

GE_GERICHTE C/1215/2020 vom 4. September 2023

GE Cour de justice, 2023-09-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_1215_2020

FR: GE_GERICHTE C/1215/2020 du 4 septembre 2023

IT: GE_GERICHTE C/1215/2020 del 4 settembre 2023

Regeste

CO.336.al1.leta; LEg.3; LEg.6

Erwägungen

E. 2

La raison sociale de l'intimée ayant été modifiée de D_____ SAGL en C_____ SAGL peu avant que la cause ait été gardée à juger, elle sera modifiée d'office, s'agissant d'un fait notoire, mentionné au Registre du commerce.

E. 3

L'appelante reproche aux premiers juges de n'avoir pas, dans un premier temps, statué sur la vraisemblance du caractère discriminatoire du licenciement. Selon elle, le Tribunal aurait dû admettre, sous l'angle la vraisemblance, le caractère discriminatoire du licenciement et imposer à l'intimée de démontrer que celui-ci était fondé, preuve qui, selon elle, n'avait pas été apportée.

3.1.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.1). 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. Est compris dans cette définition le congé donné en raison de la grossesse de la travailleuse. Dans ce dernier cas, les prescriptions de la LEg sont pertinentes (Staehelin, Zürcher Kommentar Obligationenrecht, 2014, n° 9 ad art. 336 OR).

3.1.2 Selon l'art. 3 LEg, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse (al. 1). L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à la résiliation des rapports de travail (al. 2). Le licenciement notifié à une travailleuse parce qu'elle est enceinte, parce qu'elle a émis le souhait de le devenir ou encore parce qu'elle est mère de jeunes enfants constitue une discrimination directe à raison du sexe (arrêts du Tribunal fédéral 4A_59/2019 du 12 mai 2020 consid. 3; 4A_395/2010 du 25 octobre 2010 consid. 5.1).

3.1.3 L'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable (art. 6 LEg). Cette disposition, qui est une règle spéciale par rapport au principe général de l'art. 8 CC selon lequel il incombe à la partie qui déduit un droit de certains faits d'en apporter la preuve, institue un assouplissement du fardeau de la preuve d'une discrimination à raison du sexe, en ce sens qu'il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination. La règle de l'art. 6 LEg tend à corriger l'inégalité de fait résultant de la concentration des moyens de preuve en mains de

l'employeur. Si l'employeur supporte le fardeau de la preuve et donc le risque de perdre le procès au cas où il ne prouve pas l'absence de discrimination, il sera dans son intérêt d'informer complètement le juge et de lui fournir toutes pièces (ATF 130 III 145 consid. 4.2). S'agissant du degré de la preuve, la discrimination doit être rendue simplement vraisemblable par la partie demanderesse. Il s'agit donc d'un assouplissement de la preuve par rapport à la certitude découlant du principe général de l'art. 8 CC. La preuve au degré de la simple vraisemblance ne nécessite pas que le juge soit convaincu du bien-fondé des arguments de la partie demanderesse; il doit simplement disposer d'indices objectifs suffisants pour que les faits allégués présentent une certaine vraisemblance, sans devoir exclure qu'il puisse en aller différemment. Le juge utilise la présomption de fait, en ce sens qu'il déduit d'indices objectifs (faits présumés) le fait de la discrimination (fait présumé; question de fait), au degré de la simple vraisemblance. Lorsqu'une discrimination liée au sexe est ainsi présumée au degré de la vraisemblance (cf. art. 6 LEg), il appartient alors à l'employeur d'apporter la preuve stricte du contraire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_537/2021 du 18 janvier 2022 consid. 4.1.1 et les références citées : ATF 144 II 65 consid. 4.2; 142 II 49 consid. 6.2; 130 III 145 consid. 4.2). L'art. 6 LEg in fine précise que l'allègement du fardeau de la preuve s'applique notamment à la résiliation des rapports de travail. En particulier, si l'employée parvient à rendre vraisemblable que le motif du congé réside dans sa grossesse ou sa maternité, il incombera à l'employeur de prouver que cet élément n'a pas été un facteur déterminant dans sa décision de mettre un terme au contrat, en d'autres termes, que l'employée aurait été licenciée même si elle n'avait pas été enceinte. Pour ce faire, l'employeur pourra chercher à établir que le licenciement a été donné pour un motif objectif, sans lien avec la grossesse ou la maternité, comme par exemple une réorganisation de l'entreprise ou l'insuffisance des prestations de l'intéressée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_537/2021 du 18 janvier 2022 consid. 4.1.1; 4A_208/2021 du 16 juillet 2021 consid. 3.2; 4A_59/2019 du 12 mai 2020 consid. 3 et 7.2; 4A_507/2013 du 27 janvier 2014 consid. 4; 4A_395/2010 du 25 octobre 2010 consid. 5.2). 3.1.4 Eu égard à l'allègement du fardeau de la preuve prévu à l'art. 6 LEg, le juge doit distinguer clairement s'il se détermine sur la vraisemblance alléguée ou déjà sur la preuve principale, à savoir la preuve de l'inexistence d'une discrimination ou la preuve de la justification objective de celle-ci (arrêts du Tribunal fédéral 8C_424/2021 du 10 mars 2022 consid. 6.3; 4C_463/1999 du 4 juillet 2000 consid. 2a, non publié à l'ATF 126 III 395). 3.1.5 La proximité temporelle entre la fin du congé maternité et le licenciement est un élément à prendre en considération pour évaluer le caractère discriminatoire de ce dernier (arrêts du Tribunal fédéral 4A_537/2021 du 18 janvier 2022 consid. 4.3; 4A_59/2019 du 12 mai 2020 consid. 7.2). 3.1.6 La résiliation pour un motif discriminatoire constituant un cas particulier de résiliation abusive au sens de l'article 336 CO, leurs conséquences juridiques sont les mêmes (Dunand, Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Aubert/ Lempen [éd.], 2011, n° 47 ad art. 9 LEg). Que la victime se prévale de l'une ou l'autre violation de la loi, elle doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (art. 336b al. 1 CO, applicable directement ou par renvoi de l'art. 9 LEg). Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité (art. 336b al. 2 CO, applicable directement ou par renvoi de l'art. 9 LEg), correspondant au maximum à six mois de salaire de la personne licenciée (art. 336a al. 1 et 2 CO; art. 5 al. 2 et 4 LEg). Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (art. 336b al. 2 CO, applicable directement ou par renvoi de l'art. 9 LEg).

E. 3.2.1

En l'espèce, il n'est pas contesté entre les parties que l'appelante a formé opposition au congé avant l'échéance du délai de congé et qu'elle a agi en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, ce qui est effectivement le cas.

E. 3.2.2

L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir procédé en deux temps dans l'appréciation des preuves d'un congé discriminatoire, conformément au système mis en place par l'art. 6 LEg. Le Tribunal n'a en effet pas clairement distingué les deux étapes successives de raisonnement imposées par l'art. 6 LEg, ni expliqué à quel stade du raisonnement se situait sa motivation. Il a apprécié les preuves à l'appui des allégués de chacune des parties en une seule opération pour parvenir à la conclusion qu'" aucun indice objectif suffisant ne permet[tait] (...), sur la base de la vraisemblance, [de retenir que l'appelante] aurait été victime d'un congé discriminatoire (...). (...) Il résult[ait] plutôt des enquêtes que le licenciement (...) [était] intervenu pour des raisons économiques. Ajouté à ces dernières, la requête expresse de cette dernière de pouvoir quitter l'entreprise a donc motivé le choix de [l'intimée] de se séparer de cette employée en priorité ". Les termes utilisés ne permettent ainsi pas de comprendre si le Tribunal (a) s'est limité à la première étape du raisonnement, estimant que l'appelante n'avait pas rendu vraisemblable le congé discriminatoire et que l'intimée avait rendu plus vraisemblable un licenciement fondé sur des motifs économiques ainsi que le souhait de l'appelante d'être licenciée, ou (b) s'il a conduit un raisonnement en une seule étape en procédant à une appréciation de l'ensemble des preuves fournies par les parties à l'appui de leurs allégués respectifs, mais limitée à l'examen de la vraisemblance plutôt que de la preuve stricte. Ces deux manières de procéder sont incompatibles avec l'art. 6 LEg. La vraisemblance est limitée à la première étape du raisonnement et aux indices de discrimination allégués par la travailleuse afin que cette dernière puisse bénéficier de la présomption posée par l'art. 6 LEg. Ce n'est que dans un deuxième temps, une fois posée la présomption de discrimination, que l'employeuse est autorisée à faire administrer la preuve stricte du motif de congé non discriminatoire qu'elle allègue. Un rejet des prétentions de la travailleuse au premier stade du raisonnement imposé par l'art. 6 LEg ne pouvait découler que de l'absence de vraisemblance suffisante de ses allégués et non pas d'une vraisemblance prépondérante des allégués de la partie adverse. Il convient par conséquent de reprendre le raisonnement conduit par le Tribunal en respectant la séquence voulue par l'art. 6 LEg.

E. 3.2.3

En l'espèce, le congé a été donné à l'appelante quelques jours après son retour de congé maternité. Il est intervenu alors que l'intimée a connu un début de grossesse problématique au sein de l'entreprise et après que des comportements portant atteinte à sa personnalité se sont produits et ont conduit à une indemnisation du tort moral, non contestée. Il s'en est suivi une longue incapacité de travail jusqu'à l'accouchement. Un litige est encore apparu sur la date de fin du congé maternité. Il est également allégué une pression exercée sur l'appelante pour mettre fin aux rapports de travail qui est certes contestée mais est rendue suffisamment vraisemblable par le fait que la question de la compatibilité de l'emploi de l'appelante avec sa maternité est régulièrement revenue dans les relations entre les parties, même s'il est allégué par l'intimée que la fin des rapports de travail était souhaitée par l'appelante. L'ensemble de ces éléments permet d'admettre que l'appelante a rendu suffisamment vraisemblables des faits indices pour bénéficier de la présomption d'un congé discriminatoire et entraîner la mise à charge de l'intimée la preuve stricte d'un motif de

congé non discriminatoire à l'exclusion de tout autre. Il sied donc d'examiner si l'intimée y est parvenue en apportant la preuve des motifs de congé qu'elle allègue, à savoir que l'employée aurait demandé à être licenciée et/ou que le licenciement reposait sur des motifs économiques.

E. 3.2.4

L'intimée se fonde essentiellement sur les témoignages de divers employés, supérieurs hiérarchiques de l'appelante, pour soutenir que cette dernière aurait demandé à être licenciée. En particulier, les témoins R_____ et S_____ ont déclaré devant le Tribunal que l'appelante aurait expressément indiqué, lors de divers entretiens, qu'elle ne souhaitait pas poursuivre son emploi après sa maternité, et que des discussions étaient intervenues sur la possibilité de trouver une solution à l'amiable afin qu'elle ne subisse pas de pénalités de l'assurance-chômage. Dans le même sens, le témoin R_____ a déclaré que l'appelante lui aurait expressément demandé " s'il y avait une possibilité d'être licenciée ". L'appelante soutient n'avoir jamais demandé, ni accepté d'être licenciée et avoir juste requis le prolongement de son congé maternité par le biais de la récupération de ses heures supplémentaires et de son solde de vacances. En revanche, les témoins susvisés ont insisté auprès d'elle pour qu'elle renonce à son emploi suite à sa maternité, ce qui pouvait être organisé " gentiment ".

E. 3.2.4.1

Les déclarations des témoins et des parties sont contradictoires sur ce point, et doivent être appréciées avec circonspection dès lors qu'elles abondent dans le sens des intérêts de leurs auteurs respectifs. Notamment, le témoin R_____ est toujours cadre au sein de l'intimée. Dans ce contexte, il convient d'apprécier la crédibilité des déclarations des témoins et des parties en les confrontant entre elles et à la séquence des événements précédant le congé litigieux. Le témoignage R_____ est particulièrement peu clair et en contradiction avec les allégués des deux parties. Questionné au début de son témoignage sur la réunion de novembre 2018 (" s'agissant de l'allégué 49 déf. "), le témoin R_____ évoque une réunion qu'il ne parvient pas à situer dans le temps à laquelle trois personnes ont participé : l'appelante, une certaine AG_____, employée de D_____ SAGL, et lui-même. L'appelante aurait fait part de son souhait de quitter l'entreprise au cours de cet entretien qui était initialement dévolu aux " heures " de l'appelante. Or, cette réunion n'est alléguée par aucune des parties et aucune d'elles n'a requis l'audition en qualité de témoin de AG_____. Il ne s'agit en tous les cas pas de la réunion de novembre 2018, sur laquelle portait la question du Tribunal, au cours de laquelle A_____ était accompagnée de son compagnon et à laquelle aucun autre tiers n'avait vraisemblablement participé. Le témoin semble ainsi totalement confus sur les réunions dont il parle. En réalité, le témoin R_____ s'est bien exprimé sur la réunion de novembre 2018, mais à la fin de son témoignage et sans en indiquer la date. A propos de cette réunion, le témoin a d'ailleurs clairement déclaré qu'il n'y avait pas du tout été question d'une fin des rapports de travail, la discussion ayant été dédiée aux allocations familiales. Or, l'appelante soutient que le témoin lui aurait déjà suggéré à cette occasion de résilier " gentiment " son contrat de travail. L'intimée allègue aussi de son côté que l'appelante aurait déjà manifesté à cette occasion son souhait de mettre fin aux rapports de travail. Les déclarations du témoin R_____ ne sont dès lors compatibles ni avec les allégués de l'appelante, ni avec ceux de l'intimée. Le témoin R_____ fait encore état de plusieurs réunions subséquentes à celle ayant porté sur " les heures " et dont la date reste inconnue, essentiellement avec S_____, lui-même et l'appelante au cours desquelles

les parties seraient tombées d'accord pour un licenciement d'entente entre elles. Or, aucune de ces réunions n'est mentionnée dans les allégués des parties, ni dans les diverses déclarations recueillies par le Tribunal à l'exception de celle de T_____. Aucune pièce ne les illustre non plus. Il ressort au contraire des éléments réunis à la procédure qu'il y aurait eu essentiellement deux réunions, une en novembre 2018 et l'autre le 23 avril 2019. En ce qui trait aux déclarations de T_____ qui confirmeraient l'existence de réunions portant sur " les heures " de l'appelante, la Cour n'y attache que peu de valeur probante, s'agissant des déclarations d'une partie d'une part, mais surtout en raison de leur déconnection avec les autres éléments réunis par la procédure; il est en effet admis que T_____ n'était pas stationné à Genève; lui-même déclare que sa connaissance de ce qui s'y passait ne provenait pas de constats directs, mais lui était transmis par les témoins S_____ et R_____; il a en outre fait une déclaration en total décalage avec les autres témoins s'agissant des mesures prises pour la protection de l'appelante durant sa grossesse, prouvant sa méconnaissance de ce qui se passait sur le site de F_____ [GE]; ses déclarations n'ont donc qu'une valeur probante très réduite et le fait qu'elles concordent sur certains points avec celles du témoin R_____ n'est pas un indice de la véracité des circonstances visées. Les déclarations du témoin R_____ sont par conséquent à considérer avec une retenue vu les contradictions qu'elles contiennent et leur incohérence avec les allégués des parties. Or, c'est essentiellement lui qui a été en relation avec A_____ et a transmis la teneur de leurs échanges à S_____ et T_____. Les déclarations de ces derniers, qui ont peu été en contact direct avec l'appelante, sont par conséquent essentiellement fondées sur les informations communiquées par R_____ de sorte qu'elles sont également sujettes à caution. Le courriel adressé le 3 mai 2019 par S_____ à une collaboratrice afin d'indiquer le licenciement à venir de l'appelante au motif que " son souhait serait de quitter l'entreprise car le travail la nuit n'est plus possible avec une enfant en bas âge " doit également être lu dans ce contexte d'information potentiellement biaisée. Les témoignages R_____ et S_____ ainsi que le courriel du 3 mai 2019 sont par conséquent des preuves fragiles qui n'emportent pas la conviction. Par ailleurs, le témoin O_____, qui n'est plus employé de l'intimée et peut être considéré comme fiable, même s'il a été proche de l'appelante, n'a pas confirmé que A_____ aurait réellement souhaité mettre fin à son emploi auprès de l'intimée, même si celui-ci ne la satisfaisait pas, car elle en avait besoin financièrement.

E. 3.2.4.2

Les circonstances entourant la résiliation des rapports de travail ne plaident pas non plus dans le sens d'une demande de l'appelante d'être licenciée. L'intimée a contacté à deux reprises son employée durant son congé maternité s'agissant de la reprise prochaine du travail, lui indiquant par deux fois de manière erronée que son congé maternité touchait à sa fin. L'intimée a également contacté l'appelante afin de fixer un rendez-vous de reprise du travail. C'est à l'occasion de ces contacts qu'il aurait été question du licenciement. Il apparaît dès lors vraisemblable que l'intimée, qui a pris l'initiative de ces contacts, soit à l'origine de la résiliation du contrat de travail de l'appelante. Il est dans ce contexte nettement moins probable que l'appelante ait spontanément demandé à l'intimée de mettre un terme à son emploi alors qu'elle n'était pas à l'origine de ces contacts. Si les témoins S_____ et R_____ ont déclaré que l'appelante leur avait dit qu'elle ne se plaisait plus au travail et qu'elle ne se sentait pas de revenir – propos qui apparaissent vraisemblables compte tenu des atteintes à la personnalité subies par l'employée –, ils ne signifient pas encore que l'appelante souhaitait son licenciement. Le soutien procèderait d'une interprétation extensive. La signature par l'appelante de sa lettre de licenciement avec la mention " lu et

approuvé " – au demeurant une formule de style souvent employée dont la portée n'est la plupart du temps pas réellement comprise ni voulue par son auteur – ne signifie pas non plus que cette dernière aurait demandé à être licenciée ou aurait accepté son licenciement, cela ne ressortant pas du contenu de la lettre. On ne peut pas non plus interpréter le fait que l'appelante ne s'est pas immédiatement opposée à son congé comme une acceptation de celui-ci. Enfin, le prétendu motif qui aurait poussé l'appelante à demander à être licenciée par son employeuse – soit éviter une sanction de la Caisse de chômage si elle résiliait elle-même son contrat de travail – n'est pas crédible. La Caisse de chômage n'aurait certainement pas pu sanctionner l'appelante pour la résiliation d'un contrat de travail portant sur une activité de nuit pénible alors qu'elle venait de devenir mère (art. 16 al. 2 let. c et 30 al. 1 let. a LACI; art. 44 al. 1 let. b OACI; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 160/03 du 15 mai 2006 consid. 5).

E. 3.2.4.3

Au vu de ce qui précède, l'intimée n'est pas parvenue à apporter la preuve stricte que l'appelante aurait demandé à être licenciée, ce qui aurait ôté tout caractère discriminatoire au congé.

E. 3.2.5

Reste donc à examiner si l'intimée a établi que le licenciement reposait exclusivement sur des motifs économiques. S'il a effectivement été démontré que l'intimée a rencontré des difficultés économiques en raison de la rupture du contrat qui la liait à E_____ SA, les coupures de presse qu'elle produit et les déclarations des témoins font état de circonstances et de licenciements intervenus plusieurs mois après celui de l'appelante. L'appelante n'allègue pas qu'elle était déjà informée de la rupture du contrat avec E_____ SA en avril 2019 au moment de la décision de résilier le contrat de l'appelante. L'intimée n'allègue pas non plus que la restructuration du Groupe G_____ annoncée en _____ 2019 par la presse était consécutive à des difficultés économiques mais s'inscrivait, à teneur des coupures de presse produites, dans une démarche d'adaptation au marché et de redéploiement. Si T_____ a par ailleurs évoqué lors de l'interrogatoire des parties que E_____ SA " était sur le point de perdre un client représentant 25 % de son chiffre d'affaires ", " à cette époque ", entraînant une baisse des effectifs, il s'agit de circonstances très vagues qui ne sont étayées par aucun élément de preuve. La déclaration du témoin S_____ selon lequel " la diminution d'activité [de E_____ SA était] un sujet récurrent depuis décembre 2018 ", n'est pas un élément probant suffisant. Au demeurant, selon les déclarations de T_____ et de l'appelante, le poste de cette dernière n'a pas été supprimé mais a été occupé par des employés temporaires après son départ. Il n'est pas non plus établi que l'intimée aurait procédé à d'autres licenciements concomitamment, ou du moins avec une grande proximité temporelle permettant de retenir que le licenciement de l'intimée s'inscrivait dans une tendance bien établie de réduire les effectifs pour des raisons économiques en mai-juin 2019. Les licenciements motivés par des raisons économiques ne sont intervenus que pour fin juillet 2020. Dans ces circonstances, l'intimée n'a pas non plus apporté la preuve stricte que le licenciement litigieux reposait sur des motifs économiques.

E. 3.2.6

Faute d'avoir pu apporter la preuve d'un motif non-discriminatoire, l'intimée doit se voir imputer le caractère discriminatoire du congé rendu vraisemblable par l'appelante et la présomption non renversée de son caractère abusif découlant l'art. 6 LEg, de sorte qu'une

indemnité pour licenciement abusif doit lui être accordée.

E. 4

4.1 4.1.1 S'agissant de la fixation de l'indemnité, le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation. Il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement, de l'âge et de la situation personnelle du travailleur, des conditions existantes sur le marché du travail, de la situation économique des parties et d'une éventuelle faute concomitante du travailleur (Stahelin, op. cit., n° 7 ad art. 336a CO; Portmann, Rudolf, Basler Kommentar Obligationenrechts I, 2015, n° 2 ad art. 336a CO; ATF 123 111 255; 119 II 161). 4.1.2 Vu sa fonction large punitive et réparatrice, l'indemnité prévue à l'article 336a CO englobe en principe toutes les prétentions que pourrait formuler le travailleur en raison de son congé. Dès lors, cette indemnité embrasse toutes les atteintes du travailleur qui découlent de la résiliation abusive du contrat et ne laisse donc pas de place à l'application cumulative de l'article 49 CO (Wylér, Heinzer, Droit du travail, 4^e éd., 2019, p. 832; Dunant, Commentaire du contrat de travail, 2^e éd., n° 35 ad article 336a CO). Seule est réservée l'hypothèse selon laquelle l'atteinte aux droits de la personnalité du travailleur serait à ce point grave qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire du travailleur ne suffirait pas à la réparer (ATF 135 III 405 consid. 3.1). Un cumul d'indemnités spécifiques de licenciement abusif avec une autre prétention pour tort moral fondée sur l'article 49 CO ne peut ainsi entrer en considération que si le travailleur a subi une atteinte à sa personnalité qui se distingue nettement de celle qui résulte déjà d'un congé abusif (arrêt 4A_307/2012 du 1^{er} novembre 2012 consid. 2.1). Il en va ainsi notamment de comportements relevant du harcèlement ou de la discrimination durant les rapports de travail (Wylér, Heinzer, op. cit., p. 832-833). 4.1.3 Les créances devenant exigibles par l'expiration du contrat, le créancier peut en réclamer le paiement avec un intérêt moratoire à 5% dès la fin des rapports de travail, sans qu'une mise en demeure soit nécessaire (arrêt du Tribunal fédéral 4C_414/2005 du 29 mars 2006 consid. 6, relatif à l'indemnité pour licenciement abusif). Le dies a quo des intérêts moratoires démarre ainsi le lendemain de la fin des rapports de travail, moment auquel les créances sont devenues exigibles en vertu de l'art. 339 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C_320/2005 du 20 mars 2006 consid. 6.2, relatif à l'indemnité pour licenciement abusif).

E. 4.2

En l'espèce, pour fixer le montant de l'indemnité, il sied de prendre en considération l'ancienneté de l'appelante (quatre ans), son jeune âge et sa situation personnelle, à savoir sa maternité récente. La naissance d'un premier enfant est une étape importante, mais également source d'inquiétude, dans la vie de jeunes parents, de sorte qu'un licenciement dans une telle période représente un inconvénient particulièrement éprouvant, tant sur le plan financier qu'organisationnel ainsi que pour entreprendre une recherche d'emploi. Le fait que ce licenciement soit consécutif à des atteintes à la personnalité de l'appelante et du fait qu'elle a fait l'objet d'une indemnisation, non contestée, du tort moral joue un certain rôle dans la fixation de l'indemnité compte tenu de l'imbrication de ces atteintes dans la survenance du congé. En revanche, les contacts répétés que l'intimée a imposés à l'appelante durant son congé maternité et les tensions engendrées par les discussions sur une fin à venir de son contrat de travail, de même que l'absence de faute concomitante de l'appelante, conduisent la Cour à retenir que la faute de l'intimée n'est pas négligeable. En faveur de l'intimée, il sera tenu compte des difficultés financières auxquelles elle a été ultérieurement

confrontée et des licenciements massifs qu'elle a dû opérer quelques mois après celui de l'appelante. Au vu de ces éléments, il se justifie d'allouer à l'appelante une indemnité équivalente à quatre mois de salaire. L'appelante percevait un salaire de 3'698 fr. treize fois l'an, ce qui correspondait à un salaire mensuel de 4'006 fr. 15. A cela s'ajoutaient ses indemnités pour travail de nuit pour un montant moyen, entre janvier et juillet 2018 (période déterminante puisqu'elle a été ultérieurement en arrêt de travail), de 314 fr. 50 ([235 fr. 45 + 249 fr. 85 + 469 fr. 45 + 373 fr. 10 + 335 fr. 50 + 223 fr. 70] / 6) ainsi qu'un montant mensuel moyen de 109 fr. 60 de primes d'objectif (767 fr. 15 / 7). Aussi, la rémunération mensuelle totale de l'appelante s'élevait à 4'430 fr. 25. Par conséquent, l'intimée sera condamnée à verser à l'appelante 17'721 fr. nets avec intérêts à 5% l'an dès le lendemain de la fin des rapports de travail, soit dès le 1^{er} août 2019.

E. 5

5.1 Lorsque l'autorité d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC). Il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens dans les litiges en matière de LEg (art. 114 let a et 116 al. 2CPC; art. 22 al. 2 LACC). C'est ainsi à raison que le Tribunal n'a pas fixé de frais judiciaires ni de dépens. Le fait que la Cour ait modifié la solution retenue par le Tribunal n'y change rien. Le jugement querellé sera donc confirmé sur ce point.

E. 5.2

Pour les mêmes raisons, il ne sera pas perçu de frais ni alloué de dépens d'appel. * * * * *
PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A_____ contre le jugement JTPH/402/2021 rendu le 21 octobre 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/1215/2020. Ordonne la rectification des qualités de la partie intimée dont la raison sociale a été modifiée de D_____ SAGL en C_____ SAGL depuis le 15 février 2022. Au fond : Annule le chiffre 6 du jugement entrepris, et statuant à nouveau sur ce point : Condamne C_____ SAGL à verser à A_____ 17'721 fr. nets avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} août 2019. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Monsieur Jean REYMOND, président; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur, Madame Agnès MINDER-JAEGER, juge salarié; Madame Fabia CURTI, greffière. Le président : Jean REYMOND La greffière : Fabia CURTI 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.