

GE_GERICHTE C/3144/2021 vom 27. Juni 2024

GE Cour de justice, 2024-06-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_3144_2021

FR: GE_GERICHTE C/3144/2021 du 27 juin 2024

IT: GE_GERICHTE C/3144/2021 del 27 giugno 2024

Volltext

Genève Cour de Justice (Cour civile) Chambre des prud'hommes 27.06.2024 C/3144/2021 C/3144/2021 CAPH/56/2024 du 27.06.2024 sur JTPH/13/2023 (OO), PARTIELMNT CONFIRME En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE C/3144/2021 CAPH/56/2024 ARRÊT DE LA COUR DE JUSTICE Chambre des prud'hommes DU JEUDI 27 JUIN 2024 Entre A _____ SA , sise _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 19 janvier 2023 (JTPH/13/2023), représentée par Me Jean-Charles LOPEZ, avocat, Budin & Associés, rue De-Candolle 17, case postale 166, 1211 Genève 12, et Madame B _____ , domiciliée _____, intimée, représentée par Me Murat Julian ALDER, avocat, Yersin Lorenzi Latapie Alder, boulevard Helvétique 4, 1205 Genève. EN FAIT A. Par jugement JTPH/13/2023 rendu le 19 janvier 2023, notifié aux parties le 20 janvier 2023, le Tribunal des Prud'hommes (ci-après : le Tribunal) a déclaré recevable la demande formée le 2 juillet 2021 par B _____ contre A _____ SA (ch. 1 du dispositif), condamné cette dernière à verser à B _____ la somme nette de 15'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1 er avril 2021 (ch. 2), débouté les parties de toute autre conclusions (ch. 3), dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 4). B. a. Par acte déposé le 20 février 2023 à la Cour de justice (ci-après : la Cour), A _____ SA a formé appel de ce jugement, dont elle a sollicité l'annulation. Cela fait, elle a conclu au déboutement de B _____ de toutes ses conclusions et à sa condamnation en tous les frais et dépens de la procédure. b. Dans sa réponse du 30 mars 2023, B _____ a conclu au rejet de l'appel et a formé un appel joint. Elle a sollicité préalablement la tenue d'une audience de débats principaux avec comparution personnelle des parties et, en tant que de besoin, l'apport de l'intégralité du dossier de la procédure civile C/3144/2021. Principalement, elle a conclu à l'annulation du jugement et, cela fait, à ce que la Cour dise et constate que le congé donné le 4 janvier 2021 par A _____ SA à B _____ est discriminatoire et abusif, condamne A _____ SA à verser à B _____ une pleine et entière indemnité, équivalente à six mois de salaire brut, treizième salaire pro rata temporis compris, soit une somme totale de 53'300 fr., avec intérêts à 5% dès le 1 er avril 2021, condamne A _____ SA à délivrer sans délai en faveur de B _____ un certificat de travail libellé conformément au titre n° 19 employée, subsidiairement au titre n° 34 employée, et dont la valeur litigieuse s'élève à 1 fr., avec intérêts de 5% dès le 1 er avril 2021. Subsidiairement, elle a conclu à la confirmation du jugement entrepris. Dans tous les cas, elle a conclu au rejet de l'appel formé par A _____ SA et que la Cour dise et constate que la procédure est gratuite, qu'il n'est pas prélevé de frais judiciaires, ni alloué de dépens, vu la nature de la procédure et la valeur litigieuse, et achemine B _____ à prouver par toutes voies de droit utiles les faits allégués à l'appui de son écriture. c. Dans sa réponse sur appel joint et réplique sur appel principal, A _____ SA a persisté dans ses conclusions principales. Sur appel joint, elle a conclu, à la forme, à ce que celui-ci soit déclaré irrecevable et, au fond, à son rejet, dans la mesure de sa recevabilité, au déboutement de

B_____ de toutes autres ou contraires conclusions, sous suite de frais et dépens. d. Dans sa réplique sur appel joint et duplique sur appel principal, B_____ a persisté dans ses conclusions. e. Par duplique du 18 août 2023, A_____ SA a persisté dans ses conclusions. f. Les parties ont encore déposé des écritures spontanées les 31 août 2023 et 12 septembre 2023. g. Elles ont été informées par la Cour de ce que la cause était gardée à juger par courriers du 5 octobre 2023. C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure : a. A_____ SA est une société, inscrite au Registre du commerce de Genève depuis le _____, dont le but est la fabrication et la vente de montres, de pièces d'horlogerie, de mouvements et de pièces détachées se rapportant à l'horlogerie, de même que la bijouterie, la joaillerie, l'orfèvrerie, ainsi que recherche, fabrication et vente d'appareils de précision en particulier dans la mesure du temps. Vente de vêtements, articles de mode, maroquinerie, papeterie, articles de fumeurs, bibelots, parfums et produits de luxe. b. Par contrat de travail à durée indéterminée du 27 septembre 2016, B_____ a été engagée par A_____ SA en qualité de chargée de relations publiques, dès le 1^{er} janvier 2017, pour un salaire de 6'800 fr. bruts, versé treize fois l'an. Il était prévu que la durée hebdomadaire de travail était de 40 heures par semaine, soit en moyenne huit heures par jour et que l'horaire standard était flexible dans la mesure où la durée hebdomadaire de travail était respectée, conformément au "Guide du collaborateur". Selon ce document, " la durée hebdomadaire est fixée uniformément pour toute l'entreprise à 40 heures, auxquelles 22 minutes travaillées s'ajoutent pour les différents ponts ". S'agissant des heures supplémentaires, il précise : les heures supplémentaires sont expressément demandées par le responsable et acceptées par écrit par le directeur de division et les Ressources Humaines. Elles sont exceptionnelles et répondent à une surcharge ponctuelle de travail. Le collaborateur est tenu d'accomplir les heures supplémentaires demandées par A_____ SA, conformément à l'article 13.2 CCT. Les heures dites à rattraper sont les heures travaillées au-delà de l'horaire de 8h22 par jour, sans que la demande ait été faite par l'entreprise, Elles sont portées au crédit sur le compteur d'heures (voir page 40) et ne feront l'objet d'aucune compensation en temps ou en argent. " c. Le salaire de B_____ a été porté à 7'000 fr. bruts par courrier du 5 mars 2018, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2018, une prime de 8'000 fr. pour l'année 2017 lui étant par ailleurs octroyée. d. Le 19 avril 2018, une prime de 1'000 fr. a été octroyée à B_____ pour son engagement "avec professionnalisme et enthousiasme au succès de A_____ SA lors du déroulement de l'édition 2018" de la foire de Bâle. e. Le 4 mars 2019, le salaire de B_____ a été porté à 7'200 fr. bruts, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019 et une prime annuelle de 8'200 fr. lui a été octroyée pour l'année 2018. Elle a également reçu une gratification exceptionnelle de 1'000 fr. pour " son implication sans limite dans les projets majeurs" et sa "contribution dans l'organisation des événements C_____ et plus particulièrement l'événement de lancement D_____". f. Le 25 avril 2019, B_____ a reçu une nouvelle prime de 1'000 fr. de son employeur pour son "engagement avec professionnalisme et enthousiasme au succès de A_____ SA lors du déroulement de l'édition 2019" de la foire de Bâle. g. Son décompte salaire du mois de novembre 2019 fait apparaître un total de 57,39 heures supplémentaires, toutes rémunérées. h. Par avenant du 22 janvier 2020, signé le 5 février 2020, les parties ont convenu que B_____ occuperait le poste de "Responsable Relations Publiques" à compter du 1^{er} février 2020, lui conférant le statut de "Cadre 1^{er} niveau". Son salaire a été porté à 8'200 fr. bruts par mois. Plusieurs annexes étaient jointes, dont un descriptif du poste énumérant ses activités dans sa nouvelle fonction. i. Le 17 février 2020, B_____ a informé son employeur qu'elle était enceinte. j. Le 10 mars 2020, A_____ SA a accordé une nouvelle augmentation à B_____ "ceci en

lien avec sa performance et son rôle au sein de l'entreprise" et a porté son salaire mensuel à 7'232 fr. bruts avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2020 et à 8'232 fr. bruts dès le 1^{er} février 2020. Une prime annuelle de 12'000 fr. était par ailleurs octroyée à l'employée pour sa "performance individuelle et contribution à l'atteinte des objectifs de l'entreprise". k. Le 28 juillet 2020, B_____ a été déclarée en incapacité totale de travailler. Elle a donné naissance à un enfant le _____ août 2020. l. B_____ a été en congé maternité du _____ août 2020 [date de la naissance] au _____ décembre 2020 et a repris le travail le 4 janvier 2021, en raison de la fermeture de l'entreprise durant les fêtes de fin d'année. m. Le 4 janvier 2021, A_____ SA a informé B_____ qu'elle mettait un terme à son contrat de travail pour le 31 mars 2021 et qu'elle était libérée de son obligation de travailler. La lettre de congé, intitulée "licenciement ordinaire" remise à l'employée lors de cet entretien faisait état d'une "rupture du lien de confiance" et de "plusieurs agissements inadéquats en lien avec ses pointages qui sont assimilés à un vol de temps et qui pourraient être passibles d'un licenciement avec effet immédiat pour faute grave". n. Par courriel du 11 janvier 2021, E_____, Responsable Communication & Relations Publiques et supérieur hiérarchique de B_____ a avisé les collaborateurs du département communication de ce que cette dernière avait été libérée de son obligation de travailler, la division des ressources humaines de A_____ SA ayant effectué un audit sur le suivi des timbrages, lequel avait révélé de nombreuses anomalies. o. Le 15 janvier 2021, B_____ a formé opposition au congé, en contestant les faits qui lui étaient reprochés et en invoquant le caractère à la fois discriminatoire et abusif de ce licenciement. Elle se plaignait d'avoir été discriminée en raison de sa maternité, ce qui transparaissait du fait qu'elle avait été licenciée le jour de son retour au travail. Elle soutenait enfin qu'il ne lui était pas possible de renoncer à son délai de congé de sorte que ses rapports de travail devaient prendre fin le 31 mars 2021. p. Par courrier du 28 janvier 2021, A_____ SA a contesté que le licenciement prononcé fût discriminatoire et a confirmé que les rapports de travail de B_____ prendraient fin le 31 mars 2021 au plus tôt. Elle a joint une nouvelle lettre de résiliation, laquelle précisait que l'employée avait falsifié, à plusieurs reprises, ses pointages. q. Le décompte salaire de B_____ du mois de janvier 2021 fait apparaître qu'elle a accompli 14,32 heures supplémentaires, lesquelles ont été rémunérées. r. Par courrier du 8 avril 2021, B_____ s'est plainte auprès de son employeur de n'avoir pas reçu, malgré ses demandes, copie de l'audit que cette dernière disait avoir réalisé. Dans ces circonstances, elle en contestait tant le contenu que les conclusions. Elle a rappelé qu'elle n'avait pas reçu de certificat de travail, alors qu'elle avait proposé un projet de certificat à son employeur. Elle mettait ainsi A_____ SA en demeure de lui remettre un certificat de travail d'ici au 21 avril 2021, ainsi qu'une copie complète de son dossier personnel. s. Par courrier du 29 avril 2021, A_____ SA a transmis à B_____ une proposition de certificat de travail (titre 30), le détail des pointages de B_____ pour les années 2019 et 2020 (titre 28) et ses performances individuelles pour les années 2017 à 2019 (titres 31 à 33). A_____ SA a notamment expliqué que B_____ était libre d'organiser son temps de travail dans les limites du temps flexible. Elle s'était vu confier la gestion du temps pour son service, ce qui lui permettait de gérer les temps de l'équipe des relations publiques. Les relations humaines avaient constaté que le compteur de B_____ était régulièrement en négatif ou à la limite du temps bloqué, ce qui les avaient interpellés. Il était en outre apparu que B_____ avait procédé à de nombreuses corrections et qu'il existait un décalage entre les heures qu'elle avait saisies dans le système et ses passages au sas. Elle en concluait que B_____ avait tenté de dissimuler qu'elle n'accomplissait pas ses heures et qu'elle n'était pas présente durant le

temps bloqué, ce qui avait conduit à rompre définitivement le lien de confiance. D. a. Après avoir déposé une requête de conciliation le 5 février 2021 et obtenu une autorisation de procéder le 24 mars suivant, B _____ a, par demande simplifiée déposée au greffe du Tribunal des Prud'hommes le 2 juillet 2021, assigné A _____ SA en délivrance d'un certificat de travail et en paiement de la somme nette de 53'300 fr., à titre d'indemnité pour licenciement abusif, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2021. B _____ a fondé ses prétentions sur un licenciement abusif et discriminatoire à son retour de congé maternité. Elle a allégué que, depuis son engagement le 1^{er} janvier 2017, elle avait été régulièrement augmentée et avait reçu des primes. Comme tout employé de l'entreprise, elle devait pointer au moyen d'un badge individuel et nominatif pour comptabiliser son temps de travail. Son employeur lui avait délégué la tâche de saisir ses propres heures ainsi que celles de ses collègues en cas d'oubli. Elle avait demandé plusieurs fois à son employeur que cette tâche lui soit enlevée, mais en vain. Peu après avoir été promue, elle avait annoncé à son employeur qu'elle était enceinte. Elle avait pu travailler jusqu'au 28 juillet 2020 et avait donné naissance à son fils le _____ août 2020. A partir de cette date, elle avait été en congé maternité jusqu'au 4 janvier 2021, date de son retour au travail. Arrivée à son poste, elle s'était aperçue que son bureau avait été vidé. Elle avait ensuite été reçue dans une pièce où son licenciement lui avait été signifié ainsi que sa libération de son obligation de travailler. Une lettre de licenciement lui avait été remise, laquelle faisait mention d'une rupture du lien de confiance en raison de plusieurs agissements inadéquats en lien avec ses pointages qui étaient assimilés à un vol de temps. Selon elle, si des erreurs avaient pu être commises, elles n'étaient pas graves et ne pouvaient pas être qualifiées de fautes. Elle n'avait, par ailleurs jamais été informée de la tenue d'un audit la concernant, ne s'était donc pas vu offrir la possibilité de se déterminer et n'avait jamais reçu d'avertissement en lien avec sa manière de pointer. Elle a déposé un chargé de pièces contenant notamment une proposition de certificat de travail (titre 19). b. Dans sa réponse du 1^{er} novembre 2021, A _____ SA a conclu au déboutement de B _____. Elle a allégué qu'elle disposait d'un système de pointage qui permettait à ses employés d'enregistrer leur temps de travail. En cas d'oubli du badge, le collaborateur se voyait remettre un badge provisoire qui ne lui permettait pas d'enregistrer son temps de travail mais uniquement de pouvoir accéder au bâtiment. Le collaborateur devait donc ensuite communiquer ses heures d'entrée et de sortie au gestionnaire du temps auquel il était rattaché. Cette tâche avait été confiée à B _____ le 10 avril 2017. Elle avait suivi une formation à cet effet. Elle avait donc accès tant au système de badge de ses collègues qu'au sien. En juillet 2020, A _____ SA avait constaté que le rapport des heures de B _____ présentait régulièrement un solde négatif, ce qui paraissait inhabituel compte tenu de sa fonction. Il comportait également un nombre important de corrections manuelles. Une analyse approfondie de la situation avait été effectuée sur la période du 1^{er} septembre 2019 au 28 février 2020 en effectuant une comparaison entre les données saisies manuellement et celles provenant du passage au sas de l'entreprise. Il était apparu que B _____ avait procédé à soixante-quatre corrections pour elle-même dont vingt-neuf ne correspondaient pas à ses passages au sas, ce qui lui avait permis de "récupérer" huit heures et cinquante-et-une minutes. Le lien de confiance avec cette employée, qui occupait une fonction de cadre, était définitivement rompu, raison pour laquelle il avait été décidé de la licencier de manière ordinaire en la libérant de son obligation de travailler, ce qui lui avait été communiqué le 4 janvier 2021, à son retour de congé maternité. c. Lors de l'audience de débats d'instruction du 9 février 2022, B _____ a déposé un chargé de titres complémentaires, contenant notamment certaines de ses listes de

gestion de temps pour les années 2017 à 2020 (titres 36 à 39), et s'est déterminée sur les allégués de A_____ SA. Elle a notamment contesté avoir reçu une véritable formation sur la gestion du temps, F_____ lui ayant simplement montré comment fonctionnait le système. Elle a précisé que les documents de gestion du temps (titres 36 à 39), lui étaient remis chaque mois par A_____ SA et démontraient qu'il lui arrivait d'arriver en retard sans que cela ne suscite la moindre réclamation de la part de son employeur. Durant la période du 23 septembre 2019 au 9 octobre 2019, puis du 10 au 14 octobre 2019, elle avait effectué des voyages professionnels, durant lesquels elle était au service de son employeur du matin au soir, sans compter ses heures. A cette période, un tiers de son équipe environ était en burn-out. C'était une période extrêmement stressante. Elle avait noté ses heures quelques jours plus tard en se basant sur sa mémoire. Elle avait été engagée comme responsable des relations publiques, son domaine étant la communication et non la gestion du temps. La différence d'heures qui lui était reprochée sur la durée était minime et sur les huit heures et cinquante et une minutes, trois heures représentaient la même erreur : elle reconnaissait avoir manqué de précision dans la saisie de ses heures en les ayant arrondies, conformément aux directives qui leur avaient été données et qui étaient appliquées par l'ensemble du personnel. Elle avait été licenciée dans le quart d'heure suivant son retour de congé maternité et ne s'y attendait pas, d'autant plus que quelques jours auparavant, elle avait reçu un message bienveillant de sa supérieure. Elle contestait avoir falsifié ses horaires et ne voyait pas l'utilité du procédé. La mention "M" figurant sur les relevés horaires ne signifiait pas modification mais entrée manuelle. Les stores de la pièce où on l'avait reçue pour lui signifier son licenciement étaient baissés et son bureau avait été vidé. L'entretien avait été particulièrement bref et elle n'avait pas eu l'occasion de s'exprimer. Son employeur semblait pressé de mettre fin à la relation de travail et on lui avait dit de manière ferme qu'il n'y avait aucun pardon possible. D'autres collaborateurs avaient reçu des avertissements pour des faits similaires et elle se demandait pour quelle raison cela n'avait pas été le cas pour elle. d. Lors des audiences des 25 mai, 13 juin et 30 août 2022, le Tribunal a procédé à l'audition des parties et de témoins. d.a B_____ a confirmé que son employeur attachait une grande importance au respect des horaires, surtout pour le secteur de la manufacture. Les plages horaires du département marketing auquel elle appartenait, étaient identiques en théorie mais il pouvait y avoir de grandes variations, notamment lors d'événements ou en rendez-vous avec les fournisseurs, puisque dans ces cas, les employés du secteur finissaient en dehors des heures de bureau. Jusqu'en 2019, les heures supplémentaires n'étaient pas comptabilisées mais cela avait changé lors de la grande exposition de Singapour. Elle a contesté avoir modifié, dans le logiciel de gestion des temps, des entrées existantes, que ce soit pour elle-même ou pour d'autres collaborateurs. Elle ne procédait à des entrées manuelles qu'en l'absence de passage des employés ou d'elle-même avec un badge ou pour tout ce qui n'était pas renseigné lors du passage au sas, comme les vacances, les congés ou les sorties fournisseurs. Elle s'attelait à cette tâche à la fin du mois généralement, lorsqu'elle avait du temps et sur la base de ses souvenirs. Elle arrondissait généralement l'heure d'arrivée ou de départ au quart d'heure près. Elle était loin de s'imaginer que son employeur comptait les minutes et n'avait aucun avantage financier à manipuler le logiciel de gestion des temps, l'urgence étant de débloquent le badge en fin de mois pour que les fiches de paie puissent être remises aux employés. La charge de travail était importante à la période concernée et le manque de collaborateurs était tel que l'urgence était d'assurer les événements et que les pointages n'étaient plus une priorité au sein de son département. Elle n'avait jamais compté ses heures puisqu'elle avait effectué plus de cinquante-neuf heures

supplémentaires à Singapour et, qu'au moment de son licenciement, elle avait accumulé quatorze heures supplémentaires, qui lui avaient été payées. A aucun moment son employeur ne lui avait reproché des arrivées tardives, étant précisé qu'elle partageait le bureau de sa supérieure hiérarchique E_____, qui constatait chaque jour l'heure à laquelle elle arrivait. A aucun moment, son employeur ne lui avait reproché d'écart entre son passage au sas et l'entrée manuelle qu'elle indiquait. Son rôle était de débloquent les badges et elle n'avait aucun moyen d'être plus précise que dans ses souvenirs. Lorsque les collaborateurs oublièrent leur badge, ils lui indiquèrent leurs horaires par post-it ou SMS. Elle contestait les heures négatives qui lui étaient reprochées par son employeur. Le Guide des collaborateurs autorisait un solde négatif de cinq heures, qu'elle n'avait jamais atteint. Elle reconnaissait qu'il lui était arrivé d'être en retard. Elle n'avait jamais reçu d'avertissement ni oral, ni écrit de la part de son employeur, alors que le Guide des collaborateurs prévoyait que tout oubli répété du badge pouvait faire l'objet d'un avertissement. Elle avait effectué la tâche de gestion du temps, qui n'était cependant pas dans son cahier des charges, au mieux de ses capacités. Elle n'était pas responsable des autres collaborateurs et n'était pas en mesure de contrôler leurs horaires. La personne qui était en charge de ce travail avant elle, lui avait précisé que l'essentiel était de débloquent les badges. Lorsqu'elle avait réalisé le temps que cela lui prenait, elle avait sollicité de son supérieur, Monsieur G_____ (avant E_____) de lui enlever cette tâche, ce qui ressortait de son entretien d'évaluation 2017 (titre 31). La formation qu'elle avait reçue était expéditive et l'entrée manuelle des horaires était fastidieuse et source d'erreurs fréquentes. Elle avait commis des erreurs dans ces saisies mais avait fait du mieux qu'elle avait pu. Elle n'avait jamais fait l'objet de contrôles concernant cette tâche, son employeur était juste content qu'elle s'en charge. Il est possible qu'elle ait effectué des entrées manuelles tant pour elle que pour les autres, sans avoir oublié le badge, mais en ayant oublié de pointer ce dernier sur la machine. Elle était responsable de la gestion du temps de vingt collaborateurs, les quatre premières années, puis de huit. Elle ne savait pas si les entrées manuelles la concernaient plus spécifiquement mais elle travaillait beaucoup à l'extérieur. Elle avait annoncé sa grossesse à son employeur une semaine après avoir été promue. Si sa supérieure, E_____, avait très bien réagi, cette dernière lui avait en revanche dit que H_____ était très fâché. Il ne l'avait jamais félicitée pour sa grossesse. La question de la maternité était délicate au sein de l'entreprise. L'attitude de son employeur avait radicalement changé à son égard et un projet sur lequel elle travaillait (1_____) avait été confié à une autre personne. Elle n'avait ainsi pas été surprise par l'annonce de son licenciement, compte tenu des signes perçus pendant sa grossesse. Le jour de la reprise de son travail après son congé maternité, le 4 janvier 2021, elle avait trouvé son bureau vidé de ses effets personnels. Elle avait été convoquée en salle de réunion où régnait une atmosphère glaciale et hostile. Son licenciement lui avait été annoncé au motif de la rupture du lien de confiance. Elle avait cherché à obtenir des informations et avait demandé à voir l'audit, sans succès. A l'issue de l'entretien, elle avait été accompagnée par E_____ qui lui avait dit " Je vous l'ai toujours dit B_____ [prénom], ici nous ne sommes que du personnel de maison ". Elle aimait travailler pour son employeur et se sentait très investie dans l'entreprise. Elle voyait les choses se dégrader autour d'elle (toujours plus de pression, de travail, d'absences de collègues) et sentait l'étouffement se resserrer mais elle croyait en la méritocratie et ne pensait pas qu'un licenciement pourrait la concerner. Elle avait eu de sérieux problèmes de santé après l'événement de Singapour qui s'étaient traduits par des soucis ophtalmologiques. Elle avait toujours essayé de prendre les rendez-vous médicaux pendant ses pauses ou en dehors de ses heures de travail. Elle n'avait

jamais été informée d'un audit et n'avait pas pu se déterminer à son sujet. Elle n'avait jamais fait l'objet de retenues sur son salaire. d.b I_____, représentant A_____ SA, a confirmé l'importance du respect des horaires pour l'employeur. Il y avait des horaires bloqués et des pauses clairement définies. Les arrivées tardives pouvaient se produire pour autant qu'elles ne soient pas répétées et qu'elles n'aient pas d'impact sur le travail. Elle n'avait pas reçu de plaintes au sujet d'arrivées tardives de B_____. Il n'y avait aucune directive permettant aux collaborateurs de lisser les entrées et les sorties au quart d'heure près. L'audit effectué démontrait que les modifications apportées par B_____ n'intervenaient pas qu'en fin de mois. Certaines modifications avaient été faites alors que celle-ci était en possession de son badge et d'autres ne correspondaient pas aux heures de passage du sas. Il fallait compter deux à trois minutes entre le moment où elle passait le sas et le moment où elle badgeait dans son bureau. Elle avait elle-même débuté son activité au sein de l'entreprise au mois de juillet 2020. Elle avait constaté que B_____ était la seule collaboratrice dont le solde d'heures pouvait questionner, alors même qu'elle avait "la main" sur son propre enregistrement du temps de travail. Il avait été constaté que 27 jours avaient fait l'objet de corrections, alors que seulement 9 jours correspondaient à des jours où elle avait demandé un badge de remplacement. Elle n'avait ainsi aucune raison de modifier les heures d'entrée et de sortie pour les jours où elle avait un badge. Elle ne savait pas pourquoi elle avait agi de la sorte mais ceci avait entraîné une perte de confiance et la décision de licenciement. B_____ étant en incapacité puis en congé maternité, il n'avait pas été possible de la confronter aux résultats de l'audit. Il ne lui avait pas été donné la possibilité de le faire ensuite car le lien de confiance était définitivement rompu. La qualité du travail de l'intéressée n'avait jamais été remis en cause. Il était déjà arrivé à A_____ SA de licencier des cadres qui avaient modifié de façon répétée l'enregistrement du temps de travail. d.c E_____, responsable communications et relations publiques, supérieure hiérarchique de B_____, entendue en qualité de témoin de l'employeur, a exposé que cette dernière avait des compétences professionnelles qui répondaient à leurs attentes et qu'ils étaient satisfaits de son travail. Elle était investie dans celui-ci. Son bureau était à côté de celui de sa collaboratrice mais elle ne contrôlait pas ses horaires. La tâche de gestionnaire de temps avait été confiée à B_____ parce qu'elle était une personne de confiance et avait de l'expérience. Elle avait accepté cette tâche, qui n'était pas une tâche typique de leur métier de relations publiques. Elle ne lui avait pas demandé de la confier à une autre personne, mais lui disait que cette tâche lui prenait beaucoup de temps. Les collaborateurs devaient communiquer les modifications à apporter, par emails ou téléphones ou encore oralement : il n'existait pas de processus précis. Les corrections étaient en général consécutives à un oubli de badge ou un rendez-vous chez le médecin ou chez un fournisseur. La modification devait être annoncée dans le mois, sous peine de voir le système se bloquer. En cas d'oubli de badge, l'employeur faisait confiance aux déclarations de l'employé. Elle a expliqué avoir été très heureuse à l'annonce de la grossesse de B_____ et en avait informé sa hiérarchie au moyen d'un courriel officiel. Elle n'avait pas observé de changement de comportement de H_____ envers B_____ suite à cette annonce. Elle n'avait elle-même pas été traitée différemment à l'annonce de sa propre grossesse, intervenue plus de vingt ans auparavant. Elle était revenue travailler avant la fin de son congé maternité, sur sa propre décision et parce que son organisation familiale le lui permettait. Elle s'était jointe aux collègues de B_____ pour lui offrir un cadeau lors de la naissance de son enfant. E_____ a contesté avoir dit à B_____ que H_____ avait été très fâché à l'annonce de sa grossesse. Elle a indiqué qu'à l'issue de l'entretien de licenciement, durant lequel l'employée avait pu

s'exprimer, elle avait accompagné B _____ dans son bureau pour qu'elle prenne les affaires qu'elle souhaitait, avant de la raccompagner à la sortie; son bureau n'avait pas été vidé en son absence. Elle a également contesté les propos mis dans sa bouche par B _____ lorsqu'elle l'a raccompagnée à la sortie concernant l'assimilation de leur cas à du personnel de maison. d.d J _____, responsable des ressources humaines de A _____ SA, entendu en qualité de témoin de l'employeur, a expliqué que la tâche du gestionnaire du temps consistait en la saisie de temps pour les collaborateurs ayant oublié leur badge ou oublié de le pointer devant la machine. F _____ était chargée de former les collaborateurs désignés comme gestionnaires de temps. De manière régulière, des employés faisaient l'objet d'une vérification de l'enregistrement du temps de travail. Le gestionnaire du temps, doit, pour enregistrer celui-ci, se baser sur les déclarations de la personne concernée et, si nécessaire, lorsque la personne ne se souvient pas de ses heures, sur le passage au sas. Le gestionnaire du temps n'a pas accès au passage des sas mais peut, en cas de doute uniquement, s'adresser aux ressources humaines. B _____ avait été engagée en qualité de chargée de relations publiques puis avait été promue en qualité de responsable. La gestion du temps faisait partie de son cahier des charges. La mission des gestionnaires du temps dans l'entreprise ne faisait pas l'objet d'un écrit. Elle ne figurait pas par écrit pour B _____ non plus. Cette mission était confiée à chaque équipe et non aux ressources humaines, compte tenu du nombre de collaborateurs dans l'entreprise. L'entretien de licenciement de B _____ avait duré entre vingt et trente minutes. Il s'était déroulé de manière courtoise et respectueuse, un tel moment n'étant cependant jamais facile. B _____ avait pu s'exprimer et le rapport d'audit lui avait été montré. Le respect des horaires était essentiel pour A _____ SA. Il ne pensait pas que les écarts constatés dans la saisie de B _____ puissent être des erreurs. D'autres licenciements avaient eu lieu dans le passé dans un même cas de figure. Dans d'autres cas, des avertissements avaient été prononcés. Dans le cas de B _____, compte tenu de son rôle de responsable, ils avaient estimé qu'il y avait une rupture du lien de confiance, de sorte qu'un avertissement n'a pas été envisagé. Son licenciement n'avait aucun lien avec sa maternité. L'entreprise accompagnait d'ailleurs les mères, en leur donnant notamment la possibilité de travailler à temps partiel lorsque cela était possible. L'audit portait sur la période de six mois précédant la promotion de B _____, ce qui était tout-à-fait aléatoire. A partir de mars 2020, l'entreprise avait été fermée en raison du COVID19. La décision de contrôler l'enregistrement du temps de B _____ coïncidait avec l'arrivée de I _____ aux ressources humaines; c'est elle qui avait initié les contrôles permettant de mettre en évidence les écarts constatés. Auparavant, l'employeur n'avait pas de raison de penser qu'il y avait manipulation des pointages. d.e F _____, spécialiste de gestion des temps au sein des ressources humaines, entendue en qualité de témoin de l'employeur, a précisé qu'une formation de deux heures concernant la gestion des temps avait été dispensée à B _____ et un support écrit lui avait été remis. Il n'y avait pas de suivi ensuite mais les collaborateurs pouvaient s'adresser à elle et elle-même les contactait lorsqu'elle remarquait que quelque chose n'avait pas été enregistré correctement. Elle avait eu de nombreux échanges avec B _____ qui lui avait expliqué qu'elle avait de la peine à enregistrer les données qu'elle ne recevait pas toujours dans les temps de la part de ses collaborateurs. Elle n'avait pas remarqué de problèmes dans l'enregistrement des heures de B _____. L'enregistrement des heures était basé sur la confiance. La consigne était de donner l'heure précise mais pas d'arrondir au quart d'heure. Lorsqu'un gestionnaire des temps faisait des erreurs, elle s'adressait à lui par email ou par téléphone pour lui expliquer comment procéder. Elle avait appelé B _____ à plusieurs reprises; celle-ci lui avait dit qu'elle ne parvenait pas toujours à

faire ce qu'il fallait par manque de temps et considérait que la tâche qui lui avait été confiée incombait aux ressources humaines. A la demande de I_____, elle avait constaté que B_____ avait effectué beaucoup de corrections manuelles la concernant pour les heures d'arrivée et de départ. Elle avait également constaté qu'il était arrivé à celle-ci d'enregistrer des heures d'arrivée postérieurement à sa véritable heure d'arrivée (exemple le 16 juillet 2020, elle était arrivée à 8h10 et avait enregistré 8h40). Les corrections manuelles avaient été comparées aux heures de passage au sas. Elle ne pensait pas que les différences puissent s'agir d'erreurs car elles étaient nombreuses. Le 19 décembre 2019, B_____ avait passé le sas à 8h45 et enregistré manuellement son arrivée à 8h38, tandis que le 20 décembre 2019, elle était passée au sas à 8h47 et avait enregistré son entrée à 8h45. Elle était quoi qu'il en soit en retard puisque normalement elle devait être à son bureau à 8h30; elle ne comprenait donc pas l'intérêt de celle-ci de modifier son horaire. Des corrections avaient été faites pour noter une arrivée à 8h30, soit à l'heure. Le 10 février 2020, elle avait effectué six corrections manuelles alors qu'elle n'était pas passée au sas. Physiquement elle n'était pas là. Apprenant que B_____ était en vacances ce jour-là, elle s'est interrogée sur son intérêt à modifier ses horaires; elle ne pouvait pas admettre qu'il s'agisse d'une erreur. Chaque mois, à l'approche des paies, elle adressait un email à chaque gestionnaire des temps pour qu'il entre les données. Concernant l'audit de B_____, il lui avait été demandé de comparer ses entrées manuelles avec ses passages au sas, les jours de présence sur site de cette dernière. Le pointage n'était pas fait pendant les événements, comme par exemple la foire de Singapour. Elle ne savait plus si elle avait mené un audit sur une autre personne que B_____ pour la période de septembre 2019 à février 2020. Elle ne savait pas pourquoi on lui avait demandé de contrôler celle-ci. Elle supposait que c'était parce qu'il s'agissait de la période précédant le COVID19. Les listings examinés par I_____ à son arrivée portaient sur une période bien plus longue, pour avoir un historique. d.f H_____, directeur commercial, entendu en qualité de témoin de l'employeur, a précisé qu'il était en contacts réguliers avec B_____, dont il n'était pas le supérieur hiérarchique; elle fournissait un travail professionnel, bien structuré et efficace; c'était un bon élément. La grossesse de B_____ était prévisible compte tenu de son âge. Il n'avait pas eu de réaction particulière à l'annonce de celle-ci et n'avait pas changé d'attitude à son égard. La promotion de B_____ avait été proposée par E_____ et aurait eût lieu même si la première avait annoncé sa grossesse plus tôt. Il ne se souvenait plus s'il avait félicité ou non B_____ pour sa grossesse. Il était présent lors de l'entretien de licenciement de cette dernière et lui avait manifesté sa déception car il s'agissait d'une personne sur laquelle on pouvait compter. Les faits constatés étaient suffisamment graves pour justifier une rupture de confiance. Dans les mêmes circonstances, un homme aurait également été licencié, de sorte que la maternité de l'employée n'avait rien à voir avec son licenciement. d.g K_____, entendue comme témoin de l'employée, a travaillé de décembre 2017 à juin 2021 au service de A_____ SA, avant de démissionner. Elle était restée amie avec B_____, avec laquelle elle avait travaillé pendant deux ans et demi, dans un département différent, soit le sous-département éditions. Elle avait beaucoup appris de B_____ qui était très professionnelle et consciencieuse. Celle-ci avait beaucoup travaillé pour l'événement de Singapour, qui avait été exceptionnel. Elle-même faisait partie de l'équipe d'appui restée à Genève. Durant cette période, toute l'équipe était fatiguée, tant à Genève qu'à Singapour et il y avait beaucoup de tensions et d'absents dans son département, pour burn-out ou surmenage, ce qui se reflétait sur le département de B_____. Le badge remis aux collaborateurs permettait d'accéder à l'enceinte du bâtiment (sas d'entrée), de timbrer l'entrée du matin, la pause-café du matin, celle du déjeuner, le café de l'après-midi

et la sortie le soir, de même que les rendez-vous extérieurs. Les employés devaient utiliser la pointeuse qui était la plus proche de leur bureau. Il arrivait souvent que les collaborateurs oublient leur badge. La sécurité remettait alors un badge temporaire qui servait uniquement à ouvrir le sas d'entrée mais ne permettait pas de timbrer sur la place de travail, ni de consommer à la cafétéria; la personne concernée devait donc noter ses heures d'entrée, de sortie et de pause et les remettre à la personne responsable de la gestion du temps.

Lorsqu'elle se trouvait dans cette situation, elle annonçait ses horaires à B_____, en les arrondissant au quart d'heure près, sans que personne ne lui fasse de remarque à ce sujet. Le système n'était pas compliqué mais chronophage car B_____ devait toujours "courir après les collaborateurs" qui ne communiquaient pas leurs horaires. Les collaborateurs oublièrent parfois de pointer. Le système n'était pas fiable car il reposait sur un facteur humain.

Lorsqu'un collaborateur ne se souvenait plus de ses horaires, il les indiquait selon l'horaire habituel auquel il arrivait, de sorte qu'il était évident que des erreurs pouvaient se produire.

Le badge pouvait également se bloquer si le collaborateur oubliait d'annoncer sa sortie pendant la pause de midi. Elle y passait chaque mois de nombreuses heures. B_____ n'arrivait pas souvent en retard. Cela lui arrivait, comme à elle-même ou d'autres

collaborateurs, mais pas de manière chronique. e. Les parties ont plaidé et confirmé leurs conclusions respectives à l'issue de l'audience du 30 août 2022. B_____ a déposé un chargé de pièces complémentaires. f. Aux termes du jugement entrepris, les premiers juges ont, en substance, retenu que l'employée avait rendu vraisemblable l'existence d'un congé discriminatoire à raison du sexe. Ils ont ensuite relevé, en analysant le motif objectif avancé par l'employeur que les résultats de l'audit effectué par l'employeur « soulèvent des questions auxquelles aucune réponse n'a été apportée » et qu'ils « peinent en effet à comprendre l'intérêt que la demanderesse avait à modifier son enregistrement du temps de travail dès lors qu'il est établi qu'elle était pleinement investie dans son travail et que la défenderesse ne lui reprochait aucune arrivée tardive ». Ils ont ensuite précisé qu'il fallait reconnaître que les résultats obtenus, suite à l'audit réalisé par la défenderesse, étaient « troublants et qu'il était donc compréhensible que la défenderesse s'interroge sur le comportement de la demanderesse ». Ils en ont conclu que « en raison de ce motif, le Tribunal considère que le licenciement n'a pas été donné en raison de sa maternité et qu'il n'est donc pas discriminatoire ». Les premiers juges ont cependant retenu qu'en licenciant l'employée comme il l'avait fait, l'employeur avait fait fi de la disproportion qui existait entre les intérêts en présence. Au vu des circonstances, il pouvait être attendu de l'employeur qu'il maintienne l'employée dans son emploi. Elle était en effet très investie dans son travail, appréciée de son employeur et jouissait de la confiance de celui-ci qui avait d'ailleurs proposé un bon certificat de travail, preuve de son entière satisfaction. Même s'il n'existait pas une obligation de l'employeur d'envisager des mesures moins incisives qu'un licenciement, il pouvait être attendu de lui qu'il tente de solutionner le problème rencontré en retirant, par exemple, la tâche de gestionnaire des temps à l'intéressée, dont elle ne voulait pas. Cela aurait permis à l'employée de conserver son emploi et à l'employeur de conserver un bon élément, dont il n'avait jamais eu à se plaindre par le passé. Le Tribunal a ainsi retenu que le licenciement signifié était abusif. Afin de déterminer le montant de l'indemnité à laquelle l'employée pouvait prétendre, il ferait usage de son pouvoir d'appréciation, en prenant notamment en considération l'impact que le licenciement avait eu sur l'intéressée, qui revenait de son congé maternité, et du fait qu'elle avait dû se défendre pour que ses rapports de travail prennent fin le 31 mars 2021, mais également l'existence de problèmes en lien avec l'enregistrement du temps de travail

de l'employée, qui avaient "légitimement pu susciter des interrogations" chez l'employeur. Le montant de l'indemnité était ainsi fixé à 15'000 fr., soit l'équivalent d'un peu moins de deux mois de salaire. S'agissant de la proposition de certificat de travail qui avait été soumise à l'employée, elle contenait bien une description précise et détaillée des activités que celle-ci exerçait et des fonctions qu'elle occupait au sein de l'entreprise, les dates de début et de fin de son engagement, l'appréciation de la qualité du travail qu'elle avait effectué ainsi que son attitude. Il n'y avait aucun terme péjoratif - bien au contraire - peu clair ou ambigu. Le projet soumis à l'employée était ainsi conforme aux réquisits légaux et jurisprudentiels. Il différait sensiblement de la proposition faite par l'employée mais le choix de la formulation appartenait à l'employeur et non à l'employé, de sorte que B_____ devait être déboutée sur cette question. EN DROIT 1.

1.1 Interjeté dans le délai utile et suivant la forme prescrits par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), contre une décision finale de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) statuant sur un litige prud'homal dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), l'appel est recevable. 1.2 Comme le litige concerne le licenciement que l'employée allègue avoir subi du fait de sa grossesse, il relève de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg). La procédure simplifiée est applicable, indépendamment de la valeur litigieuse (art. 243 al. 2 let. a CPC). La cause est soumise aux maximes inquisitoire sociale (art. 55 al. 2 et 247 al. 2 let. a CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC). Cette maxime implique notamment que le tribunal n'est pas lié par les offres de preuves et les allégués de fait des parties (ATF 139 III 457 consid. 4.4.3.2), et qu'il peut fonder sa décision sur des faits qui n'ont certes pas été allégués, mais dont il a eu connaissance en cours de procédure (arrêt du Tribunal fédéral 4A_388/2021 du 14 décembre 2021 consid. 5.1 s. résumé in CPC Online, ad art. 247 CPC). La Chambre des prud'hommes établit donc les faits d'office (247 al. 2 let a CPC) et contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

1.3 L'intimée a formé un appel joint dans le cadre de son mémoire-réponse (art. 313 al. 1 CPC), dont l'appelante conteste la recevabilité, faute de motivation suffisante. Sur ce dernier point, en vertu de l'art. 311 al. 1 CPC, il incombe à l'appelant de motiver son appel. Selon la jurisprudence, il doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et l'instance d'appel ne peut entrer en matière (arrêt du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1 er septembre 2014 consid. 3.1; AJCJ/811/2013 du 28 juin 2013 consid. 4.1). Toutefois, dans les causes soumises à la procédure simplifiée, selon l'art. 243 CPC, la motivation de l'appel peut être brève et

succincte; néanmoins, un renvoi aux actes de procédure antérieurs n'est pas suffisant (arrêt du Tribunal fédéral 4A_659/2011 du 7 décembre 2011). Si certes, en l'espèce, l'intimée a repris en grande partie dans son appel joint son exposé de première instance, elle n'a cependant pas renvoyé à ses précédentes écritures. Elle a repris les faits qu'elle considérait important et a exposé sa position juridique en prenant des conclusions de sorte que, même si elle ne relève pas précisément les passages du jugement qu'elle critique, compte tenu de la forme simplifiée applicable à la procédure, son appel joint sera déclaré recevable. Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties, A_____ SA sera désignée en qualité d'appelante et B_____ en qualité d'intimée.

1.4 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC) dans la limite des griefs motivés qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1^{er} septembre 2014 consid. 5; 5A_89/2014 du 15 avril 2014 consid. 5.3.2).

2. A titre préalable, l'intimée sollicite la tenue d'une audience de débats d'instruction avec comparution personnelle des parties. Outre le fait que des débats d'instruction n'ont pas leur place dans le cadre d'une procédure d'appel, l'intimée ne motive absolument pas sa requête préalable de comparution personnelle des parties, ce qui rend sa conclusion irrecevable (art. 311 al. 1 CPC). Cette mesure n'est, quoi qu'il en soit, pas nécessaire, compte tenu de l'instruction complète effectuée par les premiers juges, lesquels ont procédé à cette audition, étant encore précisé que l'intimée a pu se déterminer devant la Cour dans ses différentes écritures. La cause est ainsi en état d'être jugée sans qu'il ne soit nécessaire de procéder une nouvelle fois à l'audition des parties, la Cour étant suffisamment renseignée pour rendre une décision. Quant à la conclusion visant l'apport de la procédure C/3144/2021, elle est sans objet puisque la Cour est en possession de l'intégralité du dossier de première instance.

3. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir considéré que le congé qu'elle avait notifié était abusif, tandis que l'intimée considère que le congé est en lien avec sa maternité, sans que l'appelante soit parvenue à démontrer le contraire. L'appelante estime que c'est à raison que le Tribunal a considéré que le congé notifié le 4 janvier 2021 à l'intimée n'avait pas été donné en raison de sa maternité et qu'il n'était donc pas discriminatoire. Elle lui reproche cependant une mauvaise appréciation des faits et une mauvaise application du droit pour avoir retenu que le congé notifié était cependant abusif, en considérant que l'employée aurait dû être maintenue à son poste et en fondant son raisonnement sur une disproportion des intérêts en présence. Selon elle, le Tribunal aurait dû au contraire, après avoir constaté que le congé n'était pas discriminatoire, constaté que l'appelante avait dûment prouvé qu'elle avait des raisons objectives de mettre un terme au contrat de travail de l'intimée, raisons qui n'avaient rien à voir avec sa maternité, qu'elle n'avait aucune obligation légale d'adresser une lettre d'avertissement ou de proposer une mesure moins incisive que le licenciement à son employée et que l'intérêt de l'appelante à ne pas garder à son service une employée, avec laquelle tout lien de confiance avait été rompu, l'emportait manifestement sur l'intérêt de l'employée à conserver son poste, ce d'autant que cette dernière était jeune et n'avait que quatre ans d'ancienneté. L'intimée considère qu'elle a non seulement rendu vraisemblable l'existence d'une discrimination par l'apport de plusieurs indices, conformément à l'art. 6 LEg, mais en a apporté la démonstration par plusieurs faits et preuves parfaitement concordants. Selon elle, l'appelante n'a pas apporté la preuve que le congé qu'elle a donné n'était pas lié à sa maternité.

3.1.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit

fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.1).

3.1.2 Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie. Est compris dans cette définition le congé donné en raison de la grossesse de la travailleuse. Dans ce dernier cas, les prescriptions de la LEg sont pertinentes (Staehelin, Zürcher Kommentar Obligationenrecht, 2014, n. 9 ad art. 336 OR; CAPH/102/2023 du 4 septembre 2023 consid. 3.1.1).

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

3.1.4 L'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable (art. 6 LEg). Cette disposition, qui est une règle spéciale par rapport au principe général de l'art. 8 CC, selon lequel il incombe à la partie qui déduit un droit de certains faits d'en apporter la preuve, institue un assouplissement du fardeau de la preuve d'une discrimination à raison du sexe, en ce sens qu'il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination. La règle de l'art. 6 LEg tend à corriger l'inégalité de fait résultant de la concentration des moyens de preuve en mains de l'employeur. Si l'employeur supporte le fardeau de la preuve et donc le risque de perdre le procès au cas où il ne prouve pas l'absence de discrimination, il sera dans son intérêt d'informer complètement le juge et de lui fournir toutes pièces (ATF 130 III 145 consid. 4.2). La preuve au degré de la simple vraisemblance ne nécessite pas que le juge soit convaincu du bien-fondé des arguments de la partie demanderesse; il doit simplement disposer d'indices objectifs suffisants pour que les faits allégués présentent une certaine vraisemblance, sans devoir exclure qu'il puisse en aller différemment. Le juge utilise la présomption de fait, en ce sens qu'il déduit d'indices objectifs (faits prémisses) le fait de la discrimination (fait présumé; question de fait), au degré de la simple vraisemblance. Lorsqu'une discrimination liée au sexe est ainsi présumée au degré de la vraisemblance (cf. art. 6 LEg), il appartient alors à l'employeur d'apporter la preuve stricte du contraire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_537/2021 du 18 janvier 2022 consid. 4.1.1; ATF 144 II 65 consid. 4.2; 142 II 49 consid. 6.2; 130 III 145 consid. 4.2). L'art. 6 LEg in fine précise que l'allègement du fardeau de la preuve s'applique notamment à la résiliation des rapports de travail. En particulier, si l'employée parvient à rendre vraisemblable que le motif du congé réside dans sa grossesse ou sa maternité, il incombera à l'employeur de prouver que cet élément n'a pas été un facteur déterminant dans sa décision de mettre un terme au contrat, en d'autres termes, que l'employée aurait été licenciée même si elle n'avait pas été enceinte. Pour ce faire, l'employeur pourra chercher à établir que le licenciement a été donné pour un motif objectif, sans lien avec la grossesse ou la maternité, comme par exemple une réorganisation de l'entreprise ou l'insuffisance des prestations de l'intéressée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_537/2021 du 18 janvier 2022 consid. 4.1.1; 4A_208/2021 du 16 juillet 2021 consid. 3.2; 4A_59/2019 du 12 mai 2020 consid. 3 et 7.2; 4A_507/2013 du 27 janvier 2014 consid. 4; 4A_395/2010 du 25 octobre 2010 consid. 5.2). La proximité temporelle entre la fin du congé maternité et le licenciement est un élément à prendre en considération

pour évaluer le caractère discriminatoire de ce dernier (arrêts du Tribunal fédéral 4A_537/2021 du 18 janvier 2022 consid. 4.3; 4A_59/2019 du 12 mai 2020 consid. 7.2). A été considérée victime d'un licenciement discriminatoire au sens de l'art. 3 LÉg – qui est donc abusif au sens de l'art. 336 al. 1 lit. a CO – la travailleuse qui reçoit son congé quelques jours après son retour de congé maternité, alors même que l'employeur n'est pas en mesure de prouver qu'il disposait d'un motif objectif qui justifiait le licenciement, étant relevé qu'il ne suffit pas à l'employeuse de démontrer que la nouvelle titulaire du poste était objectivement plus compétente que l'employée licenciée (arrêt du Tribunal fédéral 4A_59/2019 du 12 mai 2020 consid. 7.2).

3.1.5 Eu égard à l'allègement du fardeau de la preuve prévu à l'art. 6 LÉg, le juge doit distinguer clairement s'il se détermine sur la vraisemblance alléguée ou déjà sur la preuve principale, à savoir la preuve de l'inexistence d'une discrimination ou la preuve de la justification objective de celle-ci (arrêts du Tribunal fédéral 8C_424/2021 du 10 mars 2022 consid. 6.3; 4C_463/1999 du 4 juillet 2000 consid. 2a, non publié à l'ATF 126 III 395).

3.1.6 Lorsqu'une discrimination liée au sexe a été rendue vraisemblable, il appartient alors à l'employeur d'apporter la preuve stricte qu'elle n'existe pas (ATF 131 II 393 consid. 7.1 ; 130 III 145 consid. 4.2 et 5.2 ; 127 III 207 consid. 3b). Comme il est difficile d'apporter la preuve de faits négatifs, la preuve de la non-discrimination peut être apportée positivement si l'employeur démontre l'existence de motifs objectifs ne produisant pas une discrimination à raison du sexe (arrêt du Tribunal fédéral 4A_59/2019 précité consid. 3 et la référence). En principe, un fait est tenu pour établi lorsque le juge a pu se convaincre de la vérité d'une allégation. Une certitude absolue ne peut pas être exigée. Il suffit que le juge n'ait plus de doute sérieux quant à l'existence de l'état de fait allégué ou que les doutes subsistants, le cas échéant, apparaissent faibles (ATF 130 III 321 consid. 3.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_117/2021 du 31 août 2021 consid. 3.3.1 ; 4A_594/2017 précité, ibidem).

3.1.7 Pour prouver que le motif du congé est non-discriminatoire, l'employeur pourra chercher à établir que le licenciement a été donné pour un motif objectif, sans lien avec la grossesse ou la maternité, comme par exemple une réorganisation de l'entreprise ou l'insuffisance des prestations de l'intéressée (arrêt du Tribunal fédéral 4A_59/2019 précité, ibidem). Un motif économique constitue un intérêt digne de protection qui exclut généralement de considérer que le motif est abusif. Il peut s'agir de raisons liées à la situation économique de l'entreprise, comme sa fermeture totale ou partielle, sa restructuration ou sa rationalisation, qui rendent nécessaires la suppression ou la modification de postes de travail.

3.2 En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intimée a satisfait aux incombances de l'art. 336b CO (opposition par écrit au congé dans le délai de résiliation, saisine de la justice dans les 180 jours suivant la fin des rapports de travail), que cette disposition soit applicable directement ou par renvoi de la LÉg.

3.2.1 L'intimée a été licenciée le jour de son retour de congé maternité le 4 janvier 2021, alors qu'il ressort des pièces de la procédure et des témoignages recueillis qu'elle donnait entière satisfaction à son employeur, lequel l'avait régulièrement augmentée, lui avait octroyé des primes et des gratifications, l'avait complimentée à plusieurs reprises pour son implication dans l'entreprise, avait rédigé des comptes rendus élogieux la concernant et l'avait promue, juste avant l'annonce de sa grossesse, au poste de Responsable relations publiques. Au surplus, sans être véritablement contredite, l'intimée relève que sa grossesse a été accueillie de manière peu enthousiaste. Si certes l'appelante soutient qu'elle a toujours été favorable aux mères de famille, en leur accordant des temps partiels lorsque c'était possible, son argument est peu convaincant lorsqu'elle affirme que, même si l'intimée avait annoncé sa grossesse avant d'être promue, elle aurait obtenu cette promotion. Le fait qu'un audit ait été effectué

sur la seule personne de l'intimée pendant son congé maternité et ce, alors qu'elle avait annoncé sa grossesse peu après sa promotion, semble le contredire. Compte tenu de la concomitance des temps et de ce qui précède, il peut être retenu que l'intimée est parvenue à rendre vraisemblable que le motif réel du congé réside dans sa grossesse ou sa maternité.

3.2.2 Cette étape acquise, il reste à examiner si l'employeur a apporté la preuve stricte du fait que le congé est indépendant de la maternité de l'employée, à savoir qu'il aurait donné de toute façon ce congé, même si cette dernière n'avait pas été en congé maternité, pour un motif objectif sans lien avec cet état. A cet égard, l'appelante se fonde sur l'audit interne qu'elle a effectué au sein de son entreprise et qui aurait mis en évidence que l'intimée avait "falsifié" ses horaires de travail, en modifiant ses heures d'arrivée et de départ, ce qui aurait rompu de manière irrémédiable le lien de confiance, tandis que l'intimée considère qu'il s'agit d'un pur prétexte, réfutant toute falsification de ses horaires de travail, tout en admettant cependant quelques erreurs dans les retranscriptions des horaires, que ce soit les siens ou ceux des autres collaborateurs, en raison du système utilisé. Le Tribunal, quant à lui, n'a pas retenu que l'appelante avait apporté la preuve stricte du motif de licenciement puisqu'il a mis en évidence que, si les résultats de l'audit soulevaient des questions, aucune réponse n'avait été apportée. Cette conclusion aurait déjà dû l'amener à en déduire que l'appelante n'était pas parvenue à apporter la preuve stricte du fait que le congé était indépendant de la maternité de l'employée. Or, en retenant simplement que les résultats de l'audit étant troublants, le Tribunal a estimé qu'il était "compréhensif que l'appelante s'interroge sur le comportement de l'intimée", pour en déduire que le licenciement n'était de ce fait pas lié à la maternité de l'employée. Le raisonnement du Tribunal ne peut être suivi, dès lors qu'il a perdu de vue que la preuve du motif objectif du congé devait être apportée par l'employeur de manière stricte, puisque l'on se trouvait dans un cas où, comme il l'avait justement retenu, l'employée avait rendu vraisemblable que le motif du congé résidait dans sa maternité.

3.2.3 La preuve stricte du motif du congé qui devait être apportée consistait à déterminer si l'intimée avait falsifié ses horaires d'entrée et de sortie, comme le soutient l'appelante. L'intimée plaide qu'elle n'a pas falsifié ses horaires, n'ayant aucun intérêt à le faire. La réponse à cette question est primordiale car le terme de falsification utilisé par l'employeur va au-delà de simples erreurs de retranscription qui pourraient être reprochées à l'intimée et sous-entend que celle-ci aurait tiré un avantage de son comportement. A cet égard, ni le Tribunal - qui a précisé ne pas comprendre l'intérêt de l'employée à effectuer des modifications alors qu'elle était investie dans son travail et qu'aucun reproche ne lui avait été fait sur ses arrivées tardives -, ni l'appelante, ni le témoin F_____, gestionnaire des temps au sein des ressources humaines - qui a indiqué ne pas comprendre pourquoi la concernée avait modifié certains horaires alors qu'elle était de toute façon déjà en retard - n'ont apporté de réponse à cette question. Sur la période contrôlée, la différence d'horaire relevée est de huit heures et cinquante et une minutes, soit l'équivalent d'une journée de travail. L'intimée, qui ne conteste pas avoir commis des erreurs dans le cadre des retranscriptions effectuées, qu'elle explique par le fait qu'elle faisait appel à sa mémoire, conteste par contre la validité de l'audit dont se prévaut l'appelante. Cet audit consiste en des tableaux horaires comportant des mentions manuscrites. L'intimée, sans être contredite, relève que ces indications manuscrites ne sont pas toutes correctes. Ainsi, elle expose que le 23 septembre 2019, elle est partie en voyage professionnel pour la grande exposition de Singapour, de sorte que cette journée n'impliquait aucun passage sur son lieu de travail, ni donc de pointage; elle a pourtant décidé de se rendre à son bureau pour finaliser des documents avant son départ et constate qu'on lui reproche, dans cet audit, des

erreurs en lien avec le pointage de cette journée. De même, le 10 février 2020, elle était censée être en congé pour un événement privé, qui a été annulé, et s'est rendue au travail ce jour-là. Le 16 juillet 2020, elle est arrivée au travail à 8h10, et a pourtant noté une arrivée à 8h40, de sorte que, comme l'admet l'appelante elle-même, et le confirme le témoin F_____, elle a parfois commis des erreurs en sa défaveur. Le témoin F_____ a également relevé, comme autre exemple de corrections de la part de l'intimée, qu'elle aurait, le 19 décembre 2019, enregistré son arrivée à 8h38, alors qu'elle avait passé le sas de sécurité à 8h45 et, le 20 décembre 2019, qu'elle avait enregistré son arrivée à 8h45, alors qu'elle avait passé le sas de sécurité à 8h47. C'est ainsi le cumul de ces petites différences qui semble être reproché à l'intimée, comme autant des velléités de sa part de falsifier les données de présence et de "voler" du temps à l'employeur. Outre le fait que ces différences minimes ne paraissent pas suffisantes pour justifier un congé, la manière dont l'audit a été effectué, par comparaison des corrections manuelles effectuées avec les heures de passage au sas de sécurité de l'entrée, est d'une fiabilité discutable, puisqu'il s'agit dans les exemples donnés de quelques minutes de différence, sans compter que deux à trois minutes séparent le passage au sas de la pointeuse proche du bureau de l'intimée. Cet audit ne peut, en tous les cas, être considéré comme une preuve irréfutable des indications qu'il contient, ne serait-ce qu'en raison des erreurs relevées par l'intimée. Par ailleurs, et en admettant que la différence de temps représente effectivement au total huit heures et cinquante et une minutes sur la période contrôlée, ce qui n'est pas certain au vu des anomalies relevées, l'intimée donnant entière satisfaction dans son travail et effectuant de nombreuses heures supplémentaires rémunérées - y compris pendant son délai de congé -, il aurait été aisé à l'appelante de compenser cette différence avec les heures supplémentaires effectuées par l'intimée, dont aucune ne semble contestée. Elle n'explique que par une rupture du lien de confiance, en partant de l'idée que l'intimée a agi intentionnellement pour la tromper, sans même lui avoir donné l'occasion de s'exprimer et en effectuant cet audit pendant son congé maternité, sa décision de la licencier. La position de l'appelante ne convainc pas lorsqu'elle affirme que sa représentante (entendue en audience), arrivée en juillet 2020 dans l'entreprise, aurait été interpellée par le solde négatif des heures de l'intimée et aurait ainsi initié un audit la concernant. L'appelante savait que l'intimée éprouvait des difficultés pour établir les relevés du temps, que ce soit pour elle-même ou les autres collaborateurs, ce dont elle s'était ouverte à sa supérieure, effectuant cette tâche supplémentaire, tout en considérant cependant qu'elle ne faisait pas partie de sa fonction de chargée, puis de responsable, des relations publiques. L'appelante, compte tenu de son système de comptage du temps, pouvait donc être certaine, en effectuant des contrôles, de trouver des erreurs, ne pouvant reprocher à l'intimée la qualité du travail pour laquelle elle avait été embauchée et qui ne lui a valu que des compliments. Les différences relevées n'apparaissent ainsi pas être le véritable motif du congé. En effet, l'intimée arrivait souvent avec du retard, soit après 8h30 le matin (heure bloquée), sans que ni sa responsable directe ni son employeur, ne lui ait jamais fait de remarques ou de reproches, ce qui ressort des enquêtes. Son employeur savait qu'elle faisait appel à sa mémoire pour noter les heures d'arrivée et de départ, pour les collaborateurs et pour elle-même, ce qui est inévitablement source d'erreurs, comme relevé supra . Si certes, les témoins ont indiqué que les horaires étaient importants pour l'appelante, ce qui semble effectivement être le cas compte tenu du système de pointage mis en place au sein de l'entreprise, les données transmises aux gestionnaires du temps étaient basées sur le principe de la confiance, de sorte que l'employeur admettait implicitement des possibilités d'écarts entre les heures transmises et le temps réellement travaillé, à tout le

moins de quelques minutes à chaque transmission, sans avoir mis en place de système plus performant. Le fait que, lorsque l'appelante est arrivée au constat que l'intimée avait un total de huit heures et cinquante et une minutes de différence, elle soit immédiatement partie de l'idée que l'intimée lui volait du temps, sans se poser la question de savoir si de telles erreurs étaient également commises par celle-ci pour les collaborateurs dont elle notait le temps, interpelle. En effet, la comparaison entre les données fournies par les collaborateurs et leur passage au sas aurait été aisée à effectuer, afin de savoir si des mêmes différences existaient dans leur cas dans les retranscriptions faites par l'intimée, enlevant par là-même toute incertitude sur la volonté ou non de la concernée de falsifier ses horaires. Cet examen n'a pas été effectué de sorte que l'audit, pour autant qu'il ait une quelconque force probante au vu des erreurs relevées, est pour le moins incomplet et ne permet pas de retenir que l'intimée aurait falsifié ses horaires, ce qui implique une volonté de tromper, qui n'a pas été prouvée par l'appelante, alors qu'elle avait la charge d'apporter la preuve stricte du motif objectif qu'elle avançait. En effet, de simples erreurs dans la retranscription ne sont pas suffisantes pour justifier un motif de licenciement dans un cas tel que celui-ci, où l'employée donne toute satisfaction à son employeur, dans les fonctions pour lesquelles elle a été engagée. Il est ainsi beaucoup plus probable que, dans le cas précis, l'appelante ait pris la décision de licencier l'intimée en raison du fait qu'elle ne lui avait annoncé son état de grossesse que quelques jours après avoir été promue et augmentée. Il sera ainsi considéré que l'appelante n'a pas réussi à démontrer l'existence d'un motif objectif justifiant le licenciement de l'intimée à son retour de congé maternité et n'a pas renversé la présomption de congé discriminatoire, de sorte que le congé doit être qualifié de tel. 4. L'intimée remet en cause l'indemnité de 15'000 fr. que lui a octroyé le Tribunal (sur une base erronée) et sollicite qu'elle soit portée à 53'300 fr., correspondant à six mois de salaire brut, 13^{ème} salaire pro rata temporis compris. 4.1.1 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité. L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur: sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (art. 336a al. 1 et 2 CC, également applicable par renvoi de l'art. 10 al. 4 LEg). Le salaire déterminant est le salaire brut, auquel s'ajoutent les autres prestations de l'employeur, revêtant un caractère salarial, comme le treizième salaire. Il convient de se fonder sur le salaire du dernier mois ou sur la moyenne des salaires de la dernière année (Arrêts du Tribunal fédéral 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 4.1 et les références citées; 4A_571/2008 du 5 mars 2009 consid. 5.1). Le juge fixe l'indemnité en équité (art. 4 CC; ATF 123 III 391 consid. 3c). Il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (arrêt du Tribunal fédéral 4 A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1 in SJ 2017 I 297; ATF 123 III 391 consid. 3c; 123 III 246 consid. 6a; 119 II 157 consid. 2b). L'indemnité ne pouvant être considérée comme un revenu tiré de l'activité lucrative, elle ne fait pas partie du salaire déterminant au sens de la Loi sur l'assurance-vieillesse et survivants et ne donne donc pas lieu à la perception de cotisations sociales (ATF 123 V 5 ; DUNAND, op. cit., n- 9 ad art. 336a CO). La Cour de céans a alloué dans un cas de licenciement pour cause de maternité d'une employée ayant quatre ans d'ancienneté et un employeur ayant connu des difficultés financières une indemnité

équivalent à quatre mois de salaire (CAPH/102/2023 du 4 septembre 2023 consid. 4.2).

4.1.2 Les créances devenant exigibles par l'expiration du contrat, le créancier peut en réclamer le paiement avec un intérêt moratoire à 5% dès la fin des rapports de travail, sans qu'une mise en demeure soit nécessaire (arrêt du Tribunal fédéral 4C_414/2005 du 29 mars 2006 consid. 6, relatif à l'indemnité pour licenciement abusif. Le dies a quo des intérêts moratoires démarre ainsi le lendemain de la fin des rapports de travail, moment auquel les créances sont devenues exigibles en vertu de l'art. 339 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C_320/2005 du 20 mars 2006 consid. 6.2, relatif à l'indemnité pour licenciement abusif).

4.2 En l'espèce, pour fixer le montant de l'indemnité, il sied de prendre en considération l'ancienneté de l'intimée (quatre ans), son jeune âge et sa situation personnelle, à savoir sa maternité récente. La naissance d'un premier enfant est une étape importante, de sorte qu'un licenciement dans une telle période représente un inconvénient majeur, tant sur le plan financier que pour entreprendre une recherche d'emploi. L'intimée ne soulève cependant pas de circonstances particulières dans sa situation économique et ne semble pas avoir été particulièrement affectée par le licenciement intervenu puisqu'elle a souhaité poursuivre son travail pendant la durée du délai de congé, malgré le fait que l'appelante lui ait proposé d'être libérée de ses obligations. L'appelante ne souffre d'aucune difficulté financière et aucune faute concomitante de l'intimée ne peut être retenue, ou tout au plus une faute légère d'inattention dans l'enregistrement de ses horaires, laquelle n'aurait pas donné lieu à un licenciement si le motif de maternité n'existait pas. Au vu de ces éléments, il se justifie d'allouer à l'intimée une indemnité équivalente à quatre mois de salaire. L'appelante percevait en dernier lieu un salaire brut de 8'232 fr. treize fois l'an, soit de 8'918 fr. par mois sur douze mois, de sorte qu'elle a droit à une indemnité nette de 35'672 fr. Par conséquent, l'appelante sera condamnée à verser à l'intimée une somme de 35'672 fr. nets avec intérêts à 5% l'an dès le lendemain de la fin des rapports de travail, soit dès le 1^{er} avril 2021.

5. L'intimée sollicite que l'appelante soit condamnée à lui délivrer un certificat de travail conforme au titre 19 qu'elle a produit devant les premiers juges, correspondant au projet de certificat de travail qu'elle avait élaboré, ou, à défaut, au titre 30 (projet de certificat de travail de l'employeur) avec quelques ajouts, renvoyant à cela au titre 34 qu'elle a produit devant les premiers juges. Ce faisant, l'intimée n'indique pas en quoi le raisonnement des premiers juges, qui ont considéré que le certificat de travail proposé par l'appelante comportait toutes les mentions nécessaires, serait erroné. Non motivé, son grief sera rejeté (art. 311 al. 1 CPC). 6.

6.1 Lorsque l'autorité d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 308 al. 3 CPC). Il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens dans les litiges en matière de LEg (art. 114 let. a et 116 al. 2 CPC; art. 22 al. 1 LaCC). C'est ainsi à raison que le Tribunal n'a pas fixé de frais judiciaires ni de dépens. Le fait que la Cour ait modifié la solution retenue par le Tribunal n'y change rien. Le jugement querellé sera donc confirmé sur ce point. 6.2 Pour les mêmes raisons, il ne sera pas perçu de frais ni alloué de dépens d'appel. En conséquence, l'avance de frais de 300 fr. effectuée par l'intimée lui sera restituée. * * * * PAR CES MOTIFS, La

Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A_____ SA le 20 février 2023 contre le jugement JTPH/13/2023 rendu le 19 janvier 2023 par le Tribunal des Prud'hommes dans la cause C/3144/2021, ainsi que l'appel joint formé par B_____ le 30 mars 2023 contre ce même jugement. Au fond : Annule le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris, et statuant à nouveau : Condamne A_____ SA à verser à B_____ la somme de 35'672 fr. nets avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2021.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres

conclusions. Sur les frais : Dit que la procédure est gratuite et qu'il n'est pas alloué de dépens. Ordonne aux Services financiers du pouvoir judiciaire de restituer la somme de 300 fr. à B_____. Siégeant : Madame Jocelyne DEVILLE CHAVANNE, présidente; Madame Nadia FAVRE, Monsieur Valery BRAGAR, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, 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.