le dépôt de ses déterminations complémentaires et le Tribunal a accordé à A_____ un délai au 22 février 2021 pour se déterminer sur ces dernières.

KK. Par mémoire de réponse déposé au greffe du Tribunal le 22 février 2021, A_____ a fait parvenir ses déterminations complémentaires. Il a répété ses arguments et a maintenu ses conclusions.

LL. A l'audience de débats principaux du 10 mars 2021, les parties ont plaidé et le Tribunal a gardé la cause à juger.

MM. Par Jugement JTPH/222/2021 du 17 juin 2021, communiqué aux parties le même jour par plis recommandés, le Tribunal des prud'hommes a condamné C_____ à verser à A_____ la somme nette de 12'000 fr. (douze mille francs), avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1er octobre 2018 (ch. 1 du dispositif) ; a dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 2 du dispositif) et a débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 3 du dispositif).

a. Le Tribunal des prud'hommes a premièrement examiné si le licenciement du demandeur devait être considéré comme abusif. En se fondant notamment sur les différents témoignages, il a estimé que le demandeur a été victime de *mobbing* de la part de son supérieur hiérarchique et qu'il a été la cible d'un congé abusif de la part de son employeur, puisque son licenciement lui a été signifié après qu'il ait fait part du harcèlement qu'il subissait et de la maladie qui en a découlé.

b. Dans la mesure où le Tribunal a considéré que le licenciement du demandeur était abusif, ce dernier était en droit de prétendre à une indemnité à ce titre de la part de son employeur. Pour en apprécier le montant, les premiers juges a pris en compte le fait que A_____ était employé à un taux d'activité de 100%, que les

circonstances ont démontré que, le jour où il a dénoncé le cas de harcèlement, il l'a fait de bonne foi, sans aucune volonté de nuire à son employeur puisqu'il s'est trouvé en arrêt maladie, en raison notamment de ses conditions de travail difficiles et du fait qu'il ne supportait plus d'être confronté à son harceleur. Le Tribunal a également pris en considération le fait que les rapports de travail entre les parties ont duré près de douze ans, et que l'état dépressif du demandeur pouvait être attribué à un stress engendré par sa situation professionnelle, selon le témoignage du Docteur E_____.

Par ailleurs, les premiers juges ont retenu qu'en dépit du fait que C_____ a tardé à prendre des mesures concrètes visant à protéger la personnalité du demandeur, elle a tout de même réagi face à ses plaintes, notamment en prenant le soin de le convoquer à divers entretiens et de l'écouter. Même si la défenderesse a admis qu'elle ne lui avait pas proposé de travailler pour un autre superviseur que son harceleur, le Tribunal a retenu qu'elle lui a tout de même proposé de choisir une autre tournée que celle qui lui avait été imposée et qui ne lui convenait pas, pour laquelle il aurait été formé le temps nécessaire.

Le Tribunal a également pris en considération le témoignage de H_____, inspecteur de l'OCIRT, lequel a estimé que l'enquête interne menée à la suite de la plainte du demandeur avait été faite sérieusement et que la défenderesse avait agi de façon adéquate.

Les premiers juges ont également tenu compte de l'attitude du demandeur qui, avant de se voir notifier son congé, a refusé de rencontrer la défenderesse le 28 juin 2018, alors que cette dernière lui avait indiqué qu'elle souhaitait discuter de la reprise de son travail.

Compte tenu des différents facteurs susmentionnés, le Tribunal des prud'hommes a estimé qu'il se justifiait d'octroyer au demandeur une indemnité de fr. 12'000.-, laquelle représente un peu plus de deux mois de salaire.

c. Le Tribunal a ainsi condamné la défenderesse à verser au demandeur la somme nette de fr. 12'000.-, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er octobre 2018.

NN. Par acte expédié le 13 août 2021 et réceptionné au greffe de la Cour de céans en date du 17 août 2021, C_____ a interjeté appel contre ce jugement en concluant principalement à son annulation, à ce que la Cour constate que le licenciement de A_____ n'était pas abusif, déboute ce dernier de toutes ses conclusions et le condamne en tous les frais et dépens.

OO. A_____ a également interjeté appel contre ce jugement en date du 19 août 2021. Il a conclu principalement à ce que l'Intimée soit condamnée à lui payer la somme

de 28’500 fr. à titre d’indemnité pour licenciement abusif, avec intérêts moratoires de 5% l’an à partir du 1er octobre 2018.

PP. Par mémoire de réponse du 15 septembre 2021, C_____ a pris des conclusions identiques à celle de son mémoire d’appel du 13 août 2021, et s’est référée à cette dernière écriture pour le surplus.

QQ. Par courrier du 17 septembre 2021, A_____ s’est déterminé sur l’appel de C_____ et a conclu principalement à ce que celle-ci soit condamnée à lui verser la somme de 28’500 fr. à titre d’indemnité pour licenciement abusif, avec intérêts moratoires à 5% l’an dès le 1er octobre 2018, et à ce qu’elle soit condamnée en tous les frais de la procédure, ainsi qu’au versement de la somme de 4’000 fr. à titre de dépens.

RR. Par mémoire de réplique déposé le 8 octobre 2021 auprès du Tribunal des prud’hommes, acheminé par courrier interne au greffe de la Cour en date du 12 octobre 2021, C_____ a persisté dans ses conclusions.

SS. Par mémoire de duplique du 8 novembre 2021, A_____ a également persisté dans ses conclusions.

EN DROIT

1. **1.1** L’appel de C_____ est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d’un litige portant sur une valeur de plus de fr. 10’000.- au dernier état des conclusions (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Il a été déposé dans le délai de 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC) et respecte au surplus la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC).

Dès lors, l’appel est recevable.

1.2 Il en va de même pour l’appel de A_____ (art. 313 al. 1 CPC), qui est également recevable.

2. 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 (*cf.* 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 (*cf.* ATF 142 III 413, consid. 2.2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016, consid. 5.3).

3. A l'appui de son mémoire de réplique du 12 octobre 2021, C_____ a produit un nouveau document sous pièce 6, soit un guide pratique de l'Académie suisse des Sciences médicales intitulé « *Bases juridiques pour le quotidien du médecin* », dont la dernière version publiée date de l'année 2020.

A_____ a lui aussi produit une nouvelle pièce à l'appui de son mémoire de duplique du 8 novembre 2021, soit un article intitulé « *Conditions de travail infernales pour des livreurs de C_____* » paru dans le journal « *L'Evénement syndical* » daté du 10 avril 2019.

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

Il appartient au plaideur qui entend se prévaloir en appel d'un fait ou d'un moyen de preuve qui existait déjà lors de la procédure de première instance de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le fait ou le moyen de preuve n'a pas pu être invoqué devant l'autorité précédente (*cf.* arrêt du Tribunal fédéral 5A_445/2014 du 28 août 2014, consid. 2.1 ; 5A_739/2012 du 17 mai 2013, consid. 9.2.2 et 4A_334/2012 du 16 octobre 2012, consid. 3.1).

Par ailleurs, le Tribunal fédéral estime que les faits notoires au sens de l'art. 151 CPC sont soustraits à l'interdiction des novas et par conséquent, également aux restrictions, respectivement aux interditions des art. 229, 317 al. 1 et 326 al. 1 CPC (*cf.* arrêt du Tribunal fédéral 5A_719/2018 du 12 avril 2019, consid. 3.2.1 ; 5A_610/2016 du 3 mai 2017, consid. 3.1).

3.2 En l'espèce, la pièce produite par C_____ à l'appui de son mémoire de réplique du 12 octobre 2021 doit être déclarée irrecevable, car elle est antérieure à la date à laquelle le Tribunal a gardé la cause à juger, le 10 mars 2021, et elle n'explique pas les raisons pour lesquelles elle aurait été dans l'impossibilité de la produire en première instance.

Il en va de même pour la nouvelle pièce produite par A_____ à l'appui de son mémoire de duplique du 8 novembre 2021. En effet, l'article de presse invoqué ne peut être considéré comme un fait notoire au sens de l'art. 151 CPC (*cf.* arrêt du Tribunal fédéral 5A_639/2014 du 8 septembre 2015, consid. 7.4). Ce document,

produit sous pièce 24, doit donc également être déclaré irrecevable. En outre, l'offre de preuves relative à l'audition du Docteur Q_____ doit également être considérée comme tardive.

4. C_____ reproche aux premiers juges d'avoir établi les faits de manière manifestement inexacte selon l'art. 310 let. b CPC, notamment en retenant que A_____ a été victime de « *mobbing professionnel* » à l'origine de ses arrêts maladie, et que c'est en raison de sa plainte pour harcèlement professionnel que C_____ l'a licencié. Elle indique que le Tribunal aurait ainsi retenu de manière contraire au droit (art. 310 let. a CPC), soit en violation de l'art. 336 let. d CO, que le licenciement prononcé était abusif.

4.1 Dans le cadre d'un contrat de travail, chaque partie peut décider unilatéralement de mettre fin à un contrat de durée indéterminée (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse, le principe de base est la liberté de résilier : moyennant le respect du délai de préavis, chacune des parties peut en principe résilier le contrat dans le respect des délais, même sans justification ou motifs particuliers, seul l'abus étant sanctionné. L'exception est la protection contre le congé abusif prévue aux art. 336 ss CO (*cf.* arrêt du TF du 10 octobre 2018, 4A_78/2018, consid. 3.1.1 ; WYLER/HEINZER, *Droit du travail*, 2019, p. 782).

Est abusif le congé donné pour un des motifs énumérés à l'article 336 CO, qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit (art. 2 al. 2 CC), et y assortit les conséquences juridiques adaptées au contrat de travail (*cf.* ATF 125 III 70 ; ATF 123 III 246, consid. 3b).

Conformément à l'art. 8 CC, la preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (*cf.* ATF 123 III 129 in SJ 2002 I, p. 389). Il appartient dès lors à la personne invoquant le congé abusif de prouver que le motif du congé n'est pas digne de protection au sens de la loi, et qu'il est effectivement à l'origine de la rupture des rapports de travail (BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, *Commentaire du contrat de travail*, 2019, p. 376).

Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Cette disposition vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, la religion, les antécédents judiciaires ou encore la maladie (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 786).

L'art. 336 al. 1 let. a CO suppose trois conditions cumulatives :

1. La résiliation doit reposer sur un motif ayant trait à la personnalité de l'autre partie ;

2. Un lien de causalité doit exister entre ce motif et le congé ;

3. La résiliation ne doit pas être justifiée par l'un des deux motifs justificatifs que constituent le lien avec le rapport de travail ou le fait que le motif considéré ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Ces deux motifs justificatifs limitent considérablement le champ d'application de l'art. 336 al. 1 let. a CO (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 786).

Par ailleurs, l'art. 336 al. 1 let. d CO indique que le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait de bonne foi valoir des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise les congés-représailles. Elle suppose la réalisation de quatre conditions (arrêt du TF 4C_282/2006 du 1er mars 2007, consid. 4.2) :

1. La partie qui s'est vue notifier le congé doit avoir émis des prétentions ;

2. Ces prétentions doivent découler du contrat de travail ;

3. Le destinataire de la résiliation doit avoir agi de bonne foi ;

4. Un lien de causalité doit exister entre la formulation de la prétention et la résiliation.

Par ailleurs, selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Il manifeste en particulier les égards voulus pour sa santé. Les actes de harcèlement psychologique sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO. Selon le Tribunal fédéral, le harcèlement psychologique, appelé aussi « *mobbing* », se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussé jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a toutefois pas de harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Il résulte des particularités du « *mobbing* » que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire ou même être allégué abusivement pour

tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 8C_446/2010 du 25 janvier 2011, consid. 4.1 ; 4A_245/2009 du 6 avril 2010, consid. 4.2 ; 4A_128/2007 du 9 juillet 2007, consid. 2.1 ; 4C_320/2005 du 20 mars 2006, consid. 2.1 ; WAEBER, *Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelles solutions* ?, in AJP/PJA 1998, p. 792).

Le *mobbing*, en tant que tel, ne rend pas la résiliation abusive ; celle-ci ne le devient que si, par exemple, elle intervient à cause d'une baisse des prestations du travailleur qui est la conséquence du comportement du supérieur (ATF 125 III 70, consid. 2a). Si l'employeur harcèle l'employé (ou tolère son harcèlement), il viole les devoirs imposés par l'article 328 CO et il n'est pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4C_21/1998 du 18 mars 1998 ; ATF 125 III 70, consid. 2a ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_381/2011 du 24 octobre 2011, consid. 3).

Les actes de *mobbing* sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO, qui dispose que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur, manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. L'employeur qui ne protège pas son employé du harcèlement psychologique enfreint la norme précitée (ATF 125 III 70, consid. 2a).

4.2 En l'occurrence, dans son mémoire d'appel du 13 août 2021, C_____ conteste l'état de fait retenu par le Tribunal des prud'hommes et estime qu'il ressort des éléments du dossier que A_____ n'a pas subi de « *mobbing professionnel* », et que ses arrêts maladie ont été causés uniquement par ses maux de dos, lesquels ne sont pas imputables à un comportement de l'employeur. Elle indique en outre qu'elle a entièrement respecté les droits de la personnalité de son employé conformément à l'art. 328 CO, et que c'est en raison de son attitude devenue réfractaire au travail qu'elle a décidé de le licencier.

Il convient dès lors d'analyser, au vu de toutes les circonstances du cas d'espèce, si les premiers juges ont valablement qualifié d'abusif le congé de A_____.

Il sied premièrement de relever que C_____ avait été informée des maux de dos de son employé au mois de décembre 2017. En effet, lors de l'audience du 25 septembre 2019, G_____ a elle-même indiqué ce qui suit : « *[e]n décembre 2017, j'ai rencontré le demandeur avec l'ancienne responsable RH de la station de Genève et le demandeur nous a informé de ses problèmes de dos et du fait qu'il n'allait pas très bien* » (*cf.* procès-verbal du 25 septembre 2019, p. 6). Ce n'est donc pas seulement le 10 janvier 2018 que A_____ a informé son employeur de ses problèmes de santé, contrairement à ce que cette dernière affirme dans son mémoire d'appel du 13 août 2021.

En outre, C_____ indique qu'aucune pièce n'atteste du fait que l'Intimé ait dû porter un colis de plus de 50 kilos en date du 14 décembre 2017. Toutefois, il ressort du témoignage de O_____, entendu le 16 octobre 2019, qu'il arrivait fréquemment aux coursiers de prendre un colis supérieur à ce poids, notamment dans les zones industrielles.

Bien que le Docteur E_____ ait indiqué lors de l'audience du 2 octobre 2019 que les maux de dos de A_____ remontaient à fin 2007 et qu'ils avaient été causés par une hernie discale, il apparaît manifeste que le fait de porter des charges excédant le poids réglementaire ait contribué à l'aggravation des douleurs lombaires de A_____.

De plus, C_____ argue que la nouvelle route de travail imposée à l'Intimé le 3 janvier 2018 aurait facilité les conditions de travail de ce dernier. Cependant, le témoin O_____ a indiqué que « *la tournée précédente du demandeur avait plus d'arrêts alors que la nouvelle tournée était plus « volumique » ce qui signifie qu'il y avait plus de paquets à livrer mais pas plus d'arrêts* […] » (*cf*. procès-verbal de l'audience du 16 octobre 2019, p. 4).

Dès lors, il sied de relever que le changement de route susmentionné n'était pas optimal pour A_____, qui souffrait de douleurs lombaires chroniques connues de son employeur, puisqu'il aurait été contraint à livrer davantage de colis.

Concernant le « *mobbing* » professionnel, C_____ indique dans son acte d'appel qu'aucune pièce n'atteste du fait que l'Intimé ait été pris pour cible par F_____, hormis le témoignage de M_____.

Elle allègue en outre qu'« *aussitôt que l'Intimé a soulevé des griefs, soit les 10 et 11 janvier 2018, C_____ a immédiatement entrepris des mesures adéquates afin de répondre aux doléances de l'employé, notamment par l'organisation d'entretiens avec quatre responsables C_____ (...) et la mise en place d'une enquête/procédure de gestion de conflits* ». Toutefois, la Cour de céans relève que l'enquête interne n'a été initiée qu'après que A_____ se soit plaint de ses conditions de travail auprès de l'OCIRT et que la réunion avec les responsables de C_____ n'a eu lieu qu'au mois d'avril 2018. Par ailleurs, il convient de relever que lors de l'audience du 25 septembre 2019, G_____ a admis avoir suggéré à A_____ de « *faire abstraction du passé et d'aller de l'avant* » durant cette réunion du mois d'avril 2018, et que I_____ et elle-même se sentaient « *impuissants face aux sentiments du demandeur envers M. F_____* ». Ils n'ont pas non plus proposé de changement de manager. Bien qu'une nouvelle route ait été proposée à A_____, cette suggestion ne saurait être qualifiée d'adéquate au vu de l'harcèlement dénoncé par l'employé. En outre, le témoin H_____ a affirmé lors de l'audience du 2 octobre 2019 qu'avant l'intervention de l'OCIRT,

C_____ ne disposait pas d'une procédure de gestion des conflits ou d'une prévention de risques psychosociaux.

C_____ allègue ensuite que le témoignage de M_____ est peu crédible et que le Tribunal n'aurait pas dû en tenir compte, car ce témoin n'était plus employé au moment des faits litigieux, soit entre la période de décembre 2017 à juillet 2018. Ce raisonnement ne saurait être suivi, dès lors que M_____ a effectivement été l'ancien supérieur hiérarchique de A_____ et que des plaintes d'autres employés au sujet de F_____ lui étaient parvenues. Il convient dès lors de prendre également en considération le témoignage de M_____ qui, interrogé lors de l'audience du 2 octobre 2019, a exposé que F_____ « *était impitoyable contre toute personne qui ne partageait pas son point de vue* », que ce dernier « *avait le soutien de la société car il était le numéro un de C_____ Suisse* », qu'il « *confiait des tâches ingrates ainsi que des changements de tournée énormes et [qu'] il les dénigrait dès qu'il en avait l'occasion* ». Il sied également de relever que M_____ a précisé que A_____ « *était déjà dans le collimateur de M. F_____ avant [son] départ, parce que le demandeur osait dire qu'il n'était pas satisfait de ses conditions de travail* ».

La Cour retiendra enfin que H_____, interrogé lors de l'audience du 2 octobre 2019, a déclaré qu'au vu des conclusions de l'enquête interne – laquelle concluait notamment que les problèmes de F_____ liés à la consommation d'alcool et d'autres substances étaient fondés et véridiques – il était possible que le demandeur ait été victime de harcèlement. Il a également indiqué que « *suite à l'absence de M. F_____, son équipe s'est organisée et l'ambiance de travail s'est améliorée […] Les collaborateurs parlent d'une sorte de liberté et de sérénité retrouvée* ». Ces éléments permettent ainsi de corroborer le diagnostic émis par le Docteur E_____ sur l'état de santé de A_____, lequel conclut à des troubles psychologiques dus à un stress engendré par la situation professionnelle.

A l'instar des juges de première instance, la Cour retiendra ainsi que C_____ n'a pas su protéger la personnalité de son employé, et qu'elle a exploité les conséquences de sa propre défaillance en le licenciant après sa longue absence pour cause de maladie, laquelle était directement liée aux conditions de travail qu'il a dû endurer.

Par conséquent, la Cour de céans considère que A_____ a effectivement été la cible d'un congé abusif et confirme le jugement du Tribunal des prud'hommes sur ce point.

5. Quant à A_____, il conteste dans son mémoire d'appel du 19 août 2021 l'appréciation par les premiers juges du montant de l'indemnité pour licenciement abusif. Il reproche notamment aux premiers juges de ne pas avoir pris davantage en considération les conséquences de l'atteinte à la personnalité qu'il a subie sur

sa santé. Il estime également que le Tribunal a considéré à tort que C_____ avait réagi face à ses plaintes avec un soin pouvant atténuer la faute de l'employeur. Il indique en outre que les premiers juges ont eu tort de retenir son attitude comme élément permettant de justifier une réduction de son indemnité, lorsqu'il a « *refusé de rencontrer la défenderesse le 28 juin 2018, alors que cette dernière lui avait indiqué qu'elle souhaitait discuter de la reprise de son travail* ». Selon lui, les entretiens qui lui avaient été proposés n'avaient en réalité pas pour but de l'écouter. Par ailleurs, il reproche aux premiers juges de ne pas avoir retenu le déroulement de l'entretien de service du 13 juillet 2018 dans leur appréciation de la faute de l'employeur (entretien lors duquel il a été accusé à tort par K_____ d'être un consommateur de stupéfiants). Enfin, il estime que le Tribunal a erré dans son appréciation du montant de l'indemnité en omettant de prendre davantage en considération la durée des rapports de travail, laquelle était de presque douze ans. Au vu de ces éléments, il conclut ainsi à ce que la Cour de céans condamne C_____ à lui verser un minimum de quatre mois de salaire à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

5.1 Conformément à l'art. 336*a* CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (al. 1). L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances ; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (al. 2). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (art. 4 CC). Dès lors que la loi lui impose de tenir compte de toutes les circonstances, il ne saurait faire abstraction, entre autres éléments, de la durée et l'intensité des rapports de travail, de la gravité de l'atteinte à la personnalité de la personne congédiée et du comportement des parties lors de la résiliation du rapport contractuel (*cf.* ATF du 8 janvier 1999, publié in SJ 1999 I, p. 277 ; ATF 123 III 391 ; SJ 1995, p. 802). Il lui appartient de prendre également en considération les éventuelles difficultés de réinsertion du travailleur dans la vie économique, le tort subi par le travailleur, l'âge de ce dernier, ainsi que la qualité des appréciations obtenues par le travailleur tout au long des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4C_25/2006 du 21 mars 2006, consid. 4 ; 4A_485/2017 du 25 juillet 2018, consid. 4.1 et 4.3 ; WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 831).

Le salaire de référence est le salaire brut, auquel s'ajoutent les autres prestations de l'employeur revêtant un caractère salarial, comme les provisions ou le treizième salaire. Du point de vue temporel, il convient de se fonder sur le salaire du dernier mois ou, lorsque le salaire est variable, sur la moyenne des salaires de la dernière année (arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017, consid. 3.2.1 ; WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 830).

Lorsque les rapports de travail ont pris fin, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles (art. 339 al. 1 CO). Cela signifie qu'une interpellation au

sens de l'art. 102 al. 1 CO n'est pas nécessaire et que les intérêts moratoires sont dus dès la fin des rapports de travail. Cela vaut tant pour les créances en paiement d'heures supplémentaires que celles en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif au sens de l'art. 336*a* CO et pour licenciement immédiat injustifié au sens de l'art. 337*c* al. 3 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C_414/2005 du 29 mars 2006, consid. 6).

5.2 *In casu*, le Tribunal des prud'hommes a considéré qu'il se justifiait d'octroyer à A_____ une indemnité de 12'000 fr., laquelle représente un peu plus de deux mois de salaire.

Pour en apprécier le montant, les premiers juges ont notamment pris en compte le fait que A_____ était un employé à un taux d'activité de 100%, et que les circonstances démontrent que le jour où il a dénoncé le cas du harcèlement, il l'a fait de bonne foi, sans aucune volonté de nuire à son employeur, puisqu'il s'est trouvé en arrêt maladie en raison de ses conditions de travail difficiles et du fait qu'il ne supportait plus d'être confronté à son harceleur. Le Tribunal a également relevé que la durée des rapports de travail a duré presque douze ans – le premier contrat de travail de A_____ ayant été conclu avec C_____ le 1er novembre 2006.

Toutefois, il est exact que Tribunal a omis d'examiner la gravité de l'atteinte à la personnalité subie par A_____, laquelle ne peut être considérée comme de faible importance au vu des différents éléments exposés plus haut. En effet, A_____ a été placé en arrêt maladie par le Docteur E_____ pendant six mois, non seulement pour ses problèmes de santé physiques, mais aussi psychologiques, liés au *mobbing* qu'il a subi sur son lieu de travail.

Par ailleurs, s'agissant de la qualité des appréciations obtenues par le travailleur tout au long des rapports de travail, C_____ a elle-même expliqué que 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 (*cf.* mémoire de réponse de C_____ du 29 avril 2019). La Cour constate également que A_____ a reçu des remerciements de la part de son employeur pour ne jamais avoir été en arrêt maladie lors des années 2014 et 2015, ainsi que des félicitations pour ses bonnes performances en 2008, 2012 et 2015 (*cf.* pièces 2 à 6 dem.).

Il convient finalement de relever que l'employé était âgé de 43 ans au moment de son licenciement et qu'il n'a pas retrouvé d'emploi depuis lors.

Compte tenu de toutes les circonstances, la Cour retiendra que le montant de l'indemnité due à A_____ en application de l'art. 336*a* CO doit être porté à un peu plus de trois mois de salaire, soit 15'000 fr.

Le taux et la date de départ des intérêts moratoires n'étant pas contestés, ils seront confirmés.

Le chiffre 1 du dispositif du jugement querellé sera annulé et C_____ sera ainsi condamnée à verser à A_____ la somme nette de. 15'000 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er octobre 2018.

6. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas prélevé de frais judiciaires, ni alloué de dépens (art. 71 RTFMC et 22 al. 2 LaCC).

* * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par C_____ contre le jugement JTPH/222/2021 rendu le 17 juin 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/24030/2018-3.

Déclare recevable l'appel interjeté par A_____ contre le même jugement.

Au fond :

Annule le chiffre 1 du dispositif du jugement querellé.

Cela fait et statuant à nouveau sur ce point :

Condamne C_____ à verser à A_____ la somme nette de 15'000 fr., plus intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 1er octobre 2018.

Dit que la procédure est gratuite.

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.