

GE_GERICHTE C/24438/2017 vom 23. November 2020

GE Cour de justice, 2020-11-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_24438_2017

FR: GE_GERICHTE C/24438/2017 du 23 novembre 2020

IT: GE_GERICHTE C/24438/2017 del 23 novembre 2020

Erwägungen

E. 1

1.1 L'appel, écrit et motivé, formé dans les trente jours, est recevable contre les décisions finales de première instance, lorsque la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308, 311 CPC). En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. de sorte que la voie de l'appel est ouverte. Les deux appels ont été interjetés dans le délai et selon les formes prévues par la loi (art. 311 CPC), de sorte qu'ils sont recevables. A_____ sera désigné ci-après comme l'appelant et B_____ comme l'intimée.

E. 1.2

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

E. 2

Le Tribunal a débouté l'appelant de toutes ses prétentions, à l'exception de celle tendant au versement d'une indemnité pour licenciement abusif, laquelle a été fixée à 50'000 fr. Le Tribunal a notamment considéré, ce qui n'est pas remis en cause en appel, que C_____ n'avait pas harcelé, dénigré ou discriminé l'appelant, contrairement à ce que celui-ci alléguait. Le Tribunal a par ailleurs retenu qu'il n'était pas établi que le motif du licenciement de l'appelant résidait dans des violations des règles internes et de son devoir de diligence. Les évaluations de l'appelant avaient toujours été bonnes, les objectifs étaient atteints. Il avait en outre reçu des bonus. Le processus d'évaluation n'était pas objectif car des courbes globales étaient établies préalablement à l'évaluation individuelle, desquelles ressortait le pourcentage d'employés devant être classés dans chaque catégorie. L'intimée n'avait pas établi que le poste de l'appelant n'avait pas été supprimé. Les objectifs n'avaient pas été clairement indiqués à l'appelant et il n'avait pas eu d'entretien d'évaluation en 2016. L'incident de mars 2016 n'était pas suffisamment grave pour rompre le rapport de confiance entre les parties. L'intimée avait établi un certificat de travail élogieux sur l'appelant. D'autres motifs que ceux invoqués par l'intimée avaient vraisemblablement conduit au licenciement, à savoir que l'appelant était devenu plus revendicateur envers ses conditions de travail en raison de son état de santé, étant précisé qu'aucun autre poste adéquat ne lui avait été proposé. Il était "manifestement gênant" pour son employeur. Il existait une "coïncidence temporelle suspecte" entre le licenciement et l'exécution du plan social de l'intimée. Le licenciement n'aurait pas été notifié à l'appelant "en l'absence des motifs illicites liés à l'atteinte à la santé de l'appelant et à ses revendications en protection de la personnalité". Les manquements reprochés à l'appelant étaient un prétexte pour couper court à toute discussion sur son éligibilité au plan social dans l'hypothèse où l'intimée venait à se séparer de ce travailleur qui risquait de ne plus faire partie des plus performants. Le licenciement était donc abusif. L'appelante fait valoir que son insatisfaction sur les

performances de son employé était attestée par le fait que le bonus de l'appelant n'avait cessé de baisser au fil des ans. L'appelant n'avait pas remis en cause le processus d'évaluation ou les commentaires y figurant. Le fait qu'il y ait des pourcentages à respecter concernant les évaluations des employés était normal et reflétait la réalité en ce sens qu'une bonne gestion de société impliquait que la majorité de ses employés doivent être bons. L'évaluation était en outre discutée entre l'employé et ses supérieurs. Même si la note globale était bonne, les évaluations de l'appelant mettaient en évidence, dans les commentaires, des problèmes récurrents. L'appelant commettait plus d'erreur que ses collègues. Il connaissait ses objectifs, notamment car il avait un cahier des charges. Le respect des objectifs était discuté lors des évaluations. Les erreurs graves reprochées à l'appelant étaient établies par la procédure. Le Tribunal s'était fondé sur des spéculations pour retenir que le congé était abusif. Aucun élément du dossier ne permettait de retenir que le motif du congé allégué par l'intimée n'était pas réel. L'intimée n'avait pas à prouver que le poste de l'appelant n'avait pas été supprimé; l'employeur qui a mis un plan social en place était en effet fondé à poser des conditions à l'octroi de prestations qu'il accorde à bien plaisir.

E. 2.1

Lorsque le contrat de travail est de durée indéterminée, chaque partie est en principe libre de le résilier (art. 335 al. 1 CO), moyennant le respect du délai et du terme de congé convenus ou légaux. Le droit suisse du contrat de travail repose en effet sur la liberté contractuelle. La résiliation ordinaire du contrat de travail ne suppose pas l'existence d'un motif de résiliation particulier (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1; 127 III 86 consid. 2a p. 88). La limite à la liberté contractuelle découle des règles de l'abus de droit (art. 336 CO). La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs indiqués par la partie qui résilie (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.4; 131 III 535 consid. 4.2). L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées par cette disposition (ATF 136 III 513 ibidem; 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017, consid. 2.2.2). Le congé est abusif, en particulier, lorsqu'il est donné seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. c CO). Comme l'application de cette disposition suppose que le congé soit exclusivement dicté par la volonté d'échapper à des prétentions juridiques de l'autre partie, l'existence d'un autre motif de congé, réel, suffit à exclure d'emblée une résiliation abusive (arrêt du Tribunal fédéral 4C.388/2006 du 30 janvier 2007 consid. 2). Il n'appartient pas au juge de substituer à la décision de l'employeur une pesée des intérêts des parties au contrat de travail. Mais, il peut intervenir en cas d'abus de droit, notamment s'il existe une disproportion grossière entre les intérêts en présence (arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.21). Il incombe en principe au destinataire de la résiliation d'apporter la preuve d'un motif abusif; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 702/703; 123 III 246 consid. 4b). Lorsque l'une des parties a résilié abusivement le contrat, l'art. 336a al. 1 et 2 CO autorise l'autre partie à réclamer une indemnité dont le juge fixe librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances. En principe, elle ne peut pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336a al. 2 CO).

E. 2.2

En l'espèce, l'appelant a allégué dans sa demande que son licenciement était abusif dans la mesure où il avait comme seul objectif de l'empêcher de bénéficier du plan social de son employeur. L'intimée fait quant à elle valoir que la résiliation du contrat de travail se fondait sur la violation des procédures internes et du devoir de diligence ainsi que sur la rupture du lien de confiance suite à des erreurs répétées et des tentatives de les taire de la part l'appelant. Contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, l'instruction du dossier n'a pas permis d'établir la réalité de l'allégation de l'appelant, ni le fait que les motifs de résiliation allégués par l'intimée étaient inexacts. L'intimée n'a jamais varié dans sa version des faits; les raisons qu'elle a indiquées dans la lettre de congé du 26 août 2016 ont été confirmées par l'audition du témoin N_____, responsable des ressources humaines de l'intimée, qui a précisé que les erreurs successives de l'appelant commises en 2015 et 2016 et ses tentatives de les dissimuler avaient rompu le rapport de confiance entre les parties. Le fait que des erreurs ont été commises par l'appelant en 2015 est attesté par la teneur de son évaluation pour 2015. L'appelant confirme notamment avoir commis une erreur cette année-là et relève qu'il s'efforce de communiquer rapidement et de manière sincère dans ce cadre. Le déroulement des deux incidents de 2015, exposés de manière détaillée par l'intimée, est corroboré par les pièces produites. L'appelant n'a d'ailleurs pas contesté de manière précise les faits allégués par sa partie adverse, se limitant à relever qu'il estimait que la responsabilité de ces épisodes ne lui était pas imputable. Concernant l'incident du 10 mars 2015, et contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, il ressort du témoignage de M_____ que le fait de répartir un ordre entre différents comptes de clients, sans leur accord, pour contourner une règle interne de la banque est bien une erreur. Il tombe en outre sous le sens que ce comportement peut avoir des effets dommageables tant pour la banque que pour le client. En tout état de cause, il n'appartient pas au Tribunal de substituer son appréciation à celle de l'employeur sur une question telle que celle-ci. Il résulte de ce qui précède que l'appelant a bien commis, en 2015, deux erreurs en relation avec des ordres de bourses et que ces erreurs n'étaient pas insignifiantes. Ces éléments ont été intégrés dans les évaluations de l'appelant pour 2015; la nécessité de faire preuve de plus de diligence dans l'exécution des ordres et le respect des procédures a été soulignée. L'appelant était ainsi au courant de ce qui était attendu de sa part, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal. La réalité de l'erreur commise par l'appelant en mars 2016 est également attestée par les pièces du dossier et les témoignages recueillis. Le Risk Manager de l'intimée a confirmé que le rapport d'erreur initialement établi par l'appelant était inexact et "misleading", notamment dans la mesure où il désignait l'"Asset Manager" comme responsable de l'erreur, ce qui n'était pas le cas. La position n'avait en outre pas été clôturée immédiatement après l'erreur, en violation des directives de la banque. Contrairement à ce qu'a relevé le Tribunal, il n'est pas établi que l'appelant n'ait pas eu la possibilité de clôturer la position avant de se rendre à la clinique P_____. Le certificat médical produit par l'intimé n'indique en effet pas que l'état de santé de l'appelant nécessitait la prise de mesure urgentes, étant au demeurant relevé que son incapacité de travail n'a été que d'un jour. A cela s'ajoute que, comme le relève l'intimée, les évaluations de l'appelant depuis 2009 mentionnent, de manière récurrente, l'existence d'un nombre trop élevé d'erreurs et d'extournes. Les déclarations de deux collègues de l'appelant selon lesquelles, à leur connaissance, celui-ci ne faisait pas plus d'erreurs que les autres, ne sont quant à elles pas décisives car il n'est pas établi que ces témoins connaissaient les détails de l'activité de l'appelant ni le taux d'erreur moyens des autres traders. Le fait que la "note" globale décernée à l'appelant au cours de ses années ait été de 3 sur 5, à savoir un bon

résultat, ne permet pas de retenir à lui seul, compte tenu des éléments qui précèdent, que les erreurs reprochées à l'appelant sont imaginaires. Deux témoins ont indiqué que le management devait respecter certains pourcentages au moment de fixer le rating des employés. Ce souci permet probablement d'expliquer le décalage entre les commentaires figurant dans les évaluations de l'appelant, qui mentionnent régulièrement plusieurs aspects à améliorer, et le bon "rating" global fixé dans l'évaluation. Par ailleurs, les bonus alloués à l'appelant ont été en baisse constante depuis son engagement, de sorte que l'on ne peut pas retenir, comme l'a fait le Tribunal, que cet élément atteste du fait que le travail de l'appelant satisfaisait pleinement son employeur. L'intimée n'a pas non plus "établi un certificat de travail élogieux sur sa collaboration" avec l'appelant comme l'a retenu à tort le Tribunal; l'appelant a d'ailleurs requis dans sa demande la modification dudit certificat. Contrairement à ce qu'a considéré le Tribunal, l'appelant était au courant des objectifs à atteindre puisqu'il avait un cahier des charges précis et que les objectifs à atteindre étaient examinés chaque année. Son cahier des charges 2015 avait d'ailleurs fait l'objet d'une discussion spécifique avec son chef et le service des ressources humaines à son retour de congé maladie. La nécessité de faire plus attentions aux erreurs et de respecter les règles en vigueur dans la banque lui avait été rappelée à plusieurs reprises, en particulier dans son évaluation 2015. Il résulte de ce qui précède qu'il est établi que l'appelant a commis les erreurs alléguées par l'intimée en 2015 et 2016. L'intimée était fondée à considérer ces erreurs comme significatives, en particulier celle de 2016, dans la mesure notamment où le rapport d'erreur était incomplet et confus, et désignait un tiers comme responsable de l'erreur, ce qui n'était pas le cas. L'appelant n'avait qui plus est pas fait le nécessaire pour la réparer au plus vite. Rien ne permet par conséquent de retenir que les allégations de l'intimée selon lesquels le rapport de confiance entre les parties était rompu au moment du licenciement sont fausses. Il résulte de ce qui précède que l'appelant n'a pas apporté la preuve, qui lui incombait, que le motif de licenciement invoqué par l'intimée est inexact. Par ailleurs, la constatation du Tribunal selon laquelle l'appelant "était manifestement gênant pour" l'intimée "qui était contrainte de chercher à répondre aux requêtes que son employé formulait, afin de préserver sa santé tout en exécutant son travail sans interférer sur la bonne marche de l'entreprise et de se préserver de son supérieur hiérarchique, dont il se croyait persécuté et dénigré" est non seulement obscure, mais ne repose sur aucun élément de preuve concret. Le Tribunal reproche notamment dans ce cadre à l'intimée de ne pas avoir proposé à l'appelant un poste moins stressant à son retour de congé maladie. Cela est cependant erroné; le témoin O_____ a confirmé qu'un poste plus administratif avait été proposé à l'appelant à son retour de congé maladie, mais que celui-ci l'avait refusé. Le Tribunal a d'ailleurs jugé, sans que cela ne soit remis en cause en appel, que l'appelant n'avait pas fait l'objet d'un traitement discriminatoire ou de mobbing de la part de son supérieur; l'on ne voit dès lors pas de quoi exactement l'appelant devait "se préserver". Le fait que le licenciement de l'appelant soit intervenu au cours de la période de validité de trois ans du plan social adopté par l'intimée pour les licenciements résultant de suppression de poste n'est in casu pas suffisant pour retenir l'existence d'un congé abusif. Il est en effet établi que le congé a été donné pour d'autres motifs qu'une suppression de poste. L'intimée n'avait ainsi pas à prouver que le poste de l'appelant n'avait pas été supprimé. Aucun élément du dossier ne confirme par ailleurs les allégations de l'appelant selon lesquelles son licenciement était intervenu en raison d'un "sureffectif" de l'équipe dû à l'engagement d'un ami de son chef, K_____, en décembre 2014. En effet, le congé donné à l'appelant est largement postérieur à l'engagement de K_____, qui a été engagé pour remplacer un autre employé. Le témoins

D_____ a de plus déclaré qu'il était difficile de trouver des traders expérimentés, lesquels étaient souvent recrutés par des concurrents, de sorte que le desk du demandeur souffrait plus de sous-effectif que l'inverse. Il ressort de ce qui précède que c'est à tort que le Tribunal a considéré que le licenciement de l'appelant était abusif. Le chiffre 2 du jugement querellé sera par conséquent annulé et l'appelant débouté de ses prétentions en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.

E. 3

A_____ réclame dans son appel une indemnité destinée à compenser le fait qu'il n'a pas pu bénéficier du plan social mis en place par l'intimée. Ledit plan social prévoit au titre de ses conditions d'éligibilité que le licenciement ne doit pas être prononcé pour d'autres raisons que la restructuration et ne doit pas être imputable à l'employé. L'appelant n'allègue pas que cette condition ne serait pas valable. Il résulte du considérant 2 ci-dessus que l'appelant a été licencié pour une raison qui lui était imputable et qui était autre qu'une suppression de poste. Il n'a par conséquent pas droit à être mis au bénéfice de dispositions du plan social de l'intimée. Son appel sur ce point doit dès lors être rejeté.

E. 4

Le Tribunal a retenu qu'il était vraisemblable que des heures supplémentaires avaient été réalisées par l'appelant, compte tenu des témoignages recueillis. Il a cependant débouté l'appelant de ses conclusions tendant au paiement de 46'512 fr. 50 au titre de 500 heures supplémentaires réalisées entre le 1^{er} novembre 2012 et le 25 novembre 2013 au motif qu'il aurait dû les annoncer en temps utile à son employeur au moyen du formulaire prévu à cet effet, ce qu'il n'avait pas fait. Il avait ainsi rendu impossible la démonstration de l'existence de ces heures supplémentaires et leur compensation par du temps libre, comme cela était prévu par le règlement d'entreprise. L'appelant fait valoir que le fait qu'il ait été nommé "Associate Director" dès le 1^{er} avril 2013 n'excluait pas la compensation des heures supplémentaires eu égard aux dispositions de l'art. 9 OLT 1§, qu'il n'était pas tenu de remplir le formulaire ad hoc de l'intimée pour réclamer une compensation pour ses heures supplémentaires et que le Tribunal aurait pu se déterminer sur l'étendue de sa prétention en heures supplémentaires en appliquant par analogie l'art. 42 al. 2 CO.

E. 4.1

Sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective, 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 (art. 321c al. 3 CO). Les heures supplémentaires au sens de cette disposition correspondent aux heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel. Elles se distinguent du travail supplémentaire, à savoir le travail dont la durée excède le maximum légal, soit 45 ou 50 heures selon la catégorie de travailleurs concernée (cf. art. 9 de la Loi sur le Travail (LTr)). La rémunération du travail supplémentaire est régie par l'art. 13 al. 1 LTr, qui prévoit également une rétribution à hauteur du salaire de base majoré de 25%, mais uniquement à partir de la 61^{ème} heure supplémentaire accomplie dans l'année civile pour les employés de bureau, les techniciens et les autres employés (ATF 126 III 337 consid. 6a et 6c). L'al. 2 du même article précise que le travail supplémentaire ne donne droit à aucun supplément de salaire lorsqu'il est compensé par un congé de même durée, avec l'accord du travailleur et dans un délai convenable. L'article 13 LTr est une règle de droit public impératif (ATF 126 III 337 consid. 6). Les travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée selon l'art. 3

let. d LTr sont exclus du champ d'application de la LTr et ne peuvent par conséquent prétendre à une compensation au sens de l'art. 13 LTr. A teneur de l'art. 9 OLT 1, exerce une fonction dirigeante élevée quiconque dispose, de par sa position et sa responsabilité eu égard à la taille de l'entreprise, d'un pouvoir de décision important, ou est en mesure d'influencer fortement des décisions de portée majeure concernant notamment la structure, la marche des affaires et le développement d'une entreprise ou partie d'entreprise. Lorsqu'il effectue spontanément des heures supplémentaires commandées par les circonstances, le travailleur doit en principe les déclarer dans un délai utile, afin de permettre à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures d'organisation en connaissance du temps nécessaire à l'exécution des tâches confiées; à défaut, l'employé risque, sauf circonstances particulières, de voir son droit à la rémunération périmé. Cela étant, lorsque l'employeur sait ou doit savoir que l'employé accomplit des heures au-delà de la limite contractuelle, celui-ci peut, de bonne foi, déduire du silence de celui-là que lesdites heures sont approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles sont nécessaires pour accomplir le travail demandé. Une annonce rapide du nombre d'heures supplémentaires exact n'est alors pas indispensable à la rémunération de celles-ci, d'autant moins lorsque les parties ont convenu de la possibilité de compenser plus tard les heures supplémentaires en temps libre (ATF 129 III 171 consid. 2.2 et 2.3 p. 174 s.; arrêt du Tribunal fédéral 4A_482/2017 du 17 juillet 2018 consid. 2.1). Les heures supplémentaires sont compensées en nature ou payées en espèces. Avec l'accord du travailleur, elles peuvent être compensées par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (art. 321c al. 2 CO; ATF 123 III 84 consid. 5a p. 84); la convention peut être tacite (arrêt 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 3.2). 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 p. 176; 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 du 19 février 2013 consid. 2.2 et les arrêts cités).

E. 4.2

En l'espèce, les témoignages recueillis lors des enquêtes établissent que le desk de l'appelant était en sous-effectif entre 2012 et 2013 et que les traders, dont l'appelant, faisaient régulièrement des heures supplémentaires la semaine. La quotité de ces heures doit être estimée conformément à l'art. 42 al. 2 CO. A cet égard, au regard des témoignages recueillis, le nombre de 10 heures par semaine allégué par l'appelant est excessif et doit être ramené à 6 heures par semaine, correspondant à légèrement plus qu'une heure par jour. Les 60 premières heures supplémentaires effectuées en 2012 et 2013 ne peuvent pas donner droit à une rémunération en faveur de l'appelant car il n'est pas établi que les conditions posées pour leur rémunération par le règlement du personnel aient été réalisées. En effet, ledit règlement prévoit de manière conforme à l'art. 321c al. 3 CO les modalités qui doivent être respectées par l'employé qui souhaite obtenir une compensation pour ses heures

supplémentaires effectuées en deçà de la limite prévue par la LTr. Selon ce règlement, pour être compensées, les heures supplémentaires devaient avoir été ordonnées par la hiérarchie et annoncées au moyen du formulaire prévu à cet effet, lequel devait être remis au responsable hiérarchique de l'employé, puis au département des ressources humaines dans un délai prescrit. Or l'appelant n'a pas utilisé la procédure prescrite par ce règlement, de sorte qu'il est déchu du droit de réclamer la compensation de ces heures, conformément à ce qui est précisé par la directive interne de l'intimée sur les heures supplémentaires. Par contre, l'appelant a droit à la rémunération prévue par la LTr à partir de la 61^{ème} heure de travail supplémentaire par année civile. En effet, pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de cette limite, l'exclusion du règlement du personnel ne peut pas s'appliquer puisque l'art. 13 LTr est une disposition de droit impératif. L'appelant ne saurait par ailleurs être considéré comme ayant une fonction dirigeante élevée au sens des art. 3 let. d LTr et 9 OLT 1. Pour la période du 1^{er} novembre au 31 décembre 2012, soit 8,5 semaines, le nombre d'heures à prendre en considération est de 51 (8,5 x 6), soit un nombre inférieur à 60, de sorte que l'appelant n'a pas droit à une rémunération de ses heures supplémentaires pour 2012. Pour la période du 1^{er} janvier 2013 au 25 novembre 2013, soit 44 semaines environ, il n'est pas contesté et il résulte des pièces produites, que l'appelant a été absent 48,5 jours, ce qui correspond à 9 semaines environ. Le nombre de semaines à prendre en considération en 2013 est ainsi de 35 (44 - 9). A raison de 6 heures supplémentaires par semaine, le total d'heures supplémentaires effectué par l'appelant est ainsi de 210. Après déduction des 60 premières heures dont la rémunération est exclue en raison du fait que la procédure prévue par le règlement du personnel n'a pas été respecté, 15 heures restent à indemniser. Il n'est pas contesté que, compte tenu du salaire de l'appelant pour la période considérée le taux horaire majoré de 125% conformément à la LTr est de 93 fr. 025. L'appelant a ainsi droit à un montant de 13'953 fr. 75 (93,025 x 15) au titre de rémunération des heures supplémentaires pour la période du 1^{er} janvier au 25 novembre 2013. L'intimée sera condamnée à verser à l'appelant ce montant, qui portera intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mai 2017, soit le lendemain de la fin des rapports de travail, conformément à l'art. 339 al. 1 CO.

E. 5

Selon l'art. 106 al. 2 CPC, lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause. En l'espèce, l'appelant réclamait 408'507 fr. dans sa demande et obtient finalement le paiement de 13'953 fr. Les frais judiciaires seront dès lors répartis à raison de 5% à charge de l'intimée et du solde à charge de l'appelant. Les frais du Tribunal seront arrêtés à 4'090 fr (art. 69 RTFMC) et compensés avec l'avance du même montant effectuée par l'appelant, acquise à l'Etat de Genève. L'intimée sera condamnée à verser 205 fr. à l'appelant au titre des frais judiciaires de première instance. Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à 1'700 fr. (art. 71 RTFMC) et compensés avec l'avance du même montant effectuée par l'appelant. L'intimée sera condamnée à verser 85 fr. à l'appelant au titre des frais judiciaires d'appel. Il ne sera pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4: A la forme : Déclare recevable les appels formés par B_____ (SUISSE) SA et A_____ contre le jugement JTPH/144/2020 rendu le 17 avril 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/24438/2017. Au fond : Annule les chiffre 2 et 4 à 8 de ce jugement et, statuant à nouveau : Condamne B_____ (SUISSE) SA à verser à A_____, sous déduction des charges sociales usuelles, la somme brute de 13'953 fr. 75 avec intérêts moratoires à 5% dès le 1^{er} mai 2017 Arrête les frais judiciaires à 4'090 fr., les compense avec l'avance versée,

acquise à l'Etat de Genève, et les met à charge de A_____ à hauteur de 3'885 fr. et à charge de B_____ (SUISSE) SA à hauteur de 205 fr. Condamne B_____ (SUISSE) SA à verser à A_____ 205 fr. au titre des frais judiciaires. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'700 fr., les compense avec l'avance versée, acquise à l'Etat de Genève, les met à charge de A_____ à hauteur de 1'615 fr., le solde étant à charge de B_____ (SUISSE) SA. Condamne B_____ (SUISSE) SA à verser 85 fr. à A_____ au titre des frais judiciaires d'appel. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur; Madame Ana ROUX, 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.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.