

## GE\_GERICHTE C/28970/2019 vom 22. Juni 2022

GE Cour de justice, 2022-06-22, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_28970\\_2019](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_28970_2019)

FR: GE\_GERICHTE C/28970/2019 du 22 juin 2022

IT: GE\_GERICHTE C/28970/2019 del 22 giugno 2022

### Volltext

Genève Cour de Justice (Cour civile) Chambre des prud'hommes 22.06.2022 C/28970/2019 C/28970/2019 CAPH/94/2022 du 22.06.2022 sur JTPH/179/2021 ( OO ) ,  
ARRET/CONTRA En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE  
POUVOIR JUDICIAIRE C/28970/2019-5 CAPH/94/2022 ARRÊT DE LA COUR DE  
JUSTICE Chambre des prud'hommes DU 22 juin 2022 Entre A \_\_\_\_\_ SA , sise \_\_\_\_\_ [GE], B \_\_\_\_\_ SA , sise \_\_\_\_\_ [GE], toutes deux appelantes d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 19 mai 2021 comparant par Me Romain JORDAN, avocat, rue Général-Dufour 15, case postale, 1211 Genève 4, en l'Étude duquel elle font élection de domicile, et Madame C \_\_\_\_\_ , domiciliée \_\_\_\_\_ [GE], intimée, comparant par Me Thierry STICHER, avocat, boulevard Georges-Favon 14, 1204 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile. EN FAIT A. Par jugement JTPH/179/2021 du 19 mai 2021, notifié aux parties le 21 mai 2021, le Tribunal des Prud'hommes a, à la forme, déclaré recevable la demande formée le 28 avril 2021 par C \_\_\_\_\_ contre A \_\_\_\_\_ SA et B \_\_\_\_\_ SA (chiffre 1 du dispositif), déclaré irrecevable la conclusion de C \_\_\_\_\_ visant son affiliation rétroactive à une caisse de prévoyance professionnelle LPP (ch. 2), déclaré recevable l'extrait du registre du commerce déposé par C \_\_\_\_\_ le 21 janvier 2021 (ch. 3) et déclarés recevables les décomptes déposés par A \_\_\_\_\_ SA et B \_\_\_\_\_ SA les 4, 8 et 11 février 2021 (ch. 4). Au fond, le Tribunal a condamné A \_\_\_\_\_ SA à verser à C \_\_\_\_\_ la somme brute de 51'445 fr. 62 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1 er septembre 2019, sous déduction d'un montant brut de 5'612 fr., lequel devra être imputé au montant en capital dû par A \_\_\_\_\_ SA à la date de son versement (ch. 5), condamné A \_\_\_\_\_ SA, sous la menace de la peine prévue à l'art. 292 CP, à remettre à C \_\_\_\_\_ un certificat de travail dans le sens des considérants du jugement (ch. 6), invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 7) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 8). Enfin, statuant sur les frais, le Tribunal a arrêté les frais judiciaires à 1'370 fr., les a mis à charge de C \_\_\_\_\_ à hauteur de 500 fr. et à charge de A \_\_\_\_\_ SA à hauteur de 870 fr. (ch. 9) et les a entièrement compensés avec l'avance de frais effectuée par C \_\_\_\_\_, laquelle restait acquise à l'Etat de Genève (ch. 10). Il a condamné A \_\_\_\_\_ SA à verser à C \_\_\_\_\_ la somme de 870 fr. (ch. 11), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 12) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 13).!  
a. Par acte expédié le 21 juin 2021 à la Cour de justice, A \_\_\_\_\_ SA et B \_\_\_\_\_ SA ont formé appel contre les chiffres 5, 6, 7, 9 et 11 du dispositif du jugement précité, dont ils requièrent l'annulation. Cela fait, ils ont conclu au déboutement de C \_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions, à ce qu'il soit donné acte à A \_\_\_\_\_ SA et B \_\_\_\_\_ SA de leur engagement à verser à C \_\_\_\_\_ la somme brute de 5'612 fr. (heures supplémentaires : 2'970 fr. brut ; vacances : 2'642 brut), ainsi que de leur engagement à remettre à C \_\_\_\_\_ un certificat de travail conforme à l'art. 330a CO, C \_\_\_\_\_ devant être condamnée en tous les frais judiciaires de première instance et d'appel. b. Dans sa réponse du 5 juillet 2021, C \_\_\_\_\_ a conclu au

rejet de l'appel, à la condamnation de A\_\_\_\_\_ SA et B\_\_\_\_\_ SA à l'ensemble des frais de la procédure et à leur déboutement de toutes autres ou contraires conclusions. Elle a, pour le surplus, repris les conclusions de l'appel qu'elle a elle-même formé (cf infra sous C). c. Dans le délai prolongé, A\_\_\_\_\_ SA et B\_\_\_\_\_ SA a répliqué et persisté dans l'ensemble de ses conclusions.![endif]>![if> C. a. Par acte expédié le 21 juin 2021, C\_\_\_\_\_ a également formé appel contre le jugement précité, concluant principalement à l'annulation des chiffres 5, 8 et 9 de son dispositif et, cela fait, à ce que A\_\_\_\_\_ SA soit condamnée à lui verser la somme brute de 57'240 fr. 18, avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1 er septembre 2019, sous déduction d'un montant brut de 5'612 fr., lequel devra être imputé au montant en capital dû par A\_\_\_\_\_ SA à la date de son versement, la somme nette de 29'286 fr., à titre de licenciement abusif, avec intérêts à 5% l'an dès le 1 er septembre 2019, la somme nette de 10'000 fr., à titre de tort moral, avec intérêts à 5% l'an dès le 1 er septembre 2019. b. Dans leur réponse du 24 août 2021, A\_\_\_\_\_ SA et B\_\_\_\_\_ SA ont conclu au déboutement de C\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions et à la condamnation en tous les frais et dépens . c. C\_\_\_\_\_ a répliqué le 14 septembre 2021 et a persisté dans les termes et conclusions de son appel.![endif]>![if> D. Les faits pertinents suivants résultent du dossier soumis à la Cour : a. A\_\_\_\_\_ SA est une société de droit suisse dont le but est l'exploitation, dans le canton de Genève, d'une clinique gérée selon les principes et l'éthique de la médecine privée libérale et destinée au traitement de toutes affections médicales et à toutes interventions chirurgicales, ainsi que la pratique de la chirurgie esthétique et la distribution de produits en relation avec la médecine et la chirurgie esthétique ; son siège est à Genève. b. B\_\_\_\_\_ SA est une société de droit suisse dont le but est l'exploitation de plusieurs établissements médicaux sur le territoire du canton de Genève et l'organisation de congrès scientifiques ; son siège est à Genève. c. D\_\_\_\_\_ est administrateur avec signature individuelle de A\_\_\_\_\_ SA et de B\_\_\_\_\_ SA. d. C\_\_\_\_\_ a obtenu un diplôme d'infirmière (" enfermaria ") en Espagne, lequel a été reconnu le 4 février 2016 par la CROIX-ROUGE SUISSE, sur mandat du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), en application de l'Accord du 21 juin 1999 entre le Confédération suisse, d'une part, et la Communauté européenne et ses Etats membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes (ALCP 0-142.112.681) et la directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles et leurs annexes, comme valant diplôme d'infirmière, avec autorisation d'exercer cette profession en Suisse aux mêmes conditions que les titulaires d'un diplôme suisse au niveau tertiaire. e. Par arrêté du Conseil d'Etat du 25 avril 2016, C\_\_\_\_\_ a été autorisée à exercer la profession d'infirmière dans le canton de Genève, conformément aux lois, règlements et instructions relatifs à cette profession. f. C\_\_\_\_\_ a été engagée par A\_\_\_\_\_ SA, en qualité de stagiaire à un taux de 50% du 19 mai 2016 jusqu'au 18 novembre 2016, pour un salaire mensuel de 1'250 fr. brut, payé douze fois l'an, pour un horaire de travail hebdomadaire de 21 heures. Par avenant du 15 septembre 2016, la rémunération mensuelle brute a été portée à 1'750 fr. g. C\_\_\_\_\_ a également été engagée par B\_\_\_\_\_ SA, en qualité de stagiaire à un taux de 50% pour la même période, à un salaire mensuel brut de 1'000 fr. jusqu'au mois d'août 2016, porté ensuite à 1'250 fr. brut. Dans les faits, les rapports de travail se sont poursuivis jusqu'au 11 janvier 2017. C\_\_\_\_\_ a démissionné le 12 janvier 2017 avec effet immédiat. h. Le 20 février 2017, C\_\_\_\_\_ a été engagée une seconde fois par A\_\_\_\_\_ SA en qualité de stagiaire, pour une durée indéterminée, à un taux de 50 %, avec effet au 20 février 2017 au salaire mensuel brut de 1'750 fr., versé douze fois l'an pour un horaire de travail

hebdomadaire de 21 heures. Par avenant signé le 24 mai 2017, les parties sont convenues de modifier la durée du contrat pour la limiter au 31 décembre 2017. i. Le 20 février 2017 également, C\_\_\_\_\_ a été engagée par B\_\_\_\_\_ SA pour une durée indéterminée, avec effet le 20 février 2017, en qualité de stagiaire à un taux de 50% et un salaire mensuel brut de 1'750 fr., versé douze fois l'an pour un horaire de travail hebdomadaire de 21 heures. j. Par contrat de travail de durée indéterminée signé le 2 janvier 2018 et prenant effet le même jour, C\_\_\_\_\_ a été engagée par A\_\_\_\_\_ SA, en qualité d'infirmière à taux complet, à un salaire de 4'200 fr., postérieurement au temps d'essai, versé douze fois l'an pour un horaire de travail hebdomadaire de 42 heures. Il était précisé que l'employée organisait son temps de travail en tenant compte des besoins du service. k. Les parties s'entendent sur le fait que, malgré les contrats successivement signés, C\_\_\_\_\_ a exclusivement travaillé pour le compte de A\_\_\_\_\_ SA, laquelle était signataire de la Convention collective des cliniques privées (" CCT- Cliniques privées") jusqu'au 20 juin 2020. l. Les différents contrats de travail de C\_\_\_\_\_ prévoyaient un droit à quatre semaines de vacances par année. m. Par courriel du 24 août 2016, C\_\_\_\_\_ a signalé à A\_\_\_\_\_ SA qu'un patient de l'établissement l'avait injuriée et avait tenté de la saisir à la gorge et de la frapper. n. Le 26 novembre 2016, C\_\_\_\_\_ a adressé un courrier à son employeur en lui indiquant qu'elle était régulièrement menacée de mort et rabaissée par ce même patient. Cette situation l'avait affectée dans sa vie personnelle et elle en faisait des cauchemars. o. Par courrier recommandé du 4 mars 2019, A\_\_\_\_\_ SA a résilié le contrat de C\_\_\_\_\_ pour le 31 mai 2019, au motif d'une restructuration de la clinique. p. Le 30 avril 2019, C\_\_\_\_\_ s'est plainte auprès de A\_\_\_\_\_ SA de ce que son planning lui avait été adressé tardivement et ne prenait pas en compte ses disponibilités. Elle a produit le courriel correspondant sous pièce n° 23 de son chargé. q. Par courrier du 9 mai 2019, C\_\_\_\_\_, par l'intermédiaire de sa protection juridique, s'est opposée au congé, le considérant comme abusif. Elle a réclamé en outre un certificat intermédiaire de travail. r. C\_\_\_\_\_ a été en incapacité totale de travailler pour cause de maladie du 9 mai 2019 au 30 septembre 2019. A\_\_\_\_\_ SA a payé un dernier salaire complet à la demanderesse en mai 2019. L'assurance perte de gain de A\_\_\_\_\_ SA a versé à C\_\_\_\_\_, dès le 8 juin 2019, une indemnité journalière nette de 124 fr. 27 (90% de 4'400 fr. x 12 mois / 365 jours). s. Par courrier du 16 septembre 2019 adressé à A\_\_\_\_\_ SA, C\_\_\_\_\_, sous la plume de son avocat, a indiqué que la date de fin des rapports de travail avait été reportée au 31 août 2019 en raison de son incapacité de travail. Elle a interpellé son employeur sur les raisons motivant l'existence des contrats conclus avec B\_\_\_\_\_ SA, dès lors qu'elle n'avait jamais travaillé pour cette entité. Elle a également mis en demeure A\_\_\_\_\_ SA de lui verser la différence entre les salaires reçus et le salaire minimum imposé par la CCT-Cliniques privées, ainsi que le salaire manquant entre le 1<sup>er</sup> et le 8 juin 2019, date à laquelle l'assurance perte de gain avait commencé à prester. Enfin, C\_\_\_\_\_ a exigé la remise des décomptes de ses heures travaillées, d'un certificat de travail complet et de l'attestation de l'employeur à l'attention de l'assurance-chômage. t. Le 16 octobre 2019, A\_\_\_\_\_ SA a établi un certificat de travail à l'attention de C\_\_\_\_\_, décrivant ses fonctions au sein de la Clinique. u. Par requête de conciliation déposée à l'office postal le 3 décembre 2019, dirigée contre A\_\_\_\_\_ SA et B\_\_\_\_\_ SA, C\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ SA en paiement de la somme totale de 136'554 fr. 60. Suite à l'échec de conciliation à l'audience du 11 février 2019, une autorisation de procéder a été délivrée à C\_\_\_\_\_. v. Par demande ordinaire déposée à l'office postal le 28 avril 2020, dirigée contre A\_\_\_\_\_ SA et B\_\_\_\_\_ SA, C\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ SA en paiement de la somme totale de 136'554 fr. 60 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> septembre 2019, avec

suite de frais. Ladite somme se décomposait comme suit : 29'286 fr. net à titre d'indemnité pour licenciement abusif ; 43'819 fr. brut à titre de différence de salaire; 31'794 fr. brut à titre d'heures supplémentaires; 8'112 fr. 40 brut à titre d'heures de nuit; 9'376 fr. 60 à titre d'heures travaillées les dimanches et jours fériés; 3'006 fr. brut à titre de droit aux vacances; 1'160 fr. 60 net à titre de dommages et intérêts et 10'000 fr. net à titre de tort moral.

C\_\_\_\_\_ a également conclu à ce qu'il soit constaté que seule A\_\_\_\_\_ SA avait été son employeur, que cette dernière soit condamnée à lui remettre un certificat de travail conforme à la teneur de la pièce 40 qu'elle produisait, sous la peine menace de l'article 292 CP, et à ce qu'elle soit affiliée à une caisse de prévoyance professionnelle dans un délai de 10 jours dès le prononcé du jugement, avec effet rétroactif au 16 mai 2016, sous la peine menace de l'article 292 CP. À l'appui de sa demande, C\_\_\_\_\_ a, en substance, allégué qu'elle était titulaire d'un diplôme espagnol d'infirmière reconnu en Suisse et d'une autorisation d'exercer la profession d'infirmière à Genève. Elle n'avait jamais travaillé pour B\_\_\_\_\_ SA, mais uniquement pour A\_\_\_\_\_ SA, signataire de la CCT-Cliniques privées. Lors de ses périodes de "stage", son activité avait été identique à celle des autres infirmières de la clinique. Elle n'avait pas été formée et assumait seule le suivi des soins infirmiers du premier et du deuxième étage. Elle avait ainsi le droit de se voir verser le salaire d'une infirmière diplômée en soins généraux, selon le barème de la CCT- Cliniques privées depuis le début des rapports de travail. Elle demandait également la différence entre le montant perçu de l'assurance perte de gain et chômage et ce qu'elle aurait dû percevoir, en raison du salaire non conforme à la CCT- Cliniques privées appliqué. Elle avait régulièrement effectué des heures supplémentaires, de garde, de nuit ou le dimanche et les jours fériés, sans voir son salaire majoré et sans bénéficier de congés compensatoires. Son horaire contractuel de 42 heures hebdomadaires était supérieur d'une heure à ce que la CCT prévoyait. Elle réclamait plusieurs montants à ce titre, lesquels se fondaient sur les grilles salariales de la CCT-Cliniques privées et comprenaient une majoration de 25%. Au cours de l'année 2016, elle avait fait savoir à son employeur qu'elle avait dû s'occuper d'un patient notoirement violent. Elle s'était fait gravement insulter et menacer aussi bien oralement que physiquement. L'OCIRT avait été témoin de ces agissements. Aucune mesure n'avait été prise par son employeur qui était au courant des problèmes posés par ce patient. La situation ne s'était résolue qu'au départ de ce dernier en décembre 2016. Le comportement de ce patient l'avait laissée dans une situation de désarroi et de stress pendant de nombreux mois. Elle réclamait un montant de 10'000 fr. à titre de tort moral pour l'atteinte subie à sa personnalité. S'agissant de la résiliation des rapports de travail, elle avait mentionné que dès la fin du mois de janvier 2019, le service était en sous-effectif. D\_\_\_\_\_ lui avait alors imposé d'être joignable 24h/24, ce à quoi elle s'était opposée. Elle avait été licenciée pour le 31 mai 2019 quelques jours après avoir refusé d'assumer une garde de nuit supplémentaire au vu des heures très conséquentes qu'elle avait déjà dû effectuer la même semaine, ce qu'elle considérait comme des représailles. En raison du rythme qui lui était imposé, elle avait dû être arrêtée pour cause d'épuisement professionnel dès le 9 mai 2019. Deux infirmières avaient été engagées par la clinique pour la remplacer. Elle n'avait pas pu prendre de vacances en 2019 et elle avait ainsi droit à recevoir un montant brut de 3'006 fr., correspondant à 4 semaines de vacances prorata temporis jusqu'au 31 août 2020, sur la base du salaire de la CCT- Cliniques privées. w. Par mémoire de réponse du 11 septembre 2020, A\_\_\_\_\_ SA et B\_\_\_\_\_ SA ont conclu au déboutement de C\_\_\_\_\_, sous suite de frais. Elles ont notamment allégué que la demanderesse avait été engagée tant par A\_\_\_\_\_ SA que par B\_\_\_\_\_ SA afin qu'elle puisse exercer indifféremment sur un site ou l'autre en

fonction des besoins de ses employeurs. Elle n'avait toutefois travaillé que pour A\_\_\_\_\_ SA. Avant son embauche, C\_\_\_\_\_ n'avait jamais pratiqué comme infirmière et parlait mal le français, raisons pour lesquelles elle avait dû accomplir une période de stage. Vu la barrière de la langue, elle ne travaillait pas seule, mais assistait les autres infirmières. A\_\_\_\_\_ SA avait accepté de l'engager une nouvelle fois après sa démission afin de l'aider. Elle n'était toutefois pas suffisamment autonome et avait donc accompli une nouvelle période de stage. Dès le 2 janvier 2018, elle avait été engagée pour une durée indéterminée et était rémunérée conformément à la CCT- Cliniques privées pour une infirmière assistante diplômée, colloquée en classe 0. Son niveau de français ne permettait pas de considérer qu'elle était une infirmière diplômée en soins généraux au sens de la CCT- Cliniques privées. Par ailleurs, elle n'avait auparavant été que stagiaire et ne disposait pas d'expérience d'infirmière, ce qui expliquait sa classe salariale. Elles ont produit les relevés des heures travaillées par C\_\_\_\_\_ et considéraient que cette dernière était systématiquement débitrice d'heures de travail et non l'inverse. Ces mêmes relevés attestaient encore qu'elle avait toujours pu bénéficier d'un temps de repos adéquat et que le solde de vacances à la fin des rapports de travail était négatif. S'agissant du patient problématique, A\_\_\_\_\_ SA et B\_\_\_\_\_ SA ont reconnu qu'il était violent et agressif. La direction lui avait demandé à plusieurs reprises de cesser ce type d'agissements à l'encontre du personnel et avait interpellé l'avocat du concerné par écrit en décembre 2016. Le 6 décembre 2016, une partie du personnel, dont C\_\_\_\_\_, avait déposé plainte pénale contre le patient. Il avait quitté la Clinique le 16 décembre 2016. Une instruction pénale avait été ouverte à son encontre le 9 janvier 2017 pour menaces et injures. C\_\_\_\_\_ avait cependant retiré sa plainte le 13 janvier 2017 et la procédure avait finalement été classée. C\_\_\_\_\_ avait été licenciée car son travail ne donnait pas satisfaction, notamment en raison de ses difficultés à communiquer en français. Le motif de restructuration figurant dans sa lettre de résiliation visait à ne pas lui porter préjudice dans ses recherches d'un nouvel emploi. x. Lors de l'audience de débats d'instruction du 13 octobre 2020, les parties ont confirmé leurs conclusions. C\_\_\_\_\_ a déposé un chargé de pièces complémentaires, comportant notamment un diplôme attestant de son niveau "B2" en français et s'est brièvement déterminée sur les allégués de la réponse de A\_\_\_\_\_ SA et B\_\_\_\_\_ SA. Elle avait accepté de reprendre son emploi en février 2017 car il lui avait été promis qu'elle pourrait travailler au bloc opératoire. S'agissant de ses horaires de travail, une heure de pause lui était systématiquement déduite lorsqu'elle effectuait un service de nuit, alors qu'elle ne pouvait en réalité pas prendre de pause, ce qu'elle offrait de prouver par l'audition du témoin F\_\_\_\_\_. Enfin, elle n'avait pas compris qu'elle déposait une plainte pénale contre le patient qui posait problème, le document qu'elle avait signé étant partiellement masqué. y. A\_\_\_\_\_ SA et B\_\_\_\_\_ SA se sont brièvement déterminés sur les faits nouvellement allégués par écritures du 23 octobre 2020. La majorité des patients de la clinique était traitée en ambulatoire et ne dormait pas sur place, de sorte que les infirmières de nuit prenaient leur pause, voire plus, puisqu'elles pouvaient se reposer. Ils contestaient avoir masqué le contenu de la plainte pénale déposée à l'encontre du patient problématique. z. Le Tribunal a auditionné les parties et des témoins lors des débats principaux qu'il a tenus: za. C\_\_\_\_\_ a indiqué qu'elle avait retrouvé un emploi d'infirmière le 1<sup>er</sup> novembre 2020. Lors de son arrivée à A\_\_\_\_\_ SA, elle avait un niveau de français B2. Elle avait passé un examen de français pour obtenir l'équivalence en Suisse de son diplôme espagnol d'infirmière. Elle a contesté avoir un solde de vacances négatif. zb. G\_\_\_\_\_, inspectrice et membre du bureau de l'Inspection paritaire des entreprises (IPE), a expliqué avoir inspecté A\_\_\_\_\_ SA et

B\_\_\_\_\_ SA dès le 1<sup>er</sup> mai 2019. Ces dernières avaient dû produire la liste des collaborateurs 2018-2019, les contrats de travail 2018-2019, les fiches de salaires pour les mois d'avril 2019, l'enregistrement du temps de travail pour les mois de février à avril 2019, les plannings de travail, les attestations d'affiliation des collaborateurs aux assurances sociales et les décomptes AVS et LPP. L'IPE avait entendu C\_\_\_\_\_ en juillet 2019, en même temps que d'autres employés. Il avait été constaté que, de manière générale, ces derniers effectuaient des horaires particulièrement longs, aussi bien de jour que de nuit. Plusieurs travailleurs avaient confirmé qu'il leur était demandé de pouvoir très rapidement se rendre sur place et venir travailler pendant leurs jours de congé. Il ressortait également de leur témoignage que la pointeuse ne fonctionnait pas toujours ou que certains badges n'enregistraient pas forcément les heures effectuées, à l'instar de pauses qui ne figuraient pas sur le décompte d'heures, mais étaient néanmoins déduites. Lorsque l'IPE avait reçu les enregistrements du temps de travail postérieurs à la période de contrôle, une bonne partie des problématiques relevées avaient été corrigées. Seuls des décomptes informatiques avaient été produits et non des relevés manuscrits. Il subsistait néanmoins certains problèmes qui concernaient le comptage et l'enregistrement des pauses, leur durée pour les journées de travail excédant neuf heures et la compensation du travail de nuit. La direction avait indiqué que le fonctionnement de la clinique avait évolué et qu'il n'y avait plus de patients hospitalisés de nuit entre le lundi et le mercredi. Un second entretien était intervenu avec la direction le 18 novembre 2019, mais les réponses apportées étaient insuffisantes pour clore l'inspection dans la mesure où l'IPE n'avait pas reçu de preuve de la mise en œuvre des engagements reçus. Le dossier avait donc été transmis à l'OCIRT. zc. H\_\_\_\_\_, aide-soignante, a exposé que malgré un contrat conclu à 50% avec B\_\_\_\_\_ SA, elle avait dans les faits exclusivement travaillé pour A\_\_\_\_\_ SA, d'abord en qualité d'aide-soignante stagiaire du 1<sup>er</sup> mai 2016 au 31 octobre 2016, puis comme aide-soignante de janvier 2017 à janvier 2019. Elle travaillait exclusivement le week-end et assurait le service de nuit. C\_\_\_\_\_ avait, dès son arrivée, travaillé comme infirmière. Cette dernière n'avait pas bénéficié de formation et n'était pas accompagnée par une autre infirmière dans son travail. Son français s'était amélioré depuis son arrivée et n'avait jamais posé de problème. Elle avait parfois aidé à traduire les propos de certains patients hispanophones. En principe, il y avait trois, parfois six, patients hospitalisés durant le week-end. Il était arrivé qu'il n'y en ait que deux, voire aucun, mais le directeur exigeait cependant une présence du personnel. Il n'y avait aucun médecin sur place à la clinique la nuit, mais ils étaient joignables par téléphone. Elle avait parfois effectué son service avec C\_\_\_\_\_ dont le travail était bon. Lorsque c'était le cas, elle effectuait le tour des chambres avec celle-ci, puis toutes deux venaient à leurs occupations. Elle timbrait ses heures en arrivant et en partant. Elle arrivait à la clinique à 19h00 et partait à 7h00 ou 7h15. La nuit, elle et ses collègues descendaient manger 30 minutes chacune à leur tour pour ne pas laisser les patients seuls. Elles restaient dans la salle de soins où l'infirmière s'occupait du dossier du patient et entendaient si un patient sonnait. Elles devaient rester sur le site de la clinique. Ses collègues qui fumaient sortaient peut-être dans le parc mais ce n'était pas son cas. Elle ne pointait pas la nuit pour aller manger et si un patient sonnait durant sa pause, elle interrompait son repas pour intervenir. En 2016, il y avait à la clinique un patient très violent qui insultait et menaçait régulièrement le personnel soignant. C\_\_\_\_\_ en faisait souvent les frais, comme les autres membres du personnel, mais elle le vivait mal. Ce patient avait une infirmière et une aide-soignante personnelle la journée, mais pas la nuit. D\_\_\_\_\_ était au courant des comportements problématiques de ce patient car il y avait eu

beaucoup de plaintes. Il répondait en principe qu'il fallait que le personnel le gère ou négocie avec lui. Elle avait signé un document soumis par D\_\_\_\_\_, sans savoir de quoi il s'agissait. Lorsqu'elle avait réalisé ensuite que c'était une plainte pénale contre le patient, elle s'était rétractée. zd. I\_\_\_\_\_ avait travaillé pour A\_\_\_\_\_ SA d'août 2015 à août 2019 en qualité d'infirmière. Lorsque C\_\_\_\_\_ avait débuté son activité, elle travaillait comme infirmière et avait été accompagnée d'une autre infirmière pendant un mois à peine. Cette dernière travaillait soit le jour de 7h00 à 19h00, soit la nuit de 19h00 à 7h00. Son niveau de français était suffisant pour travailler seule et se faire comprendre par tous. Elle-même avait travaillé cinq fois au maximum avec C\_\_\_\_\_ ; il était cependant exceptionnel que deux infirmières assument un service ensemble. De jour, il pouvait y avoir 15 à 20 patients en ambulatoire. La nuit, il y avait en moyenne 5 à 10 patients, mais c'était aléatoire, et il y en avait moins le week-end. Il arrivait qu'il n'y ait pas du tout de patient la nuit pendant le week-end et, dans ce cas, il était possible qu'aucune infirmière n'aille travailler. Si quelqu'un devait toutefois être présent, il n'y avait pas grand-chose à faire, mais les infirmières ne pouvaient pas dormir. Toutes faisaient des heures supplémentaires car les horaires prévus ne prenaient pas en compte les temps de transmissions entre l'équipe de jour et celle de nuit, ce qui prenait environ 15 à 20 minutes au début et à la fin de chaque service, parfois plus. Certaines semaines, le temps de travail était inférieur à 42 heures, mais lorsqu'il y avait des heures supplémentaires, elles n'étaient jamais payées ou compensées. L'équipe devait parfois rester disponible au cas où il y avait une entrée. Le secteur infirmier avait été en sous-effectif durant un mois et demi environ au début de l'année 2019 et il avait été demandé aux infirmières d'être disponibles 24h/24 durant leurs jours de congé pour pouvoir intervenir si nécessaire. Elle timbrait ses heures d'arrivée et de départ. Les pauses n'étaient pas enregistrées, mais étaient décomptées automatiquement lors du travail de nuit. Elle pouvait prendre une pause la nuit, mais si un patient sonnait, elle devait l'interrompre. Il n'était pas rare que les plannings soient communiqués tardivement ou subissent des changements de dernière minute. Il y avait un patient très difficile en 2016. Il hurlait contre tout le monde et voulait que tous ses désirs soient assouvis dans les deux minutes. Il insultait les membres du personnel et était également physiquement violent. Le personnel craignait qu'une personne de son entourage ne lui amène une arme. Il n'y avait pas de psychiatre à la clinique pour le gérer. D\_\_\_\_\_ était au courant. C\_\_\_\_\_ lui avait raconté s'être faite physiquement prendre à partie par le patient. Selon le témoin, le patient avait quitté la clinique après le contrôle d'un organisme. C\_\_\_\_\_ travaillait bien et elle ignorait pourquoi elle avait été licenciée. ze. J\_\_\_\_\_, médecin, a indiqué collaborer avec A\_\_\_\_\_ SA depuis 2015 et exercer essentiellement au bloc opératoire. C\_\_\_\_\_ avait travaillé en qualité d'infirmière et n'avait pas bénéficié d'une formation particulière à son arrivée. Elle avait toujours travaillé seule, de jour comme de nuit, et de manière autonome, sans que son niveau de français ne lui pose problème, bien qu'il eût dû s'adapter à son accent. Il n'avait pas eu la charge du patient problématique présent en 2016 à la clinique, mais en avait parlé avec D\_\_\_\_\_, lequel lui avait confié que le patient était totalement ingérable. Ce patient n'avait probablement pas sa place à A\_\_\_\_\_ SA mais plutôt en hôpital psychiatrique. Il ne connaissait pas les motifs de licenciement de C\_\_\_\_\_ mais la considérait comme une grande professionnelle et une des meilleures infirmières qu'il y ait eu à A\_\_\_\_\_ SA. zf. D\_\_\_\_\_ a expliqué que C\_\_\_\_\_ avait été engagée par les deux entités afin de permettre une certaine souplesse. Il y avait deux types d'infirmières, à savoir les infirmières diplômées et les infirmières spécialisées. Le B\_\_\_\_\_ SA employait la seconde catégorie de personnel. Lors de son embauche, C\_\_\_\_\_ était stagiaire et une infirmière l'avait

accompagnée durant tout son stage. Si elle avait dû travailler au B\_\_\_\_\_ SA, elle aurait d'abord été formée par un médecin. Lorsqu'elle avait démissionné, son compagnon était intervenu auprès de lui pour qu'il l'engage à nouveau, ce qu'il avait fait. Il l'avait finalement licenciée parce qu'il souhaitait engager quelqu'un de plus qualifié à la place. Il avait engagé deux infirmières au bloc opératoire pour la remplacer, précisant qu'elles travaillaient également dans les étages une fois leur travail au bloc terminé. Il n'y avait pas eu un manque d'infirmières dans le planning. Le patient difficile avait passé sept mois à la clinique. Il ne posait pas de problème durant les quatre ou cinq premiers mois, mais les difficultés étaient intervenues deux ou trois mois avant son départ. Son comportement était particulièrement violent et menaçant; il avait tenté d'étrangler une infirmière et d'agresser une autre avec un couteau; il avait fait venir à la clinique un individu qu'il surnommait son « tueur » pour impressionner le personnel ce qui n'était pas admissible. Il avait pris immédiatement toutes les mesures nécessaires, cherché des conseils auprès de l'OCIRT et écrit à l'avocat du concerné pour lui demander de lui trouver un autre établissement. Il avait également fait poser une affiche dans la cafétéria qui mentionnait le numéro d'une ligne de soutien psychologique. Afin de protéger son personnel, il avait imposé à son équipe d'être deux pour intervenir dans la chambre de ce patient, lequel disposait au demeurant de deux employés privés dans la pièce d'à côté. L'avocat du précité avait fait sortir son client de la clinique à réception de son courrier. Les frais d'hospitalisation n'avaient jamais été payés. S'agissant des horaires de travail, tous les employés connaissaient les horaires et savaient qu'une heure de pause au milieu de la journée ou de la nuit était automatiquement décomptée du temps de travail, contrairement aux pauses café qui ne l'étaient pas. Les infirmières pouvaient aller manger à l'extérieur durant leurs pauses. Il ignorait combien de temps prenaient les transmissions entre les équipes infirmières. Il y avait une pointeuse à la clinique. Comme la précédente timbreuse avait souffert de dysfonctionnements, le personnel badgeait et notait en sus leurs heures d'arrivée et de départ à la main. Les heures supplémentaires devaient être autorisées par la direction; à défaut, elles étaient compensées. Après vérification, il s'était avéré que des heures supplémentaires étaient effectivement dues à C\_\_\_\_\_, soit 6.46 heures pour 2018 et 42.28 heures pour 2019. C\_\_\_\_\_ a rétorqué qu'il ne lui était jamais arrivé de sortir durant la pause. Les infirmières devaient garder un téléphone de la clinique et être disponibles au cas où un médecin avait besoin d'elles ou s'il y avait une urgence. Il lui était arrivé de devoir interrompre son repas pour répondre à un appel et intervenir dans les étages. zg. K\_\_\_\_\_ a déclaré avoir travaillé pour A\_\_\_\_\_ SA de 2016 à 2018 en qualité d'aide. Elle voyait souvent C\_\_\_\_\_ avec laquelle elle travaillait. Lors de son arrivée, cette dernière était accompagnée d'une infirmière, puis avait travaillé seule dans les étages. Elle avait un accent prononcé tout au début, mais tout le monde la comprenait et cela ne l'empêchait pas de travailler seule. Les transmissions d'informations entre les équipes infirmières prenaient environ 15 ou 20 minutes. Durant le service de nuit, le personnel prenait une heure de pause au total, parfois fractionnée en deux. Il n'était pas possible de sortir et les infirmières devaient garder le téléphone de la clinique avec elles. Si un patient appelait pendant le repas, l'infirmière qui était en pause devait interrompre celle-ci pour se rendre à son chevet. La nuit, il n'y avait pas beaucoup de travail. C'était particulièrement vrai les nuits du week-end où il y avait rarement plus de trois patients, et même parfois aucun. Il n'y avait pas de patients les nuits des lundis et mercredis. Il lui était arrivé de faire des heures supplémentaires qui avaient été payées. Elle timbra ses heures en arrivant et en partant de la clinique. Un patient assez difficile était resté quelque temps à la clinique et insultait le personnel. Cela avait été très difficile pour elle au début où elle s'était

fait gravement insulter, puis cela s'était très bien passé une fois qu'elle avait commencé à le comprendre. Il se comportait en revanche particulièrement mal avec C\_\_\_\_\_ ; il refusait qu'elle entre dans sa chambre, la rabaissait ou l'insultait. D\_\_\_\_\_ était au courant de la situation et leur avait donné pour instruction d'être deux pour entrer dans la chambre du patient. zh. L\_\_\_\_\_, infirmière, avait travaillé pour B\_\_\_\_\_ SA de 2015 à mars 2019 était en litige avec son employeur. Lorsque C\_\_\_\_\_ était entrée au service de la clinique, le personnel ne savait pas exactement si elle avait été engagée en qualité d'infirmière ou d'aide-soignante. Elle exerçait un travail d'infirmière, mais elle avait dû la former durant environ un ou deux mois, après quoi elle avait travaillé de manière autonome dans les étages, ce qu'elle faisait bien et de manière responsable. Elle était comprise par tout le monde. Il lui arrivait de travailler la nuit, les dimanches et les jours fériés. Toutes les infirmières faisaient des heures supplémentaires qui n'étaient jamais payées ou compensées. Les transmissions entre les équipes infirmières prenaient 20 ou 25 minutes, parfois jusqu'à 30 ou 40 selon les situations. Elle ne savait pas si C\_\_\_\_\_ devait effectuer des heures de garde alors qu'elle était en congé. De même, elle ignorait s'il était demandé aux employés d'être disponibles rapidement durant leurs jours de congé afin de pouvoir venir travailler. Elle avait connu le patient difficile, qui l'avait beaucoup insultée et menacée de la frapper ou de la blesser avec un couteau. Il lui était arrivé de recevoir des prostituées dans sa chambre. D\_\_\_\_\_ était au courant de la situation, mais n'avait jamais pris de mesure pour protéger le personnel qui tremblait dès que cet individu sonnait. Il n'y avait pas eu d'instruction de ne pas entrer seul dans sa chambre ni d'affiche dans le local de pause mentionnant les coordonnées d'une ligne de soutien psychologique. Le patient insultait davantage C\_\_\_\_\_ que les autres et avait d'ailleurs essayé de la frapper. zi. M\_\_\_\_\_, secrétaire, était en litige avec B\_\_\_\_\_ SA et A\_\_\_\_\_ SA. Elle avait travaillé pour cette dernière d'août 2016 à octobre 2018. Lorsque C\_\_\_\_\_ était arrivée à la clinique, elle travaillait de manière autonome comme infirmière. Il arrivait qu'elle soit accompagnée quand il y avait beaucoup de patients, mais elle pouvait aussi assumer seule la responsabilité du suivi des soins infirmiers au premier et deuxième étage. Son niveau de français permettait de communiquer sans problème avec tout le monde. Il était habituel que B\_\_\_\_\_ SA et A\_\_\_\_\_ SA établissent des contrats de stage quand bien même les salariés étaient titulaires de diplômes. Cela avait été son cas, sans qu'elle ne sache pourquoi. Lorsqu'il y avait un manque de personnel, des infirmières pouvaient être appelées en renfort alors qu'elles étaient en congé. Elles devaient venir travailler très rapidement. Elle avait constaté que les infirmières qui travaillaient la nuit partaient vers 7h20 ou 7h30, après avoir transmis les informations à l'équipe de jour. Dans un premier temps, le personnel enregistrait ses heures grâce à une timbreuse qui fonctionnait avec l'empreinte digitale, mais elle était défectueuse de sorte que le temps de travail était également consigné par écrit. Par la suite, un nouveau système fonctionnant avec un badge avait été installé, mais le personnel avait conservé l'habitude de noter ses heures d'arrivée et de départ. Elle n'avait pas côtoyé le patient difficile mais savait qu'il avait quitté A\_\_\_\_\_ SA sans avoir payé son hospitalisation, la personne en charge de la facturation lui ayant montré des courriers de mise en demeure. zj. N\_\_\_\_\_, aide-soignante, travaillait pour A\_\_\_\_\_ SA depuis mars 2018. C\_\_\_\_\_ travaillait parfois seule, parfois avec une autre infirmière. Les heures de travail étaient enregistrées à l'aide d'un badge et également à la main, cette dernière habitude ayant perduré après le changement de l'ancien système qui fonctionnait avec l'empreinte digitale. Le personnel avait une heure de pause par jour. zk. O\_\_\_\_\_, femme de ménage, travaillait pour A\_\_\_\_\_ SA depuis 2013, au bloc opératoire. Elle avait parfois

croisé C\_\_\_\_\_ qu'elle peinait à comprendre. Lorsqu'elle croisait des infirmières dans les étages, elles étaient soit deux, soit trois. Le personnel devait enregistrer son temps de travail en badgeant à la pointeuse. Le temps de travail était également consigné à la main dans un cahier. Il y avait une heure de pause par jour. Elle pensait ne pas être autorisée à sortir de l'enceinte durant la pause de midi. Elle n'avait jamais constaté que C\_\_\_\_\_ avait le téléphone de la clinique à table durant les heures de pause. zl. F\_\_\_\_\_, comptable, travaillait pour A\_\_\_\_\_ SA depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2014. Il ne savait pas si des formations étaient prévues pour les stagiaires. Il n'y avait aucun poste au budget à cette fin. Certaines personnes commençaient directement par un contrat de travail, d'autres par un contrat de stage. Il arrivait que C\_\_\_\_\_ soit amenée à travailler davantage que 42 heures certaines semaines. Le solde d'heures mensuel, qu'il soit positif ou négatif, était reporté sur le mois suivant. Depuis l'installation de la nouvelle timbreuse en mai 2018, les heures de nuit étaient automatiquement majorées de 10 % entre 23h. et 6h. et de 25% pour les heures du dimanche. Auparavant, il était nécessaire de calculer ces majorations séparément, dans un fichier Excel. Le personnel notait également les heures travaillées, ce qui permettait de compléter le décompte d'heures en cas d'oubli de pointage. Lorsqu'une infirmière était amenée à travailler alors qu'elle devait être en congé selon le planning, elle pointait normalement ses heures qui étaient ensuite prises en considération dans les décomptes. La pointeuse déduisait automatiquement une heure de pause pendant l'horaire de nuit. Si les infirmières prenaient moins d'une heure de pause, elles l'indiquaient sur leur relevé d'heures et du temps de travail était rajouté sur le décompte mensuel. Lorsqu'un icône de crayon figurait sur les décomptes, cela signifiait qu'il avait manuellement ajouté les temps de pauses non prises, sur la base des relevés d'heures manuscrits de C\_\_\_\_\_. Les heures du dimanche étaient effectivement majorées de 25% durant toute la journée en dépit de l'inscription mentionnant que c'était uniquement le cas de 23h00 à 6h00 Les éventuelles heures supplémentaires effectuées en fin de service étaient également décomptées. aa. Lors de l'audience de débats principaux du 8 février 2021, B\_\_\_\_\_ SA et A\_\_\_\_\_ SA ont déposé le bulletin de salaire de C\_\_\_\_\_ du mois de mai 2019 dont il ressortait que la précitée disposait d'un solde de vacances de 8.34 jours au 31 mai 2019, ce qu'elle a contesté dans la mesure où les rapports de travail n'avaient pas pris fin à cette date. Elle a reconnu avoir épuisé son droit aux vacances à la fin de l'année 2018, en précisant ne pas en avoir pris en 2019. B\_\_\_\_\_ SA et A\_\_\_\_\_ SA ont reconnu devoir payer des jours de vacances à la demanderesse pour l'année 2019, lequel devait tenir compte d'une réduction au vu de son incapacité de travail. bb. A l'audience de débats principaux du 11 février 2021, B\_\_\_\_\_ SA et A\_\_\_\_\_ SA ont déposé un document récapitulant les montants reconnus par A\_\_\_\_\_ SA, à savoir fr. 1'437.- à titre de 6.46 heures supplémentaires en 2018 et 42.28 heures supplémentaires en 2019, fr. 2'642.- à titre de 13.33 jours de vacances pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 août 2019 (20 jours / 12 mois x 8 mois), et fr. 1'533.- à titre de salaire pour la différence entre les 41 heures et les 42 heures de travail hebdomadaires pour 2018 et 2019 (liasse 23 Trib.). Elles ont également pris l'engagement de verser ce montant à C\_\_\_\_\_, ascendant à un total de fr. 5'612.- brut, d'ici la fin du mois de février 2021. cc. A l'issue de l'administration des preuves, les parties ont plaidé, ensuite de quoi le Tribunal a gardé la cause à juger. C\_\_\_\_\_ a admis une réduction de 2/12<sup>ème</sup> de son droit aux vacances, qu'elle estimait toutefois compensée par le fait que les vacances 2016, payées en 2017, l'avaient été sur la base d'un salaire non conforme à la CCT- Cliniques privées. ![/endif]>![if> E. a. Sans être critiqué sur ce point, le Tribunal a retenu comme notoire qu'à Genève, le Service communication et information du Département présidentiel

avait publié, le 16 septembre 2016, un communiqué de presse du département de la sécurité et de l'économie intitulé « Des critères clairs pour lutter contre les abus dans les stages ». En substance, le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), commission tripartite cantonale chargée de la politique générale du marché du travail, avait validé des critères permettant de définir si une situation de stage devait être considérée comme problématique ou non. Etaient considérés comme "non problématiques" les stages qui répondaient aux critères suivants : stages obligatoires ou optionnels suivis dans le cadre d'une formation certifiante ; après une première formation finalisée (ex. Bachelor), stages d'orientation en vue d'une deuxième formation (ex. Master), sous condition que l'utilité de la formation soit attestée par l'institut de formation organisant la deuxième formation ; stages de réinsertion professionnelle ou sociale dans la mesure où ils relèvent d'un dispositif légal fédéral ou cantonal. Sur les questions qui demeurent litigieuses en appel, le Tribunal a considéré ce qui suit: b. C\_\_\_\_\_ avait été engagée le 19 mai 2016 par A\_\_\_\_\_ SA et par B\_\_\_\_\_ SA en qualité de stagiaire, à un taux de 50% par entité, jusqu'au 12 janvier 2017, puis pour une seconde période de stage, par chacune d'elles, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Elle avait ensuite été engagée, par contrat de travail à durée indéterminée dès le 2 janvier 2018 par A\_\_\_\_\_ SA en qualité d'infirmière. Ce procédé, dont les enquêtes avaient démontré qu'il était fréquemment mis en place, interpellait en ce qu'il avait pour effet de soumettre l'employée à deux régimes différents pour un travail identique, fourni par le même employeur. Il avait en effet pour conséquence de fractionner le salaire total de l'employée, de sorte qu'il se retrouvait en dessous du seuil minimal entraînant l'obligation de cotisation au deuxième pilier. Sur cette base déjà, la pratique des deux sociétés se révélait problématique, et nonobstant l'édition de fiches de salaires par B\_\_\_\_\_ SA, le Tribunal avait acquis la conviction que les rapports de travail entre cette dernière société et l'employée étaient simulés, celle-ci n'ayant travaillé que pour A\_\_\_\_\_ SA, laquelle était soumise à la CCT-Cliniques privées, ce qui était admis par les parties. Les explications fournies par les sociétés pour justifier l'engagement de C\_\_\_\_\_ en qualité de stagiaire s'avéraient particulièrement peu convaincantes. Elles soutenaient que le niveau insuffisant de français de l'intéressée et le fait qu'elle n'ait jamais pratiqué le métier d'infirmière justifiaient qu'elle accomplisse une période de stage. Or, il ressortait de la procédure que cette dernière était détentrice d'une attestation de français niveau B2, que son diplôme d'infirmière espagnol avait été reconnu en Suisse le 4 février 2016 et que le Département genevois de l'emploi, des affaires sociales et de la santé l'avait admise au bénéfice d'une autorisation d'exercer la profession d'infirmière dans le canton de Genève par arrêté du 25 avril 2016. Les capacités professionnelles de C\_\_\_\_\_ ayant été officiellement attestées, il n'existait aucune raison qu'elle effectue un stage. En tout état de cause, les sociétés n'avaient à aucun moment été en mesure de démontrer que les périodes de stage visaient réellement à former l'employée. Les auditions des différents témoins avaient mis en évidence que C\_\_\_\_\_ effectuait dans les faits une tâche d'infirmière, de manière autonome dès le début, sous réserve d'une période d'un ou deux mois où elle était accompagnée d'une autre infirmière, ce qui paraissait usuel pour une employée qui était amenée à se familiariser à un nouveau système. Les témoins avaient également indiqué que le niveau de français de l'intéressée n'avait pas été un obstacle à l'exercice de sa fonction. Enfin, les directives du CSME, qu'il y avait lieu de tenir pour notoires, confirmaient en tant que de besoin que l'intéressée ne pouvait être engagée en qualité de stagiaire, sa situation ne relevant en aucun cas des critères permettant de considérer son stage comme "non problématique". Le fait que lesdites directives avaient été publiées postérieurement à la première période de stage de l'employée ne changeait pas ce

constat dans la mesure où aucun élément n'indiquait qu'elle aurait reçu une formation de la part de l'employeur durant cette période. Le Tribunal avait ainsi acquis la conviction que l'engagement de C\_\_\_\_\_ en qualité de stagiaire ne poursuivait aucun but de formation, mais servait bien plutôt à justifier une rémunération inférieure aux salaires imposés par la CCT-Cliniques privées. Les conventions de stage de l'employée devaient en conséquence être requalifiées en contrats de travail et sa rémunération depuis le début des rapports de travail devait être indexée aux grilles salariales contraignantes de CCT-Clinique privées. c. P\_\_\_\_\_ bénéficiant d'un diplôme espagnol d'infirmière, reconnu en Suisse et disposant d'une autorisation d'exercer à Genève, il convenait de l'intégrer à la catégorie n° 5 de la grille des salaires de la CCT-Cliniques privées applicable, soit celle d'infirmière diplômée en soins généraux. Afin de tenir compte de son absence d'expérience professionnelle lors de son engagement, il y avait lieu de la colloquer en classe 0 à partir du 19 mai 2016, puis d'échelonner son salaire annuellement. En conséquence, son salaire brut devait être de 4'707 fr. du 19 mai 2016 au 31 décembre 2016, de 4'797 fr. du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2018 puis de 4'881 fr. dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019. La différence entre les salaires dus en vertu des grilles salariales de la CCT-Cliniques privées et les salaires effectivement payés s'élevaient ainsi à 41'608 fr. 67 brut, soit 40'486 fr. 60 pour la période du 19 mai 2016 au 31 mai 2019, et 1'122 fr. 07 pour la période du 1<sup>er</sup> au 7 juin 2019, date à partir de laquelle A\_\_\_\_\_ SA n'était plus débitrice du salaire de l'employée, compte tenu de la prise en charge de l'assurance perte de gain dès le 8 juin 2019. Les intérêts moratoires étaient dus dès le 1<sup>er</sup> septembre 2019. d. L'employée devait être déboutée du paiement de la somme de 29'286 fr. qu'elle réclamait à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Elle prétendait avoir été licenciée en raison des plaintes légitimes qu'elle avait adressées à son employeur qui souhaitait lui imposer une modification de son contrat de travail et un horaire de travail excédant la durée maximale autorisée de 50 heures, mais n'avait pas prouvé ses allégués. Il ne ressortait pas de la procédure qu'elle aurait effectivement contesté devoir effectuer les heures planifiées, ni qu'un tel refus aurait décidé son employeur à la licencier, L'audition du témoin L\_\_\_\_\_, qui elle avait offert à titre de preuve, et qui était présente lors de sa convocation du 4 mars 2019 par son employeur, n'avait pas permis un constat différent. L'existence d'un congé-représailles ne pouvait donc être retenue. Le fait que les employeurs se soient montrés peu claires sur les motifs réels du licenciement, soutenant premièrement une restructuration de l'entreprise, pour ensuite indiquer qu'il souhaitait remplacer l'intéressée par du personnel plus qualifié, ne suffisait pas à abonder dans ce sens, le caractère erroné de la motivation d'un congé ne permettant pas encore d'en déduire qu'il était abusif. e. L'employée devait également être déboutée de sa demande en paiement de la somme de 10'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral. Elle soutenait qu'elle avait dû faire face à un patient violent l'ayant menacé tant verbalement que physiquement. Les témoins entendus reconnaissaient unanimement les comportements outranciers et violents dudit patient, de sorte que les difficultés liées à la prise en charge de ce patient et le stress provoqué au personnel étaient indéniables. Cependant, il ne ressortait pas de la procédure que les effets de l'atteinte dont se prévalait C\_\_\_\_\_ auraient été d'une intensité telle qu'il se justifierait de lui verser une indemnité en réparation du tort moral, laquelle n'était octroyée qu'à des conditions particulièrement strictes. Il n'était par exemple pas étayé que l'atteinte alléguée aurait été constatée par un médecin ou soit à l'origine d'un arrêt de travail. f. L'horaire contractuel de C\_\_\_\_\_ était de 42 heures par semaine, soit une heure de plus que l'horaire conventionnel. L'employeur admettait qu'elle disposait d'un solde d'heures supplémentaires de 6.46 heures en 2018 et de 42.28 heures en 2019. Il n'était pas contesté

que ces heures n'avaient pas été compensées par du temps libre d'une durée équivalente. Moyennant une déduction au prorata de quatre semaines de vacances annuelles et sur la base d'un horaire mensuel de 177.53 heures, elle avait droit à recevoir, à titre de rémunération de ses heures supplémentaires correspondant à la différence entre l'horaire contractuel et l'horaire conventionnel, un montant brut arrondi de 990 fr. 80 en 2016, 3'079 fr. 90 pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2018 et 1'103 fr. du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 août 2018, soit 5'173 fr. 70 brut, déduction faite de la somme de 1'533 fr. brut, sous réserve de son versement effectif, que l'employeur s'était engagé à payer à ce titre. S'agissant des autres heures supplémentaires, heures de nuit, ou heures du dimanche et des jours fériés, l'employeur avait versé à la procédure l'intégralité des relevés des heures enregistrées par l'intéressée. Or, cette dernière n'avait pas apporté d'éléments susceptibles de les remettre en cause. Il ressortait des explications du témoin F\_\_\_\_\_ que le solde d'heures mensuels était reporté d'un mois à l'autre et que les heures de nuit étaient automatiquement majorées de 10% et celles du dimanche de 25%. L'employée n'avait pas apporté d'éléments à même de démontrer que les décomptes produits n'auraient pas respecté cette systématique. L'audition de ce même témoin avait mis en exergue que la pointeuse soustrayait automatiquement une heure de pause dans la nuit, mais que si l'employée n'avait pas pu en prendre, un temps équivalent était rajouté en sa faveur. Cette dernière n'avait pas démontré que tel ne serait pas le cas. Il apparaissait ainsi qu'elle pouvait se voir créditer du temps de travail lorsqu'elle était empêchée de prendre sa pause. L'employée ayant échoué à démontrer qu'elle serait créancière d'heures supplémentaires, de nuit, du dimanche ou de jours fériés, il devait être fait droit à ses conclusions dans la limite des heures supplémentaires reconnues comme étant dues par son employeur, sur la base du salaire horaire majoré de 25 %, soit la somme de 6'844 fr. 75 , sous déduction d'un montant global de 2'970 fr. brut. g. Les parties s'entendaient sur le fait que l'employée n'avait pas pris de vacances en 2019 et avait droit à ce titre à 20 jours de vacances au prorata à l'issue des rapports de travail. En appliquant la salaire impératif résultant de la CCT-Clinique privées applicable, le montant dû à ce titre était de 2'992 fr. 20, avec intérêts moratoires de 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> septembre 2019, duquel devait être déduit, dans la mesure de son paiement effectif, la somme de 2'642 fr. brute que son employeur s'était engagé à lui payer. h. Le certificat de travail remis à P\_\_\_\_\_ le 16 octobre 2019 était dénué d'appréciation sur la qualité de son travail et sa conduite. Sur la base de l'audition des témoins entendus, la qualité du travail de l'intéressée avait été largement reconnue et son employeur n'avait pas apporté d'éléments permettant de remettre ceci en question, les contrats de travail successifs conclus avec cette dernière tendant au contraire à démontrer que ses prestations étaient conformes aux attentes de son employeur. Sur la base de la proposition de certificat produit par l'employée, le Tribunal considérait, usant de son pouvoir d'appréciation, qu'il s'avérait équitable d'ordonner la délivrance d'un certificat de travail au contenu suivant : "Nous certifions par le présent certificat que Madame C\_\_\_\_\_, née le \_\_\_\_\_ 1988, a travaillé à 100% en qualité d'infirmière diplômée à A\_\_\_\_\_ SA, au bénéfice de contrats de durées déterminées du 19 mai 2016 au 10 janvier 2017 et du 20 février au 31 décembre 2017, puis d'un contrat de durée indéterminée du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 août 2019. Dans le cadre de ses fonctions, Madame C\_\_\_\_\_ a effectué des horaires irréguliers, de jour comme de nuit et pendant des week-ends ou jours fériés ; elle faisait partie de l'équipe soignante pluridisciplinaire dans un service de chirurgie ayant comme spécialités notamment l'urologie, la gynécologie, la proctologie, l'ophtalmologie, l'orthopédie, l'otorhinolaryngologie ainsi que chirurgie maxillo-faciale, la chirurgie plastique et la

chirurgie générale. Les tâches qui lui ont été confiées ont notamment été les suivantes : - Accueil et installation des patients lors d'une hospitalisation ou de soins ambulatoires, y compris formalités administratives - Constitution et mise à jour des dossiers médicaux et transmission des informations dans le cadre du service - Soins et préparation préopératoires - Soins et surveillance postopératoires - Sur ordre du médecin, administration des médicaments, injections, prises de sang, poses ou enlèvement de cathéters ou de sondes, désinfection des plaies, poses de pansements, etc. - Respects des normes d'hygiène hospitalière - Informations aux patients et familles et accompagnement en cas de crise - Organisation du départ des patients en convalescence ou leur retour à domicile - Participation et animation lors des colloques d'équipes. Madame C\_\_\_\_\_ était une collaboratrice sérieuse, disponible et fiable ; son travail nous a donné toute satisfaction. En outre, du fait de son caractère agréable et positif, elle était unanimement appréciée tant par les patients et les médecins que par ses collègues et sa hiérarchie. Madame C\_\_\_\_\_ nous a quittés libre de tout engagement, à l'exception du secret professionnel, et nous lui souhaitons plein succès pour la suite de son avenir professionnel." ![/endif]>![if> EN

DROIT 1. 1.1 Formés dans les délais et forme prescrits par la loi, auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) par des parties qui y ont intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC) dans le cadre d'un litige dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), les deux appels formés sont recevables (art. 130, 131, 143 al. 1 et 311 al. 1 CPC). 1.2 La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs motivés qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC). 1.3 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et 58 CPC). La procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC). 1.4 Les deux appels seront traités dans la même décision. Par mesure de simplification, A\_\_\_\_\_ SA sera désignée comme étant l'appelante n° 1 et B\_\_\_\_\_ SA l'appelante n° 2, tandis que C\_\_\_\_\_ sera désignée comme étant l'intimée.![endif]>![if> 2.

Les appelantes font grief au Tribunal d'avoir nié que les parties étaient liées par un contrat de stage du 19 mai 2016 au 1er janvier 2018. Elles reprochent en outre aux premiers juges d'avoir considéré que l'intimée avait travaillé à leur service en qualité d'infirmière en soins généraux dès le 2 janvier 2018 et de lui avoir appliqué la catégorie 5 de la CCT-Cliniques privées, estimant qu'elle avait été engagée comme infirmière assistante diplômée. 2.1 La qualification juridique d'un contrat est une question de droit (ATF 131 III 217 consid. 3; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_53/2021 du 21 septembre 2021 consid. 5.1.1). Le juge détermine librement la nature de la convention d'après l'aménagement objectif de la relation contractuelle ( objektive Vertragsgestaltung ) (ATF 129 III 664 consid. 3.1; 84 II 493 consid. 2). Il applique le droit d'office (art. 57 CPC) et détermine d'office les règles légales applicables à la convention des parties. Il n'est lié ni par la qualification effectuée par les parties ni par les expressions ou dénominations inexactes dont les parties ont pu se servir soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention ("falsa demonstratio non nocet ") (art. 18 al. 1 CO; ATF 131 II 217 consid. 3; 129 III 664 consid. 3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_53/2021 précité consid. 5.1.1; 4A\_64/2020 du 6 août 2020 consid. 5 et les références citées). 2.1.1 Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1 CO). Les éléments

caractéristiques de ce contrat sont une prestation de travail, un rapport de subordination, un élément de durée et une rémunération (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_53/2021 précité consid. 5.1.3.; 4A\_64/2020 du 6 août 2020 consid. 6.1 et les arrêts cités; 4A\_594/2018 du 6 mai 2019 consid. 4.1.1 et les références citées). La conclusion du contrat de travail est marquée par l'absence de formalisme; ce dernier, conformément à l'art. 320 al. 2 CO, peut en conséquence être réputé conclu lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire.

2.1.2 Le contrat de stage n'est quant à lui pas défini par la loi. Selon la jurisprudence, le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui est conclu à des fins de formation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_141/2019 du 26 septembre 2019 consid. 4.2). La doctrine n'est pas unanime sur sa qualification. Pour certains auteurs, le contrat de stage a pour particularité d'avoir pour objectif la formation du stagiaire. Contrairement au contrat d'apprentissage (art. 344 ss CO), le stage ne viserait pas une formation professionnelle systématique et complète mais le fait que le stagiaire puisse réunir des compétences et une expérience professionnelle (Portmann, Basler Kommentar, Obligationenrecht I 5ème édition 2011 n. 17 ad art. 344 CO; Staehelin, Zürcher Kommentar 1996 n. 8 ad art. 344 CO; Streiff, Von Kaenel, Rudolph, Arbeitsvertrag, 7ème édition 2012, n. 6 ad 344 CO). Selon Brunner/Bèhler/Waeber/Brucher, une activité non rémunérée pourrait constituer un stage dès lors que le caractère onéreux du contrat de travail fait défaut (Commentaire du contrat de travail, 3ème édition 2004, n. 8 ad art. 319 CO). Un stage ne serait envisageable que s'il est effectué dans l'intérêt exclusif du stagiaire. Si le maître de stage a un intérêt objectif à la prestation de ce dernier, les parties sont réputées liées par un contrat de travail donnant droit au travailleur à une rémunération (art. 320 al. 2 CO). Selon Q\_\_\_\_\_ (Le contrat individuel de travail, Schulthess 2009, n. 5 ad art. 319 CO) est un stage une activité non rémunérée de quelques jours. Une activité d'une durée plus longue devrait être qualifiée de contrat de travail quelle que soit la rémunération convenue. Pour d'autres auteurs, le stage peut être défini comme une insertion dans un milieu professionnel, qui intègre une composante de formation ou d'acquisition d'expérience professionnelle, effectuée dans l'intérêt prépondérant du stagiaire, qui ne répond ni à la qualification de contrat d'apprentissage ni au contrat d'enseignement. Le stage ne constituant pas un contrat de travail doit être effectué dans l'intérêt prépondérant du stagiaire. Tel est le cas des stages d'insertion professionnelle, d'acquisition de formation ou d'acquisition d'expérience professionnelle, en particulier des stages justifiés par des conditions d'admission dans une haute école ou exigés pour l'étape subséquente de la formation professionnelle. Tant qu'il existe une justification objective à l'existence du stage, celui-ci doit être admis, et cela même si la durée est de l'ordre d'une année. En revanche, la qualification de stage ne peut plus être admise lorsque les circonstances objectives ne permettent plus de considérer que l'activité est déployée dans l'intérêt prépondérant du stagiaire (WYLER/HENZER, Droit du travail, 4ème éd. 2019, p. 50). La qualification juridique du contrat de stage doit être effectuée au regard de l'ensemble des circonstances concrètes du cas d'espèce, en particulier au regard de la part concrète de formation dont bénéficie le stagiaire (MEIER, Commentaire romand, Code des obligations I, 3ème éd. 2021, n. 26 ad art. 319 CO). Il a ainsi été retenu qu'est au bénéfice d'un contrat de travail dès la prise d'emploi (et non d'un contrat de stage comme il était qualifié par les parties) une personne active en qualité de vendeuse, soumise aux instructions de ses supérieurs et percevant en contrepartie de son activité une rémunération entre 2'500 fr. et 3'000 fr. pendant les trois premiers mois, sans déduction des charges sociales; cette personne avait ensuite poursuivi son activité en contrepartie d'un salaire de

3'700 fr. brut (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_594/2018 précité consid. 4.2). En revanche, ne peut pas se prévaloir d'un contrat de travail une femme médecin en formation non rémunérée pendant cinq ans dans l'idée de préparer son FMH en dermatologie, sans toutefois en suivre le cursus, qui connaissait et acceptait le caractère bénévole de sa prestation et n'ayant jamais élevé de prétentions pécuniaires avant que l'établissement eût mis fin à son activité (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_641/2012 du 6 mars 2013 consid. 3).

2.1.3 La qualification juridique d'un contrat se base sur le contenu de celui-ci (ATF 144 III 43 consid. 3.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_53/2021 précité consid. 5.1.1). En présence d'un litige sur l'interprétation d'un contrat, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO). Le juge doit ainsi rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices (ATF 132 III 268 consid. 2.3.2; 129 III 664 consid. 3.1). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté - écrites ou orales -, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 et 5.2.3; 132 III 268 consid. 2.3.2, 626 consid. 3.1; 131 III 606 consid. 4.1).

2.1.4 Hormis les cas de vices manifestes, la Cour doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). En particulier, lorsque le principe de disposition s'applique, elle doit ainsi examiner uniquement les points du jugement que les parties estiment 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). Selon une jurisprudence bien établie, l'exigence de motivation implique qu'il faut démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne suffit pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée; le devoir de motivation en appel consiste à critiquer la décision querellée en évoquant précisément les pièces au dossier qui fondent la critique (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3; 138 III 374 consid. 4.3.1). Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il lui appartient de reprendre la démarche du premier juge et de mettre le doigt sur les failles de son raisonnement (arrêts du Tribunal fédéral 5A\_577/2020 du 16 décembre 2020 consid. 5; 4A\_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3).

2.2 Selon l'art. 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective. A teneur de l'art. 6 CCT-Cliniques privées, le salaire du personnel des cliniques privées doit être conforme à la grille des salaires établie par l'Association [patronale] R\_\_\_\_\_, laquelle fait partie intégrante de la convention. Cette grille comprend 30 catégories, notamment les catégories 1 ("Aide hospitalier(ère) sans certificat"), 2 (Aide hospitalier(ère) avec certificat"), 4 ("infirmier(ère) assistant(e) diplômé(e)"), 5 ("infirmier(ère) diplômé(e) soins généraux ou HMP"), 6 ("infirmier(ère) diplômé(e) avec spécialisation") et 7 ("infirmier(ère) responsable d'unité"). Chaque catégorie comprend dix classes. Il est admis que chaque classe correspond à une année d'ancienneté. Pour la

catégorie 5, classe 0, la grille des salaires imposait un salaire mensuel brut de 4'707 fr. en 2016. Les salaires de la catégorie 5 étaient fixés à 4'797 fr. en classe 1 en 2017 et au même montant en classe 2 en 2018. Toujours pour les salaires de la catégorie 5, en classe 3, ceux-ci étaient arrêtés à 4'881 fr. en 2019.

2.3 2.3.1 En l'espèce, les appelantes admettent que l'intimée n'a travaillé que pour l'appelante n° 1 et non pour l'appelante n° 2. Elles font cependant grief au Tribunal d'avoir considéré que les contrats de travail étaient simulés. Elles expliquent qu'en signant les deux contrats, elles se réservaient la possibilité que l'employée puisse travailler dans les deux établissements selon les besoins. Les appelantes ne développent pas plus leur argumentaire et n'en tirent aucune conséquence juridique puisqu'elles admettent que l'appelante n° 1 était membre de l'association R\_\_\_\_\_ jusqu'en juin 2020, de sorte qu'elle était assujettie à la CCT-Cliniques privées. L'intimée n'ayant travaillé que pour l'appelante n° 1 depuis mai 2016, la CCT-Cliniques privées s'applique donc à leurs rapports contractuels. La question des contrats simulés souffre de demeurer indéterminée puisque sa résolution ne modifie pas le raisonnement.

2.3.2 Les appelantes prétendent que l'intimée aurait été engagée comme stagiaire en raison du fait qu'elle n'avait jamais depuis la fin de sa formation en Espagne exercé comme infirmière, ni travaillé en Suisse dans le domaine médical, qu'elle ne travaillait pas de manière autonome et que son niveau de français ne lui permettait pas de communiquer de manière fluide avec la direction, le personnel soignant et les patients. Les appelantes n'expliquent pas sur quelle pièce du dossier ou quel témoignage elles se fondent pour considérer que le Tribunal aurait estimé à tort que l'intimée ne travaillait pas de manière autonome et ne maîtrisait pas suffisamment le français. Elles ne se réfèrent à aucun passage topique du jugement, de sorte que leur appel sur cette question ne remplit pas les conditions de recevabilité minimale. Même s'il devait être recevable, il serait mal fondé pour les raisons qui suivent. Les appelantes ne contestent pas que l'intimée disposait d'une formation complète d'infirmière suivie en Espagne, validée par l'obtention d'un diplôme et ce, à juste titre, puisque l'intimée a versé à la procédure son diplôme d'infirmière, l'attestation de reconnaissance de ce diplôme en Suisse et l'autorisation d'exercer la profession d'infirmière à Genève. Si certes, l'intimée ne disposait d'aucune expérience professionnelle lorsqu'elle a débuté son activité auprès de l'appelante n° 1, le Tribunal en a tenu compte puisqu'il a considéré que le barème 0 devait être appliqué au salaire de l'intimée en 2016, puis a tenu compte de l'expérience acquise. Ce manque initial d'expérience n'est cependant pas un critère permettant de qualifier de stage la période du 19 mai 2016 au 1<sup>er</sup> janvier 2018. De même, les appelantes ne peuvent être suivies lorsqu'elles prétendent que l'intimée n'effectuait pas son travail en autonomie et assistait principalement les infirmières durant ces deux périodes de stage. Il résulte en effet des enquêtes diligentées par le Tribunal que l'intimée était parfaitement autonome dans l'exécution de ses tâches, sous réserve des deux premiers mois durant lesquels elle était accompagnée d'une autre infirmière, ce qui est parfaitement usuel afin de permettre à un nouvel employé de s'adapter aux particularités de l'entreprise qu'il rejoint. Les appelantes précisent d'ailleurs elles-mêmes dans leur appel que les témoins H\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_ ont constaté que l'intimée était autonome dans la réalisation de ses tâches depuis cette période. Ces témoignages sont tous unanimes sur cette question et l'on cherche en vain un seul témoignage contraire. L'argument des appelantes selon lesquels ces témoins n'étaient pas toute la journée auprès de l'intimée manque de sérieux et confine à la témérité puisque tous ont pu apprécier le travail de l'intimée sur une longue période, soit pendant près de deux ans, à des moments divers. Le témoin J\_\_\_\_\_, médecin, a notamment fait des éloges sur les qualités

d'infirmière de l'intimée, laquelle n'avait pas eu de période de formation à son arrivée, le témoin F\_\_\_\_\_ ayant au surplus confirmé que rien n'était prévu au sein de la clinique en termes de formation de stagiaire. Le niveau de français de l'intimée ne permettait également pas de considérer qu'elle devait effectuer une période de stage. En effet, non seulement, elle a attesté être au bénéfice d'un niveau de français B2, mais de surcroît elle a démontré que sa maîtrise de la langue française était suffisante et ne posait aucun problème dans l'exécution de ses tâches, qu'elle pouvait réaliser seule, déjà à son arrivée (cf témoins H\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_, M\_\_\_\_\_). A nouveau, aucun témoignage ne diffère sur cette question et les appelantes ne s'appuie sur aucun élément tangible en soutien de leur grief. En résumé, les appelantes n'apportent aucun élément permettant de retenir que la qualification de stage correspondait à un besoin de formation de l'intimée, laquelle ne rentre d'ailleurs pas dans la catégorie des stagiaires retenue supra, ni à un manque d'autonomie dans la réalisation de ses tâches ou de maîtrise insuffisante de la langue française. Les appelantes ont par ailleurs échoué à prouver que l'intimée aurait été formée, d'une quelconque manière, durant les deux périodes de "stage" qu'elle a réalisées auprès de l'appelante n° 1. Bien que les appelantes contestent avoir voulu engager une infirmière à moindre coût, prétendant qu'elles souhaitaient uniquement qu'elle soit pleinement autonome dans l'exercice de sa profession, il apparaît que l'activité de l'intimée a été déployée, en qualité d'infirmière, dans l'intérêt prépondérant des appelantes et ce, dès le début de son activité au service de l'appelante n° 1. Le raisonnement du Tribunal n'est ainsi pas critiquable. C'est en effet à raison qu'il a considéré que l'on ne pouvait pas qualifier de stage la période du 19 mai 2016 au 1 er janvier 2018 mais de contrat de travail.

#### 2.3.4 Les appelantes contestent devoir appliquer à l'intimée la grille de salaire correspondant à une infirmière en soins généraux, estimant qu'elle doit être qualifiée d'infirmière assistante diplômée. Les appelantes ne se fondent sur aucun élément, si ce n'est de nouveau la mauvaise maîtrise de la langue française et le fait que l'intimée ne travaillait pas en autonomie, éléments écartés supra, pour fonder la distinction qu'elles opèrent entre le statut d'infirmière en soins généraux et celui d'infirmière assistante diplômée, ce qui suffirait à écarter leur grief. L'intimée relève que le titre d'infirmière assistante correspond à une formation spécifique, qui est couronnée par la délivrance d'un certificat de capacité d'infirmière assistante (IAS), actuellement désigné sous le nom de certificat de capacité fédérale d'assistante en soins et santé communautaire (ASSC), qui ne correspond pas à la reconnaissance de son diplôme espagnol. En effet, le diplôme obtenu par l'intimée en Espagne est intitulé Enfermeria et a été reconnu le 4 février 2016, en application notamment de la directive européenne 2005/36/CE, laquelle est applicable et régit la reconnaissance des diplômes étrangers en Suisse, comme valant diplôme d'infirmière en Suisse. Le titre susmentionné correspond selon la directive précitée, sous point 5.2.2, au diplôme d'infirmière en soins généraux et non à celui d'infirmière assistante diplômée. C'est ainsi à raison que le Tribunal a retenu que le salaire qui devait être appliqué à l'intimée était celui d'une infirmière en soins généraux, et non d'une infirmière assistante diplômée, compte tenu de ses qualifications, reconnues en Suisse, étant précisé que les divers contrats de travail produits ne font pas mention du terme d'infirmière assistante mais uniquement d'infirmière. Le grief des appelantes doit donc être rejeté.

#### 2.3.5 Au vu de ce qui précède, c'est à raison que le Tribunal a retenu, qu'en application de la CCT-Cliniques privées applicable à une infirmière en soins généraux, le salaire brut de l'intimée devait être fixé à 4'707 fr. du 19 mai 2016 au 31 décembre 2016, 4'797 fr. du 1 er janvier 2017 au 31 décembre 2018 et 4'881 fr. dès le 1 er janvier 2019. Les appelantes ne forment aucune

critique sur les calculs effectués par le Tribunal pour le salaire minimal applicable à l'intimée sur la base des grilles salariales et des annuités correspondant au statut d'infirmière en soins généraux de la CCT-Cliniques privées, sur la période du 19 mai 2016 au 7 juin 2019, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y revenir. 2.3.5 Il en va de même pour le calcul des heures supplémentaires et des vacances effectué par le Tribunal dont les appelantes ne contestent ni la quotité retenue, ni le calcul sur la base de la convention précitée, applicable au statut d'infirmière en soins généraux, mais uniquement la qualification retenue, qu'elle considèrerait être celle de stagiaire, puis d'infirmière assistante diplômée, qui ont toutes deux été rejetées supra. Les griefs des appelantes à ce sujet doivent donc être rejetés et les montants alloués à ce titre par le Tribunal confirmés. 3. L'intimée reproche au Tribunal de ne pas avoir considéré que son licenciement était abusif. 3.1 Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail prévaut la liberté de résiliation, 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 cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO, ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 131 III 535 consid. 4.1). Est notamment abusif le congé donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). L'émission de ces prétentions doit avoir joué un rôle causal dans la décision de licenciement, à tout le moins doit-il s'agir d'un motif déterminant (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.1, 4A\_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2). Déterminer s'il existe un rapport de causalité naturelle est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6, 4A\_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1). Le congé est également abusif 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 4A\_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1.1). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_652/2018 précité consid. 4.1). En revanche, savoir si le motif ainsi établi donne lieu à un congé abusif relève du droit (Arrêts du Tribunal fédéral 4A\_266/2020 du 23 septembre 2020 consid. 3.1 ; 4A\_310/2019 précité consid. 5.2). En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu le congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; 123 III 246 consid. 4b). Le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de preuve par indices. De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1). Le travailleur doit établir non seulement le motif abusif, mais aussi l'existence d'un lien de causalité entre l'état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du contrat de travail. Dans la mesure où le motif d'un licenciement constitue un élément subjectif qui relève du for intérieur de l'employeur, une preuve stricte serait le plus souvent impossible à apporter. C'est la raison pour laquelle les exigences de preuve sont atténuées en matière de congé abusif. En effet, selon le

Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé est parvenu à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». Cela signifie que le juge peut se contenter d'une vraisemblance prépondérante qui est acquise lorsqu'il a l'impression que le fait s'est produit, sans pour autant exclure la possibilité qu'il ait pu en aller autrement. Le travailleur doit donc apporter des indices permettant de déduire que le congé lui a été notifié en raison de l'un des huit motifs prévus dans la loi (art. 336 al. 1 et 2 CO) ou encore d'un autre motif de gravité similaire, puisque l'énumération légale n'est pas exhaustive (Jean-Philippe Dunand, La preuve du congé abusif ; analyse de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A\_485/2015 , Newsletter DroitDuTravail.ch avril 2016). La chronologie des événements joue un rôle important. Plus court est le laps de temps entre le motif abusif allégué et la notification du licenciement, et plus l'indice de l'existence d'un congé abusif sera élevé (Jean-Philippe Dunand, op. cit.). L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce afin de déterminer quel est le motif réel du congé. En cas de pluralité de motifs, lorsque l'employé est parvenu à démontrer l'existence d'un motif abusif, il incombe alors à l'employeur de prouver qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (Jean-Philippe Dunand, op. cit.).

3.2 En l'espèce, le Tribunal a retenu que l'intimée n'était pas parvenue à démontrer le caractère abusif de son licenciement. Elle avait en effet allégué devant le Tribunal qu'elle avait été licenciée en raison des plaintes légitimes qu'elle avait adressées à son employeur qui souhaitait lui imposer une modification de son contrat de travail et un horaire de travail excédant la durée maximale autorisée de 50 heures, et avait offert de le prouver par l'audition du témoin L\_\_\_\_\_, présente lors de son entretien du 4 mars 2019 avec son employeur. L'intimée ne critique pas le raisonnement tenu par le Tribunal sur l'absence de preuve apportée et ce, à raison, le témoin offert à titre de preuve des allégations concernant le caractère abusif du licenciement n'ayant même pas corroboré sa présence à l'entretien du 4 mars 2019, et encore moins le contenu de la rencontre. Les autres témoins entendus n'ont pas plus apporté d'éclairage sur ce qui précède. Aucun n'a confirmé que l'intimée aurait formulé des plaintes à son employeur et que ce dernier aurait voulu lui imposer une modification de son contrat de travail ainsi qu'un horaire excédant la durée maximale autorisée. Or, il appartenait à l'intéressée de prouver ces allégués concernant le caractère abusif de son licenciement, ce en quoi elle a échoué. L'intimée considère néanmoins que les circonstances entourant son licenciement auraient dû conduire le Tribunal à admettre un licenciement abusif, en raison d'un faisceau d'indices suffisant. En l'espèce, la chronologie des faits est sans incidence. En effet, l'intimée indique qu'elle aurait, la semaine précédant son licenciement, refusé une modification de ses horaires (soit d'effectuer une garde de nuit supplémentaire). Elle voit dans le bref écoulement du temps séparant ces deux événements le caractère abusif de son licenciement. L'intimée n'a cependant pas apporté la preuve de la première phase de son raisonnement, soit la preuve qu'elle aurait refusé une modification de ses horaires une semaine avant son licenciement, de sorte que la construction qu'elle effectue ne repose sur aucun fondement. L'intimée considère encore que la succession des motifs différents invoqués par les appelantes à l'appui de son licenciement, dont aucun ne serait avéré, suffit à considérer que le congé qui lui a été adressé est abusif. Si certes les appelantes ont motivé le congé en invoquant un motif de restructuration, elles ont ensuite expliqué avoir avancé ce motif pour ne pas prêter les recherches d'emplois de l'intimée, qui ne leur donnait pas

satisfaction, indiquant enfin qu'elles avaient besoin d'infirmières plus spécialisées au bloc opératoire. Si certes, de l'avis des témoins entendus, notamment du médecin J \_\_\_\_\_, l'intimée était une bonne infirmière, l'embauche de deux infirmières spécialisées au bloc a été corroborée par l'intimée elle-même. Au vu de ce qui précède, il ne peut être retenu que le licenciement notifié à l'intimée serait abusif dès lors que le motif de restructuration et de nécessité de deux infirmière spécialisées au bloc opératoire paraît crédible, étant à nouveau précisé que l'intimée n'a ni prouvé l'existence d'un congé représsailles, ni de surcroît la corrélation entre les allégués qu'elle soutenait à ce propos et le lien de causalité avec le congé reçu, ce qui relevait de la preuve qu'elle devait apporter. Enfin, il n'est pas possible d'inférer du non-respect des règles de salaire minimum par l'appelante n°1 que le licenciement serait abusif. En effet, l'appelante n° 1 ne pouvait pas savoir que l'intimée allait la rechercher devant le Tribunal pour ces manquements avant que d'être assignée postérieurement au licenciement notifié. Par ailleurs, le simple fait que d'autres employées aient relevé que des heures supplémentaires étaient effectuées ou qu'ils devaient rester disponibles pendant certains jours de congé, ne suffit encore pas à établir l'existence d'indices suffisants permettant de retenir que le licenciement serait abusif. Quant à la pièce 23 du chargé de l'intimée, soit le courriel adressé par ses soins le 30 avril 2019 à son employeur, il est postérieur à l'envoi de la lettre de licenciement, et n'est donc pas susceptible de prouver l'existence d'un congé représsailles. C'est ainsi à raison que le Tribunal n'a pas retenu l'existence d'un congé abusif. Le jugement sera également confirmé sur ce point. !

4. L'intimée se plaint du fait que le Tribunal ne lui a pas accordé d'indemnité pour tort moral. 4.1 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. De nature relativement impérative (art. 362 CO), l'art. 328 CO met à la charge de la partie employeuse non seulement un devoir d'abstention, à l'instar de l'art. 28 CC, mais aussi un devoir de protection contre les atteintes émanant d'autres membres du personnel ou de tiers (par exemple la patientèle d'un hôpital). En particulier, il lui incombe de prévenir les accidents, éviter le surmenage, gérer les situations de conflits ou de harcèlement et avoir des égards particuliers pour certaines catégories de personnel (Karine LEMPEN, Commentaire romand, 2021, ad art. 328 CO, n. 3). Selon l'art. 328 al. 3 CO, la partie employeuse prend les mesures nécessaires pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur. En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Selon cette disposition, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a p. 75); l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_2020 du 1 er décembre 2020 consid. 3.2 ; 4A\_159/2016 du 1 er décembre 2016 consid. 4.1; 4A\_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2; 4A\_665/2010 du 1 er mars 2011 consid. 6.1; cf. ATF 129 III 715 consid. 4.4 p. 725). Une indemnité est par exemple due au travailleur qui a été victime, dans l'entreprise de l'employeur, de harcèlement psychologique ou mobbing, lorsque, d'un point de vue objectif, il a subi une humiliation particulièrement sévère (ATF 125 III 70 consid. 3a p. 74 s.; voir aussi ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; arrêt 4A\_607/2011 du 10 novembre 2011 consid. 3). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances justifient une

indemnité pour tort moral (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 p. 309 s.; 129 III 715 consid. 4.4 p. 725). 4.2 En l'espèce, les témoignages recueillis ont mis en évidence qu'était présent à la clinique en 2016 un patient qui se montrait particulièrement violent et insultant à l'égard du personnel, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté par les appelantes. L'intimée reproche au Tribunal de ne pas avoir admis qu'elle avait subi un tort moral, au motif qu'elle n'avait pas produit de certificat médical. Elle considère que sa souffrance devait être reconnue sur la base des preuves recueillies, un certificat médical n'étant pas indispensable, l'employé qui "encaissait" les atteintes ne devant pas être moins bien protégé que celui qui se rendait chez son médecin immédiatement pour les faire constater. Si certes, comme relevé par les témoins entendus, le patient concerné s'en prenait plus particulièrement à l'intimée, il n'épargnait pas les autres membres du personnel avec lesquels il se montrait également violent et injurieux. Si l'intimée a été perturbée par le comportement de ce patient, il ne ressort cependant pas de la procédure qu'elle aurait été incapable de travailler de ce fait ou aurait été gênée dans sa vie privée. Elle a indiqué qu'elle en avait parlé à son employeur qui n'aurait rien fait pour remédier à cette situation. Cependant, celui-ci, sans être contredit par l'intimée, a exposé lors de son audition qu'il avait pris certaines mesures (conseils auprès de l'OCIRT, lettre à l'avocat de la personne concernée, instruction donnée au personnel de se rendre à deux dans la chambre de l'intéressé, pose d'une affiche dans la cafétéria pour soutien psychologique). Seul le témoin L \_\_\_\_\_ s'est exprimé sur cette question, indiquant que rien n'avait été fait pour protéger le personnel de cet individu. Ce témoignage doit cependant être examiné avec une certaine retenue dès lors que l'intéressée était en litige avec son employeur au moment de son audition. Il ne peut ainsi être admis que l'employeur ne s'est pas préoccupé de la situation et qu'il n'a pas agi pour protéger ses employés. Il a d'ailleurs préparé des plaintes pénales, qu'il a fait signer aux employés concernés, lesquels se sont d'ailleurs plaints de cette démarche. Il n'est par ailleurs pas inusuel qu'un établissement de santé accueille des malades perturbés et l'avis du témoin J \_\_\_\_\_ est insuffisant pour considérer que ce patient, aussi difficile soit-il et dont on ignore les raisons de son hospitalisation en cette clinique, n'aurait pas eu le droit d'y être soigné et aurait dû être dirigé vers un autre établissement. Le métier d'infirmière, par essence, implique d'être parfois confronté à des malades violents et injurieux et l'atteinte qu'indique avoir ressentie l'intimée est sans doute à mettre en relation avec son inexpérience de l'époque. L'intéressée n'a, en tout état, pas démontré, même par le biais des enquêtes menées, que l'atteinte qu'elle aurait subie serait d'une telle gravité qu'elle nécessiterait le versement d'une indemnité pour tort moral. En effet, les témoins entendus, s'ils ont certes indiqué que l'intimée subissait encore plus d'insultes et de menaces qu'eux-mêmes de la part du patient problématique, n'ont pas décrit un état de souffrance particulier de celle-ci en découlant. Le Tribunal a donc fait un usage correct de son pouvoir d'appréciation et n'a d'ailleurs pas rejeté la prétention de l'intimée sur la seule base de l'absence de certificat médical, comme elle le prétend, mais au terme d'une analyse complète de la situation. L'intimée n'a d'ailleurs pas précisé quelle mesure spécifique son employeur aurait dû prendre, qu'elle aurait par hypothèse sollicitée, afin de la protéger plus spécifiquement. C'est ainsi à raison que le Tribunal a rejeté la prétention de l'intimée pour tort moral.!

L'intimée considère que le Tribunal aurait dû comptabiliser les heures de pause durant la nuit comme temps travaillé, au motif que l'intimée devait rester à disposition de son employeur même durant ses pauses. Elle explique qu'elle ne pouvait pas quitter la clinique durant la pause de nuit, devait conserver son téléphone auprès d'elle et répondre à la moindre alarme ou demande des patients. Elle considère que les heures de pause la nuit

doivent donc être rémunérées en application de l'art. 15 al. 2 LTr. 5.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuve nouveaux, ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) ou 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). 5.2 En l'espèce, l'intimée n'a jamais allégué devant le Tribunal qu'elle devait rester à disposition de son employeur durant ses heures de pause la nuit, qu'elle ne pouvait pas quitter le site, ni qu'elle avait l'obligation de conserver son téléphone auprès d'elle et de répondre à la moindre demande des patients, de sorte que ces faits sont irrecevables, de même que les conclusions qui s'y rattachent. L'intimée n'est en effet pas fondée à introduire des faits nouveaux au stade de l'appel, alors qu'elle aurait pu les présenter déjà en première instance, et n'indique pas pour quelle raison elle ne l'a pas fait. Elle ne peut, comme elle le fait, se fonder sur certains propos tenus par les témoins pour les ériger en allégués qu'elle n'a pas formulés en première instance et en tirer des conclusions en se fondant sur une argumentation juridique nouvelle qu'elle n'a d'ailleurs pas soumise aux premiers juges. En effet, devant ces derniers, elle a uniquement allégué (all. 22 - audience du 13 octobre 2020) que le système de contrôle du temps de travail déduisait systématiquement une heure de pause durant la nuit (ce qui a été confirmé par le témoin F\_\_\_\_\_), alors qu'il n'était pas possible de prendre une pause. Le Tribunal s'est référé aux explications du témoin F\_\_\_\_\_ (offert en preuve par l'intimée) sur ce dernier point, lequel a précisé que lorsque celle-ci ne pouvait pas prendre de pause, un temps équivalent était rajouté en sa faveur, ce que l'intimée ne conteste d'ailleurs pas. Le Tribunal a ainsi jugé que l'intimée n'avait pas démontré qu'elle ne pouvait pas prendre de pause durant la nuit et qu'elle pouvait se voir créditer du temps de travail lorsqu'elle était empêchée de prendre sa pause, raisonnement que l'intimée n'a d'ailleurs pas remis en cause dans son appel.!

6. Les appelantes contestent la teneur du certificat de travail proposé par le Tribunal. 6.1 En vertu de l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III 510 consid. 4.1). Le contenu du certificat de travail doit être exact. Toutes informations erronées, trompeuses ou imprécises doivent en être exclues (Gabriel Aubert, Commentaire du droit du travail, 2013, n. 19 ad art. 330a CO). Le travailleur a droit à un certificat portant des informations complètes. Le certificat peut et même doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient fondés et pertinents (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_117/2007 et 4A\_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1, Wyler/Heinzer, op. cit., p. 525s). Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectuée ainsi que de l'attitude du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). 6.2 En l'espèce, les appelantes contestent le texte du certificat de travail proposé au motif qu'il ne mentionne pas la période de stage, ni la qualité d'infirmière assistante de l'intimée. Comme vu supra, la qualité de stagiaire n'ayant pas été admise, pas plus que celle d'infirmière assistante, le grief soulevé est infondé. Il en va de même concernant la qualité du travail de l'employée qui n'aurait pas été satisfaisante selon les appelantes. En effet, rien dans le dossier ne permet de le retenir, au contraire, le témoin J\_\_\_\_\_, médecin, ayant affirmé que l'intimée était l'une des meilleures infirmières de la clinique, son travail irréprochable ayant également été confirmé par le témoin I\_\_\_\_\_, collègue infirmière de celle-ci. La teneur du certificat de travail dont la délivrance a été

ordonnée est donc conforme à la réalité et le jugement doit également être confirmé sur ce point.![endif]>![if> 7. Les deux appels sont ainsi rejetés.![endif]>![if> 8. 8.1 Dans la mesure où le jugement attaqué est confirmé, il n'y a pas lieu de statuer à nouveau sur les frais judiciaires de première instance (art. 318 al. 3 CPC a contrario , art. 69 RTFMC), l'allocation de dépens étant exclue (art. 22 al. 2 LaCC). Les chiffres 9 à 12 du dispositif du jugement attaqué seront donc confirmés. 8.2 Lorsque la valeur litigieuse en appel est inférieure à 50'000 fr., il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Au vu de la valeur litigieuse de chacun des appels, la procédure est gratuite. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). ![endif]>![if> \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevables les appels formés, d'une part, par A\_\_\_\_\_ SA et B\_\_\_\_\_ SA le 21 juin 2021 contre les chiffres 5, 6, 9 et 11 du dispositif du jugement JTPH/179/2021 rendu le 19 mai 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/28970/2019 et, d'autre part, par C\_\_\_\_\_ le 21 juin 2021 contre les chiffres 5, 8 et 9 du dispositif de ce même jugement. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel : Dit que la procédure est gratuite et qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Jocelyne DEVILLE-CHAVANNE, présidente; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière. Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.

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