

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

CA 2021 - 1

JUGEMENT
DU TRIBUNAL DES PRUD'HOMMES
DU 29 SEPTEMBRE 2022

Entre

Madame _____, domiciliée rue _____
_____, partie demanderesse, comparant par Me Céline MOREAU, avocate,
rue des Pavillons 17, case postale 90, 1211 Genève 4, en l'Étude de laquelle elle fait
élection de domicile,

d'une part,

et

_____, partie défenderesse, comparant en personne,

d'autre part.

Le présent jugement est communiqué pour notification aux parties par pli recommandé.

EN FAIT

A. (ci-après) est une société de droit suisse, sise à Genève, ayant notamment pour but le commerce d'articles d'horlogerie et l'exploitation de magasins (cf. extrait du Registre du commerce).

en est l'administrateur président et (le sous-directeur, dotés d'une signature collective à deux.

B. Par contrat de travail signé le 17 octobre 2016, , née le , a été engagée pour une durée déterminée du 20 octobre au 31 décembre 2016, en qualité de "collaborateur de vente" pour le " Genève", moyennant un salaire mensuel brut de CHF pour quarante heures par semaine (pièce 1 dem.). Le *shop* précité se trouvait dans le magasin de à Genève (art. 2 du contrat). L'employé était subordonné au *boutique manager*.

En préambule du contrat, il était précisé que dans l'esprit de simplifier les choses et non de discriminer le sexe féminin, il était renoncé à utiliser dans le contrat le genre féminin des mots suivants : employé, collaborateur, subordonné, etc. et qu'il allait sans dire que la forme retenue incluait la forme féminine.

Selon l'article 4 du contrat, un treizième salaire *pro rata temporis* serait versé à la fin de l'année civile et à la fin de l'engagement. L'employé avait droit à vingt-cinq jours de vacances par année civile (art. 6 du contrat).

D'après l'article 14 du contrat, le for était à Bienne en cas de litiges.

Par avenant au contrat de travail entrant en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017, a été engagée pour une durée indéterminée. Aucune période d'essai n'était prévue. Les clauses du contrat de travail non modifiées par l'avenant restaient inchangées et étaient toujours applicables (pièce 4 dem.).

Dès février 2019, le salaire mensuel brut de base a été augmenté à hauteur de CHF (liasse 14 Trib.). Le dernier salaire mensuel brut de base s'est élevé à CHF (pièce 17 dem.).

C. En juin 2019, a débuté une grossesse (fait non contesté par les parties).

D. A compter du 1^{er} novembre 2019, a été promue en qualité d'assistante *store manager* toujours au sein du même *shop*. Une prime de responsabilité était liée à cette nouvelle fonction, à savoir un montant de

CHF . versé chaque mois de l'année, sauf en cas d'absence au travail (maladie, accident, maternité, etc.) (pièce 6 dem.).

- E. Le 20 décembre 2019, . a, par sa signature d'un courrier de ; I du 6 décembre 2019, demandé à bénéficier de deux semaines supplémentaires de congé maternité (dix-huit semaines) selon l'article 8.1 du Manuel du personnel de . (ci-après le Manuel) et s'est engagée à ce que son contrat de travail ne prenne pas fin dans les douze mois qui suivaient la fin du congé maternité prolongé (pièce 8 déf.).

Selon ledit courrier, a indiqué avoir appris la nouvelle de sa grossesse et la félicitait. En cas de non-respect de l'engagement précité, elle serait en droit d'exiger, par compensation ou autre moyen, la restitution des prestations supplémentaires versées. De plus, les conditions liées au congé de deux semaines ne conféraient aucune protection supplémentaire et en cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur, le congé supplémentaire restait acquis à l'employée.

Il était également mentionné qu'en cas de non reprise d'activité après le congé maternité qui n'aurait également pas été signalé au plus tard trente jours après l'accouchement, le congé payé normal de seize semaines serait réduit aux prestations légales fédérales et cantonales et la restitution des prestations versées en trop par l'employeur serait demandée conformément à l'article 8.1 du Manuel.

- F. A compter du 29 janvier 2020 jusqu'au 2 avril 2020, s'est trouvée en incapacité totale de travail pour maladie (pièce 7 dem.).

Le 21 mars 2020, a accouché de son enfant et a été en congé maternité pendant dix-huit semaines (faits admis par les parties).

Elle a ensuite été en vacances du 27 juillet au 21 août 2020, et en congé du 24 au 26 août 2020 (pièces 22 dem. et 4 déf.).

- G. Le 27 août 2020, a repris son poste de travail (fait admis par les parties). Elle a travaillé jusqu'au 30 août 2020, puis les 1, 4, 5, 7, 8, 14, 15 et la matinée du 17 septembre 2020 (pièce 4 déf.).

, supérieur hiérarchique de était du 3 au 7 septembre 2020 en congé et du 9 au 12 en vacances. Une période de congé du 14 au 16 était également prévue (pièce 23 dem. ; fait admis parties).

- H. Par courriel du 31 août 2020, adressé notamment aux différents *shops* situés dans les magasins de Suisse dont Genève et à *store manager*, et (appelé) *retail manager*, a indiqué que la montre de marque (ci-après) leur serait remise dans les jours qui suivraient et

qu'il était strictement interdit de vendre celle-ci avant le 7 septembre 2020, même sur requête d'un client (pièce 3 déf.).

I. Le 4 septembre 2020, à 11h12, [redacted] a vendu une montre [redacted] à une cliente (fait admis par les parties).

A 14h54, [redacted] a envoyé un message WhatsApp dans le groupe "Team [redacted] Genève", informant ses collègues qu'il était strictement interdit de vendre la montre précitée avant le lundi suivant, 12h (pièce 9 dem.). [redacted] lui a répondu, par message de 17h23, en la remerciant de contacter tous les clients si ce n'était pas encore fait pour les informer. [redacted] a rétorqué, par message de 17h48, que les clients étaient déjà informés.

Par courriel de 15h26 adressé à [redacted], [redacted] a reconnu avoir vendu la montre [redacted] d'un montant de CHF [redacted] à une cliente qui souhaitait offrir celle-ci à son époux pour son anniversaire (pièce 8 dem.). Ayant vu les montres entreposées dans l'armoire, elle s'était directement dirigée vers la nouvelle montre sans se poser de questions. La seule chose qui l'avait alertée sur son erreur avait été la réaction de son collègue qui lui avait dit que la date du jour n'était pas le 7 septembre 2020. Elle a ajouté regretter son manque de vigilance et le manque d'informations par rapport à la sortie de cette nouvelle montre, ce qui l'avait poussée à effectuer cette vente sans se poser de questions. Elle avait seulement voulu satisfaire la demande de la cliente.

Par courriel de 15h54 adressé à [redacted] et [redacted], [redacted] a repris pratiquement le même contenu que le courriel précité de 15h26 (pièce 8 dem.). Elle a néanmoins ajouté qu'elle était consciente de l'erreur commise et en était vraiment navrée. Elle avait également voulu réaliser du chiffre d'affaires, en particulier durant cette période délicate.

Par courriel de 17h38 adressé aux différents *shops* situés dans les magasins [redacted] de Suisse dont [redacted], et à [redacted] et [redacted], [redacted] a rappelé qu'il était strictement interdit de vendre la montre précitée avant le lundi 7 septembre 2020, 12h (pièce 10 déf.). Elle les remerciant d'en prendre bonne note et de s'assurer que tous les collaborateurs en étaient bien informés.

J. Le 14 septembre 2020, [redacted] s'est présenté au poste de travail, un jour plus tôt que prévu par rapport à ses congés (fait admis par les parties).

Lors d'un entretien, [redacted] a résilié le contrat de travail de [redacted] avec effet au 30 novembre 2020, avec libération de l'obligation de travailler dès le 14 septembre 2020 (fait admis par les parties ; pièces 10 dem. et 11 déf.).

Le courrier de résiliation, daté du 4 septembre 2020 et signé par [redacted] et [redacted] directrice des ressources humaines, a été remis en mains propres à [redacted]. Selon ledit courrier, le compte [redacted]

vacances et heures serait considéré comme soldé au terme des rapports contractuels.

Au cours de l'entretien, il a été indiqué à [] que le seul motif du congé était la vente de la montre [] et ses compétences professionnelles ont été louées (faits admis par les parties).

K. Le 29 septembre 2020, [] a établi un certificat de travail intermédiaire en faveur de [], à teneur duquel cette dernière était une collaboratrice très performante, engagée et flexible, possédant de très bonnes connaissances professionnelles et dotée d'une grande conscience professionnelle, ayant toujours fourni une grande quantité de travail et ne rechignant jamais à la tâche (pièce 11 dem.). En outre, elle était une collaboratrice très motivée, autonome et polyvalente, sa joie de vivre naturelle attirant la clientèle. Elle avait su créer une très bonne ambiance au sein de l'équipe. Sa grande disposition à assumer ses responsabilités faisait d'elle une collaboratrice appréciée et digne de confiance. Loyale, proactive, respectueuse et rigoureuse, elle entretenait d'excellentes relations avec les clients, ses collègues et supérieurs.

L. Selon certificat médical établi le 20 octobre 2020, le Dr [] spécialiste en médecine générale, homéopathie et acupuncture, a déclaré avoir examiné [] ce jour-là et avoir constaté un syndrome dépressif nécessitant un traitement antidépresseur (pièce 12 dem.).

M. Par courrier de son conseil du 10 novembre 2020, [] a formé opposition à son congé et sollicité la motivation écrite de celui-ci (pièce 13 dem.).

Selon courrier du 20 novembre 2020 signé par une avocate de son département légal, [] a confirmé que le licenciement de [] était lié à la vente de la montre [] le 4 septembre 2020, avant la levée de l'embargo le lundi 7 septembre 2020, 12h (pièce 14 dem.).

Ce licenciement était intervenu dans le contexte du lancement mondial de la montre connectée de []. Compte tenu de l'importance extrêmement stratégique du lancement de la première montre connectée du [], des directives très précises avaient été données par la direction en relation avec la mise sur le marché du produit.

Des instructions concernant le lancement de la montre avaient été envoyées à la boutique par courriels des 18 et 31 août 2020. De plus, les 27 et 28 août 2020, le *store manager* avait réuni l'ensemble de l'équipe de vente pour une nouvelle communication orale. L'interdiction de vendre la montre avant la levée de l'embargo avait été dûment notifiée aux *stores managers* selon communiqué du 4 septembre 2020.

avait commis une faute grave, au regard de l'impact sur l'ensemble d'une campagne marketing stratégique lancée dans un marché ultra-concurrentiel.

- N. Par courrier du 21 décembre 2020, () a allégué que son licenciement était discriminatoire au sens de l'article 5 de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (ci-après LEg) (pièce 15 dem.). En effet, son congé était présumé discriminatoire dès lors qu'elle avait été licenciée à l'issue de la période de protection relative à sa maternité, soit une semaine après son retour au travail.

En outre, la motivation du licenciement par une supposée "faute grave" ne suffisait pas à renverser cette présomption, étant donné que le congé était ordinaire et non immédiat. Ainsi, l'épisode reproché ne pouvait être constitutif d'une faute grave.

() a de plus contesté avoir reçu des communications écrites au sujet de l'interdiction de la vente de la montre avant le vendredi 4 septembre 2020, 11h37, et d'avoir été invitée à une réunion de l'équipe les 27 et 28 août 2020, malgré sa présence sur le site de vente ces jours-là.

Elle avait découvert cette interdiction avec grand étonnement lorsqu'une collègue lui avait mentionné l'embargo et la réception d'un communiqué notifié par courriel le 4 septembre 2020 après la conclusion de cette vente. Elle n'avait donc pas violé son devoir de diligence.

() a encore indiqué que juste avant de recevoir son licenciement, elle avait été prise d'un malaise, lequel n'avait pas été pris en compte par son supérieur. Ce dernier aurait dû alerter ses propres supérieurs, lesquels auraient dû faire preuve d'égards à son encontre lors de la remise du congé, en tenant compte des risques particuliers pour sa santé physique et psychique. En outre, quatre mois après son licenciement, elle faisait toujours l'objet d'un suivi médical pour syndrome anxiodépressif réactionnel et suivait un traitement d'antidépresseurs.

Au vu de ce qui précédait, () a imparti à () un délai au 4 janvier 2021 pour qu'elle s'acquitte de la somme de CHF () à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire équivalente à six mois de salaire et de CHF () à titre d'indemnité pour tort moral.

- O. Par requête de conciliation déposée à l'office postal le 24 mars 2021, () a assigné () en paiement de la somme totale de CHF () avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 novembre 2020.

Une audience de conciliation s'est tenue le 5 mai 2021, sans succès, de sorte qu'à l'issue de celle-ci, une autorisation de procéder a été délivrée à ()

P. Par demande déposée à l'office postal le 2 août 2021, [redacted] a assigné [redacted] en paiement de la somme totale de CHF [redacted] avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 novembre 2020. Ladite somme se décompose comme suit :

- CHF [redacted] brut, à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire, équivalente à six mois de salaire ;
- CHF [redacted] net, à titre d'indemnité pour tort moral ;
- CHF [redacted] brut, à titre d'indemnité pour 43,28 heures de travail supplémentaires ;
- CHF [redacted] net, à titre d'indemnité pour 7,9 jours de vacances non pris en nature.

A l'appui de ses conclusions, [redacted] a repris le même argumentaire que celui contenu dans son courrier du 21 décembre 2020.

A l'appui de sa demande, elle a notamment produit sa fiche de salaire de septembre 2020 (pièce 17 dem.), selon laquelle le salaire mensuel brut s'élevait à CHF [redacted] se décomposant comme suit : CHF [redacted] à titre de salaire mensuel, CHF [redacted] à titre d'indemnité pour heures de travail effectuées le dimanche et les jours fériés, CHF [redacted] à titre de prime de responsabilité, CHF [redacted] à titre d'allocations "GE payées par ALFA" et CHF [redacted] à titre de contribution patronale caisse maladie.

Q. Par mémoire de réponse déposé à l'office postal le 13 septembre 2021, [redacted] a conclu au déboutement des conclusions de [redacted], avec suite de frais et dépens.

A l'appui de ses conclusions, [redacted] a notamment allégué que [redacted] avait été licenciée de manière ordinaire avec pour seul motif objectif la faute grave commise par l'ignorance volontaire de directives strictes et claires, applicables à l'ensemble du personnel sur un point de stratégie commerciale cruciale concernant un produit clé, la montre [redacted].

Par ailleurs, le fait de n'avoir pas satisfait aux tâches et responsabilités de son poste, soit "exemplarité en termes d'accueil et de vente des produits" ou "relai des informations entre le *store manager* et l'équipe" relevait également de cette même faute. Une telle faute, commise par tout membre du personnel de vente sur les 106 vendeurs en Suisse, aurait justifié la même sanction d'une résiliation du contrat de travail. Bien évidemment, si de nombreux employés avaient commis la même erreur et si la communication sur la montre avait été lacunaire ou défailante, la situation n'aurait pas été la même.

Pour le surplus, une protection plus étendue que la norme suisse avec la possibilité de prolonger le congé maternité payé, d'y ajouter des vacances si la demanderesse le souhaitait, l'octroi d'une promotion durant la grossesse et l'inexistence de propos discriminatoires en lien avec la grossesse ou maternité de la part d'un supérieur démontraient l'absence de discrimination.

Au vu de ce qui précédait, le licenciement ne pouvait être considéré comme discriminatoire.

a ajouté avoir montré beaucoup d'égards et de soutien à la demanderesse, en annonçant la résiliation des rapports de travail, afin de préserver sa personnalité. I avait, de surcroît, fourni tous les efforts pour lui éviter un licenciement, en allant défendre le prononcé d'un avertissement auprès de ses propres supérieurs par exemple, et l'accompagner et la soutenir de son mieux à l'entretien de licenciement. Pour ces raisons, une indemnité pour tort moral ne pouvait être octroyée.

A l'appui de son mémoire, a notamment produit un courriel de adressé le 3 mai 2021 à , selon lequel il lui confirmait qu'une commutation (sic!) sur le groupe *WhatsApp* du 18 août 2020, antérieure au retour en poste de I, avait été faite concernant l'embargo et la date de vente de la (pièce 6 déf.). Cette dernière n'avait été retirée de ce groupe que le 19 septembre 2020.

Une photocopie d'un message du 18 août 2020 du groupe *WhatsApp* "Team ", formulé comme suit, était jointe au courriel précité : "Elles ne seront en vente que le 7 septembre. Je compte donc sur chacun d'entre vous pour les promouvoir jusque là. 1resa par personne / par semaine. Donc 2 resa chacun d'ici la sortie. Mais cela ne sera pas difficile vu le produit et les avantages qu'elle a comparé à la concurrence... Let's rock the touch !!!".

a également produit un courriel de I, avocate travaillant au sein de I, adressé à le 7 septembre 2021 (pièce 5 déf.). Selon ce courriel, la première demandait au second, lors de sa rencontre avec I, d'inviter ce dernier à noter par écrit et signer les propos qu'il leur avait tenus oralement et répondre aux questions qu'elle ne connaissait pas et qui figuraient dans la demande en justice de la demanderesse. En dessous des questions posées se trouvaient les réponses écrites manuellement par I et signées le 7 septembre 2021.

a également produit le Manuel du personnel de I, dans sa version de janvier 2017 (pièce 7 déf.).

R. Trois audiences de débats se sont tenues les 23 février, 30 mars et 8 juin 2022. Au cours de celles-ci, les parties ont confirmé leurs écritures.

et I en fonction depuis janvier 2019, ont été entendus en qualité de partie.

D'anciennes employées et employés de I ont été entendus en qualité de témoin. Les personnes suivantes ont été citées par la demanderesse : née en 1990 et en poste du 14 décembre 2016 au 31 octobre 2020, a été licenciée et est partie à une procédure prud'homale pendant contre

3, née en 1988 et en fonction de novembre 2016 à août 2019, a été licenciée. F en poste de 2016 à fin 2021, a été licencié avec effet immédiat et interdit d'accès aux magasins

L'audition de la témoin , en poste de juin 2016 à avril 2021 et ayant démissionné courant mars 2021, a été requise par le Tribunal.

conseiller de vente au sein de depuis juillet 2019 et terminant son contrat de travail, sur démission, le lendemain de son audition du 30 mars 2022, et conseiller de vente au sein de depuis février 2018, cités par la défenderesse, ont également été entendus en qualité de témoin.

Au cours de l'audience du 23 février 2022, eu de la peine à s'exprimer et est tombée en larmes, à deux reprises, lorsqu'elle a abordé les sujets relatifs à la notification de son congé et aux conséquences de celui-ci sur sa santé.

Ceci étant présenté, il ressort de l'administration des preuves ce qui suit.

S. *Du travail effectué par au sein de la boutique et de ses relations avec ses collègues.*

a indiqué qu'au cours de ses rapports de travail, elle avait tissé des liens d'amitié avec , et gardé des contacts depuis leurs départs respectifs.

a déclaré qu'elle avait travaillé avec la demanderesse de novembre 2016 à mi-février 2017 et que cette dernière était très travailleuse.

a indiqué qu'il s'entendait bien avec la demanderesse lorsqu'ils travaillaient ensemble. Pour , leurs relations étaient sympathiques et amicales.

a déclaré que ses relations avec la demanderesse étaient professionnelles et qu'ils avaient gardé des contacts amicaux suite à son congé mais plus à ce jour. était une des meilleures vendeuses et était très investie. Elle n'avait jamais reçu de reproches ni d'avertissement.

T. *De l'environnement de travail pour t les employées de*

a déclaré que la promotion obtenue alors qu'elle était enceinte de son deuxième enfant avait été proposée par , contre l'avis de . Cette dernière a contesté ce dernier point.

a précisé que J a l'avait soutenu lors qu'il avait demandé une promotion en faveur de celle-ci, alors qu'elle venait de les informer qu'elle était enceinte.

a indiqué qu'après la naissance de son premier enfant, lui avait demandé, lors d'une discussion informelle sur la surface de vente, si elle souhaitait avoir d'autres enfants, ce que cette dernière a contesté.

a expliqué que favorisait le retour au travail des jeunes mères et proposait, si possible, une adaptation de l'horaire de travail. Des demandes de réduction des taux d'occupation de 100 à 80% étaient facilement acceptées. Les taux inférieurs à 80% n'étaient toutefois pas encouragés, car ils compliquaient l'organisation de la boutique.

a reconnu avoir insisté auprès de la demanderesse pour qu'elle consulte son médecin pendant sa grossesse, de manière à ce que ce dernier réduise son temps de travail de 40 à 30%.

Pour , il n'avait ni eu l'impression ni avait été confronté à un comportement discriminatoire à l'encontre des femmes de la part de la défenderesse. Au 30 mars 2022, l'équipe de la boutique était composée de huit personnes, dont quatre hommes et trois femmes la semaine, et une autre femme le samedi. Une de ces femmes dans la quarantaine avait un enfant âgé d'environ douze ans, une autre également dans la quarantaine n'avait pas d'enfant et la troisième, sans enfants, avait vingt-deux ans.

a déclaré avoir été licenciée peu de temps après son retour de congé maternité fin juillet 2020, le motif invoqué étant ses nombreuses absences maladies en 2018. Son dernier jour de travail avait été le 14 août 2020.

a déclaré avoir accouché le 3 mars 2018 d'un enfant mort-né, suite à une grossesse de sept mois. Elle avait alors informé sa responsable (de novembre 2016 à mi-février 2017) et les ressources humaines de cette situation et de sa sortie d'hôpital. Elle leur avait demandé de pouvoir bénéficier de quelques jours de congé pour s'occuper des formalités administratives. La seule réponse qu'elle avait obtenue avait été la réception d'un courrier aux alentours du 20 mars 2018, signé par lui annonçant la fin de ses rapports de travail. Suite à son téléphone,

lui avait dit comprendre la difficulté de la situation mais qu'elle ne pouvait agir autrement.

Durant son congé maternité de seize semaines obtenu, elle était à nouveau tombée enceinte. Elle ignorait ce fait au moment où elle avait offert de nouveau ses services en mai-juin 2018. Elle avait travaillé environ deux semaines à cette époque-là. La réponse de la défenderesse avait de nouveau été l'envoi d'un courrier de licenciement le 22 mai 2018. Par l'intermédiaire d'un syndicat, elle avait fait valoir ses droits auprès de la défenderesse et son licenciement avait été déclaré non valable. Elle était restée sur une période de sept mois dans une situation juridique particulière, la défenderesse considérant que le congé était

valable à l'inverse de son syndicat. Elle ne travaillait donc pas et ne percevait pas d'allocations chômage.

Etant enceinte à la réception de ce congé, ce dernier n'avait pas déployé d'effets. Elle avait alors accouché d'un garçon le 29 avril 2019. Après les seize semaines de congé maternité, elle devait reprendre le travail le 20 août 2019. Suite à une impossibilité de se présenter finalement le 19 août 2019 à la boutique tel que demandé pour des raisons de sous-effectif, et expliquée par SMS du 19 août 2019, elle avait reçu un courrier de licenciement avec effet immédiat pour faute grave, daté du 19 août 2019. Après avoir contesté ce congé, la défenderesse lui avait proposé de lui payer la somme de CHF , ce qu'elle avait refusé. Elle n'avait pas déposé de demande prud'homale contre la défenderesse, par manque de temps et d'énergie.

a encore indiqué ignorer s'il y avait un lien entre les licenciements de la demanderesse et . Pour lui, le cas de était atypique.

U. *Du retour de congé maternité de et du climat de la boutique en août 2020.*

a déclaré qu'à son retour de congé maternité, lui avait fixé les priorités, à savoir faire du chiffre, relever l'inventaire des marques et gérer le retour des montres auprès des fournisseurs. Elle avait alors ressenti une forte tension autour du chiffre d'affaires et des pressions en lien avec ces priorités de la part de son supérieur.

L'inventaire demandé avait consisté à mettre un code-barres sur chaque montre et les bijoux, à numéroter tous les placards dans lesquels étaient rangés les 3000 montres environ et les bijoux. Un tel inventaire était normalement réparti entre les vendeurs – ce qu'a confirmé – mais à cette période-là, peu de vendeurs étaient présents et elle s'était occupée principalement de cette tâche. Cet inventaire se différenciait du comptage hebdomadaire, lequel était rapide et servait à vérifier que le nombre de montres en stock correspondait à celui dans l'informatique.

a précisé que l'inventaire s'effectuait une fois par an et était annoncé bien à l'avance. Il a d'abord mentionné qu'un jour précis était fixé avant d'ajouter que l'inventaire se comptait en plusieurs jours. Il ignorait à quelle date l'inventaire 2020 avait été prévu.

a contesté avoir requis de la demanderesse de procéder à un inventaire mais plutôt à un comptage, procédure qui était appliquée à tous les collaborateurs tout au long de l'année, à tour de rôle, pendant une semaine. Il lui avait aussi fixé des objectifs de vente, comme pour ses autres collègues. S'il y avait moins de vendeurs présents, les objectifs de vente étaient mécaniquement plus hauts.

I a déclaré que l'ambiance était tendue et glaciale au niveau de tout le personnel. I a indiqué qu'à son propre retour de congé maternité fin juillet 2020, le climat au travail était particulier, en raison notamment de la pandémie liée au COVID-19. Les employés étaient soumis à une pression quant au chiffre d'affaires à réaliser.

Selon I, vu la conjoncture sociale, économique et sanitaire, l'ambiance dans les boutiques devait être tendue en raison du manque d'effectif.

I a déclaré à l'inverse que l'ambiance au travail en août 2020 était normale, tout en précisant avoir été en vacances du 20 août au 10 septembre 2020. Il n'avait pas ressenti de pression particulière concernant le chiffre d'affaires, à l'instar de I. L'équipe travaillait alors trois jours par semaine, en RHT, et touchait son salaire à 100%.

Pour I, l'ambiance était bonne dans la boutique. Sortant du premier confinement dû à la pandémie de COVID-19, ils ne savaient pas trop comment la situation allait évoluer. I a débriefé avec chacun sur leurs propres chiffres. Il n'avait pas reçu d'objectifs particuliers et on ne lui avait pas fixé de chiffre d'affaires à atteindre. Le personnel avait été placé en RHT et avait été payé pendant une longue période à 100% puis à la fin à 90%.

V. De la consultation des courriels et des mesures prises par I en vue de respecter la date officielle de vente de la montre

I a déclaré qu'à son retour de congé maternité, lui avait précisé que les courriels étaient devenus secondaires.

I et I ont confirmé qu'il existait une boîte à courriels de la boutique que tous les employés pouvaient voir devaient consulter. La première a précisé qu'elle consultait de manière générale cette boîte quand elle n'avait rien à faire, étant précisé que le nombre de courriels entrant pouvait varier entre deux et huit par jour. Le second a indiqué qu'il consultait celle-ci tous les jours par conscience professionnelle, sauf si le suivi journalier de la clientèle l'en empêchait. Selon le troisième, I et la demanderesse n'avaient pas la responsabilité de relever cette boîte, bien que de par leur fonction, ils étaient plus souvent devant l'ordinateur. Il n'y avait pas de personne désignée pour prendre connaissance des courriels et informer l'équipe.

I a indiqué que l'assistante *store manager*, en tant que remplaçante officielle du *store manager*, assumait les responsabilités de ce dernier en son absence, y compris toute la partie administrative liée aux courriels et informations générales.

I a confirmé que l'équipe de vente recevait des courriels d'information du groupe. En tant que vendeuse, occupée à la vente et la gestion des montres, la lecture de ceux-ci n'était pas sa priorité. La responsabilité

liée la lecture de ces courriels incombait au *store manager*, ce qu'a confirmé tout en ajoutant qu'elle était partagée avec son assistante. I a lui précisé que la tâche de consultation incombait plus à la demanderesse, dès lors qu'elle était l'assistante de

S'agissant de la communication des informations, il ressort de l'administration des preuves ce qui suit. a confirmé que le 27 août 2020 ainsi que les jours suivants, elle n'avait pas reçu d'informations concernant l'embargo sur la vente de la montre . Elle a également confirmé qu'elle faisait partie du groupe *WhatsApp* " : Genève" et qu'elle n'avait pas lu les messages de ce groupe durant son congé maternité et les vacances qui avaient suivi ce dernier. Elle n'avait pas lu le message figurant sous pièce 6 déf. et avait quitté ledit groupe le 19 septembre 2020.

a expliqué que durant les deux semaines précédant son licenciement, elle n'avait ni reçu d'information quant à l'embargo sur la montre , ni assisté à un *meeting* ou à une séance d'information particulière, à son retour de congé maternité.

a rappelé que l'annonce de l'embargo avait été faite par courriel aux collaborateurs le 31 août 2020, par message *WhatsApp* et par formation directe par la marque . La demanderesse avait été informée directement par , ce que ce dernier a confirmé.

Selon , il avait informé la demanderesse de la vente prochaine de la montre de manière écrite (supports PDF ou autres) avant son retour de congé maternité et de manière orale à son retour. Les autres collaborateurs avaient été informés par les mêmes moyens. Il a précisé que la montre devait au préalable sortir avant le 7 août 2020. La date avait alors été repoussée d'une semaine. D'après lui, il avait informé la demanderesse de l'embargo prolongé.

et I ont confirmé que la montre fait l'objet de formations particulières destinées au personnel de vente, concernant son fonctionnement et ses options. Le premier a précisé que ces formations avaient été dispensées en août 2020 par I et le personnel de F. Le second a uniquement mentionné des formations données par des membres de leur équipe et le *brand manager* de la marque . Il a précisé avoir été un des premiers membres de l'équipe à connaître la date officielle de sortie et une collègue lui avait confirmé avoir appris de lui l'interdiction de vente.

I et ont ajouté que I, un collaborateur du groupe , leur avait également donné des explications complémentaires.

ne pouvait dire si tous les collaborateurs avaient été informés de la date de sortie de la montre. Pour il était possible que la demanderesse n'ait pas été informée de l'interdiction de vente de la montre. Il n'en avait pas discuté avec la demanderesse avant le 4 septembre 2020.

Pour _____ et _____, la date de sortie de cette montre, soit le 7 septembre 2020, leur avait été annoncée oralement. Le premier a précisé que cela avait été fait par _____, une voire deux semaines auparavant, et le second a indiqué "juste avant" la date de sortie officielle.

_____ a déclaré que seules des réservations étaient possibles avant ladite date, ce qu'ont confirmé _____ et _____

_____ a confirmé avoir reçu le message *WhatsApp* dans le groupe "Genève", figurant sous pièce 6 déf., et faire partie de la liste des destinataires de ce groupe. Dans ce groupe, il y avait des échanges formels réguliers et informels. A son avis, la demanderesse n'était pas active dans ce groupe durant son congé maternité et en tant qu'*assistante store manager*, elle communiquait plus que les autres collaborateurs.

Concernant le stockage de la montre _____, il ressort de l'administration des preuves ce qui suit. _____ a déclaré que les cartons de la montre _____ étaient arrivés une semaine avant le lancement du produit. Il n'avait pas souvenir de la présence de la demanderesse à sa réception.

_____ et _____ ont indiqué que les modèles de montres _____ étaient stockées dans un placard pour qu'on puisse les reconnaître, fermé à clé, comme toutes les autres montres de la boutique, à la libre disposition du personnel.

_____ a expliqué qu'il n'y avait pas de *flags* attirant l'attention du personnel de vente quant à la date de sortie, ce qu'a confirmé _____ étant donné que tous les vendeurs étaient au courant de l'embargo

Pour _____ la montre _____ n'était pas exposée en vitrine avant le 7 septembre 2020 et il était possible qu'il y ait eu un modèle d'exposition sur un présentoir particulier de la boutique, avant la date de sortie officielle.

W. *Des faits survenus le 4 septembre 2020.*

_____ a expliqué qu'il était en vacances ce jour-là et que la demanderesse l'avait tout de suite appelé pour l'informer de l'erreur commise. Il lui avait demandé de raccrocher et de retrouver le client au plus vite. Elle lui avait alors dit : "Je ne sais pas pourquoi j'ai vendu cette montre. Je suis désolée. J'ai voulu bien faire".

_____ a déclaré avoir eu une discussion téléphonique avec la demanderesse, cette dernière l'informant avoir vendu la montre _____ en avance. Il lui avait alors conseillé de rédiger un rapport afin de s'expliquer.

_____ a expliqué qu'à cette date-là, bien que n'étant pas en service mais de passage à la boutique, il avait revu la demanderesse pour la première fois depuis son retour de congé maternité. Cette dernière n'était pas bien et lui avait annoncé qu'elle pensait avoir fait une bêtise, soit d'avoir vendu la montre. Il ne

s'était pas attendu à une telle erreur, pensant que la demanderesse était au courant de l'interdiction. Il lui avait alors conseillé d'être franche en expliquant à la défenderesse qu'elle n'était pas au courant et qu'elle avait répondu à une demande de client. A ce moment-là, l'éventualité d'un licenciement ne lui avait pas effleuré l'esprit.

X. *De la décision de licencier*

_____ a expliqué que la décision visant à licencier _____ avait été prise par _____ au moment de la découverte de la vente de la montre avant la date officielle et pour ce motif. _____ n'avait pas été impliqué. Un avertissement n'avait pas été envisagé. _____ était intervenu dans cette prise de décision et n'était pas en faveur de celle-ci, mais elle en ignorait les raisons. _____ avait contrôlé que la demanderesse était bien au courant de l'embargo, avant d'effectuer cette vente. Elle avait discuté de cette décision avec _____ et _____

_____ a déclaré ne pas se souvenir s'être exprimé sur la gravité de ce qui s'était passé. Ce qui comptait pour lui était d'obtenir des explications. Il ignorait l'impact financier que cette vente prématurée avait entraîné pour le groupe. Il relevait que la vente s'était faite malgré toutes les interdictions communiquées.

_____ a rajouté que l'achat litigieux n'avait pas été fait par un journaliste et que les *softwares* de la _____ n'étaient pas exploitables avant le 7 septembre 2020. Il avait été jugé que l'erreur commise par la demanderesse méritait un licenciement. Ils avaient tout fait pour préserver son intégrité lors de l'annonce du congé et l'avaient libérée de l'obligation de travailler durant le délai de congé.

A la connaissance de _____ aucun autre collaborateur n'avait vendu la montre _____ avant la date officielle de lancement. Durant ses rapports de travail, elle n'avait connu qu'un autre licenciement pour faute grave prononcé à Zurich, relatif également à la vente d'une montre.

Selon _____, _____ et _____ } avaient décidé de licencier la demanderesse. Il ignorait toutefois le moment de cette prise de décision. Il avait pour sa part tout essayé pour éviter son licenciement. Il avait ainsi passé des semaines à envoyer des courriels à _____ pour ne pas déboucher sur cette issue. Il avait demandé à _____ d'adresser un courriel à _____ pour lui expliquer les circonstances de la vente, ainsi que de modifier le projet qu'elle lui avait soumis afin qu'elle accentue sur le fait qu'elle était navrée et consciente de la gravité de son erreur et que cela ne se reproduirait plus. Il a confirmé lui avoir indiqué que dans le meilleur des cas, elle serait sanctionnée d'un avertissement.

Pour lui, la vente de la montre hors embargo ne justifiait pas du tout un congé et la demanderesse avait été licenciée pour faute grave. Son congé n'avait aucun lien avec la maternité. Il a reconnu avoir signé la pièce 5 déf. et que ce document reflétait ses déclarations faites le 7 septembre 2021. Il s'était déjà entretenu avec au sujet de la présente cause.

Y. *Du jour du licenciement le 14 septembre 2020.*

a déclaré qu'après l'annonce de son licenciement, lui avait proposé de retourner à l'espace de vente ou de rentrer chez elle. Vu son état, elle avait accepté la deuxième proposition. Elle ne s'était également pas sentie capable de récupérer ses affaires. lui avait alors proposé de le faire pour elle.

a admis être rentré prématurément de vacances, certainement en lien avec le congé à notifier à la demanderesse. Ce matin-là, il était particulièrement tendu à l'encontre de cette dernière. Certaines procédures de la semaine du 7 septembre 2020 n'avaient pas dû être effectuées par la demanderesse et il avait des objectifs à lui fixer. Après débriefing avec elle, il avait constaté que certaines procédures n'avaient potentiellement pas été respectées ou appliquées à la lettre.

Il a déclaré que était en état de choc – en larmes et traumatisée – lorsqu'il lui avait demandé de la suivre au quatrième étage. Il avait alors retardé l'annonce du licenciement de quelques minutes, lui permettant de reprendre son souffle et de boire un peu d'eau.

Il avait assisté à l'entretien de licenciement, comme cela lui avait été proposé et par respect pour L'entretien avait été très désagréable pour tout le monde, comme pour tous les autres entretiens visant à se séparer d'un collaborateur. Le témoin a confirmé que la demanderesse était abattue à l'annonce de son congé et que } avait déclaré à cette dernière qu'elle aurait ainsi "plus de temps pour s'occuper des enfants".

Pour ..., l'entretien de licenciement s'était bien déroulé, de façon cordiale, sans éclats, de larmes ou de colère. En entrant dans la salle de conférence, ' était stressée. Elle a contesté avoir émis des remarques en lien avec les enfants ou la grossesse lors de l'entretien de licenciement du 14 septembre 2020.

Z. *Des faits survenus après le 14 septembre 2020.*

a déclaré avoir commencé à faire des cauchemars et à repenser sans cesse au jour de son licenciement. Elle avait consulté à deux reprises son médecin en octobre 2020, lequel lui avait prescrit des antidépresseurs. Elle ne faisait que pleurer. Elle avait pris ces médicaments pendant un mois. Elle avait

deux enfants en bas âge dont elle devait s'occuper, ce qui ne lui laissait que peu de temps pour elle.

Elle a expliqué, en date du 23 février 2022, avoir retrouvé un travail depuis trois mois, toujours dans la vente.

a précisé que dans les semaines qui avaient suivi le licenciement, était dévastée, d'autant que son conjoint était sans activité lucrative et assumait donc jusque-là la responsabilité financière du foyer.

AA. Suite à l'administration des preuves, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions. Sur quoi, le Tribunal a gardé la cause à juger.

EN DROIT

1. a) Aux termes des articles 59 al. 2 let. b et 60 du Code de procédure civile suisse (ci-après CPC), le tribunal examine d'office s'il est compétent à raison du lieu et de la matière.

En principe la compétence des autorités judiciaires suisses est régie par la Loi fédérale sur le droit international privé (ci-après LDIP) (art. 1 al. 1 let. a LDIP). Cependant, cette loi réserve expressément l'application des traités internationaux (art. 1 al. 2 LDIP).

Selon l'article 19 de la Convention concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (ci-après la Convention ou CL), un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un Etat lié par la présente Convention peut être attrait devant les tribunaux de l'Etat où il a son domicile. Dans un autre Etat lié par la Convention, il peut être attrait notamment devant le tribunal du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail.

Selon l'article 21 ch. 1 CL, il ne peut être dérogé aux dispositions de la présente section que par des conventions attributives de juridiction postérieures à la naissance du différend.

Conformément à l'article 115 LDIP, les tribunaux suisses du domicile du défendeur ou du lieu dans lequel le travailleur accomplit habituellement son travail sont compétents pour connaître des actions relatives au contrat de travail (al. 1).

L'article 1 al. 1 let. a de la loi sur le Tribunal des prud'hommes (ci-après LTPH) prévoit que sont jugés par ledit Tribunal les litiges découlant d'un contrat de travail, au sens du titre dixième du Code des obligations (ci-après CO).

- b) En l'espèce, la demanderesse est domiciliée en France qui est un Etat membre de la Communauté européenne. Ce lien d'extranéité implique l'application des normes de droit international pour trancher de la question de la compétence *ratione loci* du Tribunal de céans.

Le siège de la défenderesse et l'endroit où la demanderesse accomplissait son travail étant situés à Genève, le Tribunal de céans est compétent à raison du lieu.

En outre, l'élection de for à Bienne prévue dans le contrat de travail n'y change rien, dès lors que celle-ci est antérieure à la naissance du présent litige.

Pour le surplus, il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail, et la demanderesse fait valoir des prétentions salariales découlant dudit contrat, de sorte que la compétence à raison de la matière est donnée.

- c) Par conséquent, la demande est recevable.
2. Il convient tout d'abord de déterminer si l'existence d'un licenciement discriminatoire a été démontrée.
- a) Aux termes de l'article 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 l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (al. 2).

L'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable ; la présente disposition s'applique à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (art. 6 LEg).

Cette disposition allège le 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. Le juge n'a pas à être convaincu du bien-fondé des arguments de la partie qui se prévaut de la discrimination ; 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 (ATF 130 III 145 consid. 4.2 ; 125 III 368 consid. 4 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_821/2016 du 26 janvier 2018 consid. 3.3).

Si la discrimination liée au sexe a été rendue vraisemblable, le fardeau de la preuve est renversé. Il appartient alors à l'employeur de démontrer l'inexistence de la discrimination, en rapportant la preuve stricte que la différence de traitement repose sur des facteurs objectifs (ATF 130 III 145 consid. 5.2 ; 127 III 207 consid. 3b et 3c ; 125 III 368 consid. 4 et 5 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_891/2015 du 17 octobre 2016 consid. 5.2 ; 8C_821/2016 du 26 janvier 2018 consid. 3.3 ;

4A_449/2008 du 25 février 2009 consid. 3.1 ; WITZIG, Droit du travail, 2018, n. 1659, p. 553). Un critère peut être justifié objectivement lorsqu'il poursuit un but légitime, sans rapport avec la répartition des rôles entre les sexes, par exemple un objectif de politique sociale (arrêt du Tribunal fédéral 4A_395/2010 du 25 octobre 2010).

Est victime d'un licenciement discriminatoire au sens de l'article 3 LEg – qui est donc abusif au sens de l'article 336 al. 1 let. 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 (arrêt du Tribunal fédéral 4A_59/2019 du 12 mai 2020 consid. 7.2).

Aux termes de l'article 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité.

Selon l'article 321a al. 1 CO, le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.

S'agissant de l'obligation de diligence, elle implique que le travailleur observe les directives générales de l'employeur sur l'exécution du travail ainsi que les instructions particulières qui lui ont été données (cf. art. 321d al. 2 CO). Le devoir d'exécution diligente comprend celui de traiter avec soin le matériel mis à disposition par l'employeur (cf. art. 321a al. 2 CO). Le travailleur ne viole pas son devoir de diligence pour la simple raison qu'il n'a pas atteint le but qui avait été fixé. Il n'a, en effet, pas à répondre des risques professionnels survenant sans faute de sa part et ne répond pas d'un résultat (DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 9 ad art. 321a CO, p. 56 et les réf. citées).

L'obligation de fidélité comprend aussi un devoir d'information à charge du travailleur : il doit signaler à ses supérieurs les perturbations que pourrait subir l'exécution du travail, avertir l'employeur d'éventuels dommages imminents, abus ou irrégularités menaçant l'entreprise afin qu'il puisse prendre lui-même toute mesure utile. Lorsqu'il s'estime malade et incapable de travailler, le travailleur a une obligation d'information rapide, continue et complète relative à l'existence, au degré et à la durée prévisible de son incapacité de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_297/2016 du 17 novembre 2016 consid. 4.3.1 ; DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 13 ad art. 321a CO, p. 57 et les réf. citées).

- b) En l'espèce, il convient tout d'abord d'examiner, selon le système prévu par la LEg, si la demanderesse a rendu vraisemblable l'existence d'un licenciement discriminatoire, sur la base d'indices objectifs suffisants.

Chronologiquement, l'on relèvera que la demanderesse a été licenciée le 14 septembre 2020, suite à son retour au travail après congé maternité le 27 août 2020, soit après dix-neuf jours.

L'on peut toutefois se demander si ce délai ne pourrait pas être diminué à neuf jours, dans la mesure où [redacted] a déclaré que la décision de licencier la demanderesse avait été prise au moment de la découverte de la vente de la montre, soit le 4 septembre 2020. L'on précisera que le moment de la découverte n'est pas contesté.

En outre, aucun élément ne ressort au dossier sur des démarches particulières qui auraient été effectuées par la défenderesse entre le 5 et 14 septembre 2020, d'autant que [redacted] n'a pas été impliqué dans la prise de décision, lequel selon ses dires s'était battu pour éviter le licenciement de sa subordonnée.

Enfin, autre indice de taille, le courrier de licenciement bien que remis le 14 septembre 2020 est daté du 4 septembre 2020, ce qui ne peut qu'aller dans le sens des déclarations de [redacted] et de l'absence d'autres éléments au dossier.

L'argument selon lequel le congé-maternité avait pris fin bien avant le licenciement, soit environ un mois avant, ne saurait être pris en compte, dès lors que ce licenciement est tout de même intervenu rapidement après un retour au travail, lequel faisait suite à un congé-maternité et des vacances.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, le Tribunal retiendra que la défenderesse a souhaité se séparer de la demanderesse le 4 septembre 2020, soit neuf jours après son retour de congé maternité.

Ainsi, la grande proximité temporelle entre les deux dates constitue un indice objectif de l'existence, sous l'angle de la vraisemblance, d'une discrimination à raison du sexe et de la maternité.

Cela étant retenu, il sied encore de prendre en compte le licenciement de [redacted] le 14 août 2020, après un retour de congé maternité fin juillet 2020. Le délai entre ces deux dates étant très proche, il existe à nouveau une grande proximité temporelle entre un retour de congé maternité et un licenciement, au sein de la défenderesse.

En outre, l'on relèvera que cet autre licenciement est intervenu un mois, jour pour jour, avant celui de la demanderesse, ce qui apparaît pour le moins comme une curieuse coïncidence.

Au regard de ce qui précède, le Tribunal considère que ce second licenciement d'une employée rapidement prononcé après un retour de congé maternité et la proximité temporelle avec celui de la demanderesse, constitue un autre indice objectif dans l'examen de la vraisemblance.

A ces deux indices objectifs, il convient encore d'ajouter celui relatif au licenciement de l'employée [redacted]. En effet, cette dernière a déclaré avoir été licenciée, une première fois, après une grossesse n'étant pas arrivée à terme et la naissance d'un enfant mort-né. Un deuxième puis un troisième licenciement ont été prononcés par la suite, au regard d'une seconde

grossesse intervenue, démontrant notamment une mauvaise gestion par la défenderesse des périodes de protection liées à la grossesse et au congé maternité.

L'on retiendra donc également l'existence d'un licenciement d'une troisième employée, immédiatement après la naissance de son enfant ou la fin de son congé maternité. En outre, le licenciement de [redacted] est, avec ceux de la demanderesse et de [redacted], le troisième d'une employée travaillant au sein d'un même *shop*, sur une période plutôt courte, soit environ un an, la date du troisième licenciement de [redacted] et celui de la demanderesse étant retenue.

Le Tribunal considère donc que les licenciements successifs de [redacted] constituent également un indice objectif à retenir dans l'examen de la vraisemblance.

Le Tribunal s'attardera encore sur le fait qu'après le licenciement des trois employées précitées, l'équipe du *shop* de [redacted] était composée, en tout cas au 30 mars 2022, de huit personnes, selon le témoignage de [redacted] lequel n'a pas été contesté par la défenderesse. Parmi celles-ci, l'on ne retrouve plus que trois femmes, travaillant à plein temps, lesquelles sont soit dans la vingtaine ou dans la quarantaine. Il n'y a ainsi plus d'employées âgées entre 28 et 31 ans, âges auxquels les trois employées précitées dont la demanderesse ont connu une grossesse, un congé maternité et ont ensuite été licenciées.

Le Tribunal considère que ces éléments factuels constituent manifestement un indice objectif supplémentaire de l'existence, sous l'angle de la vraisemblance, d'une discrimination à l'encontre d'employées sortant d'un congé maternité.

Le Tribunal prendra encore en considération la tenue de l'entretien de licenciement de la demanderesse. En effet, au vu des déclarations de cette dernière et du témoignage de [redacted], il sera retenu que celle-ci était en choc, ce qui entre en contradiction manifeste avec les propos tenus par l'autre personne présente à l'entretien, soit [redacted]. En outre, les propos relatifs à du temps dégagé pour s'occuper des enfants "grâce" au congé, allégués par la demanderesse comme ayant été tenus par [redacted], ont été confirmés par [redacted].

Ce point constitue donc un autre indice objectif d'une discrimination vraisemblable à l'endroit de la demanderesse.

Enfin, un autre indice objectif est la résiliation soudaine, sans prononcé d'avertissement, de rapports de travail avec une employée qui avait tous les traits d'une employée modèle, vu la bonne réputation qu'elle avait pu acquérir, ce qui a été attesté par les quatre témoins entendus à ce propos, son antériorité au sein de la défenderesse (environ quatre ans), la teneur élogieuse de son certificat de travail du 29 septembre 2020, la promotion acquise dès le 1^{er} novembre 2020 et le fait que son supérieur hiérarchique direct a tenté d'empêcher le prononcé d'un licenciement, en plus du fait que le supérieur [redacted] n'était pas d'accord avec un tel licenciement, au vu des déclarations de [redacted].

Le Tribunal relèvera encore que la défenderesse n'a pas cité, dans le cadre de la présente procédure, _____ à témoigner, ce qui apparaît pour le moins curieux au vu de son importance dans le déroulement des faits ayant conduit au licenciement de la demanderesse.

Au vu des six indices objectifs listés ci-dessus, le Tribunal retiendra que la demanderesse a apporté la preuve de la vraisemblance de l'existence d'une discrimination à son encontre.

Pour le surplus, l'on peut aussi se questionner sur la condition à laquelle est soumise l'octroi de deux semaines supplémentaires de congé après le congé maternité. Imposer aux employées qui accepteraient une telle offre de ne pas quitter la défenderesse pendant un an peut, en effet, faire naître des doutes sur le caractère neutre de cette proposition.

En aucun cas, l'on ne pourrait faire un parallèle avec des frais de formation que l'employeur serait prêt à payer à l'employé, en contre-partie d'une période où le licenciement serait "prohibé" sauf à certaines conditions, comme généralement le remboursement desdits frais. Ainsi, l'offre en question ne concerne que les femmes, pour lesquelles le congé maternité n'a pas été choisi volontairement à l'inverse d'une formation, et le congé maternité constitue une protection qui leur est reconnue et vise à assurer leur santé et celle de leur enfant.

- c) La vraisemblance d'un licenciement discriminatoire ayant été apportée, il convient désormais de déterminer si la défenderesse a démontré que celui-ci reposait sur des motifs objectifs.

Il n'est pas contesté que la demanderesse a vendu le 4 septembre 2020 une montre _____, alors que la date de sortie officielle était le 7 septembre 2020.

Il n'est pas non plus contesté que le motif avancé par la défenderesse pour licencier la demanderesse est la vente de cette montre. Dans son courrier du 20 novembre 2020 exposant les motifs du congé, la défenderesse qualifie la faute de la demanderesse de "grave".

Ce qualificatif est plutôt curieux dès lors qu'il est normalement rattaché à un licenciement avec effet immédiat, ce que la défenderesse ne saurait ignorer, ledit courrier ayant été signé par une avocate de son département légal.

Au regard des déclarations de _____, en lien avec l'inexploitation des *softwares* de la montre _____ avant le 7 septembre 2020, le caractère "grave" de la faute pêche un peu. En outre, la défenderesse n'allègue pas l'existence d'un dommage financier ou d'image causé par la vente de la demanderesse.

Dans le même sens, il est pour le moins curieux que _____ ait déclaré ne pas se souvenir s'être exprimé sur la gravité de ce qui s'était passé. De plus, pour _____ la vente litigieuse ne justifiait pas un

licenciement et pour [redacted] une telle issue ne lui avait pas effleuré l'esprit lors de sa rencontre le 4 septembre 2020 avec la demanderesse.

Ces éléments ne peuvent que faire naître des doutes quant au caractère réellement grave de la faute reprochée.

Pour le surplus, la teneur élogieuse du certificat de travail établi en faveur de la demanderesse le 29 septembre 2020, soit encore pendant le délai de congé, entre en contradiction manifeste avec les manquements reprochés à celle-ci.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, la défenderesse ne démontre manifestement pas le caractère grave de la faute commise par la demanderesse; contrairement à ce qu'elle allègue.

Cela étant, d'après [redacted] et la défenderesse, l'aspect le plus important est que la vente a été opérée par la demanderesse, malgré toutes les communications faites auparavant au personnel en lien avec l'embargo.

Dès lors que la demanderesse conteste avoir reçu de telles informations avant la vente de la montre, il convient de déterminer quelles preuves ont été apportées par la défenderesse.

Pour rappel, la demanderesse a repris le travail, après son congé maternité et des vacances, le jeudi 27 août 2020.

Le seul document versé au dossier, antérieur à la date de vente de la montre, est un courriel adressé le 31 août 2020 par la défenderesse aux différents *shops* situés en Suisse, notamment à [redacted] et [redacted]. A des fins de précision, la demanderesse ne travaillait pas ce jour-là. Elle a par contre travaillé le 1^{er} et bien évidemment le 4 septembre 2020.

Au regard de la date de ce courriel versé à la procédure, l'on réalise que finalement peu de jours se sont écoulés entre cette communication et la vente litigieuse effectuée par la demanderesse.

Quoique présente les 1^{er} et 4 septembre 2020, l'on ne saurait reprocher une faute à la demanderesse dans la non consultation de ce courriel, dans la mesure où la responsabilité d'une telle consultation par cette dernière n'a pas été démontrée, au vu des différents témoignages, pour le moins contradictoires, y relatifs. En outre, [redacted], cité par la défenderesse, a déclaré qu'il n'y avait pas de personne désignée pour prendre connaissance des courriels et informer l'équipe.

A ce propos, l'on relèvera que la défenderesse a élargi, au stade de son mémoire de réponse, le spectre de la faute reprochée à la demanderesse, en alléguant que cette dernière n'avait également pas satisfait aux tâches et responsabilités de son poste. Ces éléments complémentaires, ne figurant pas dans le courrier du 20 novembre 2020 exposant les motifs du congé, rendent le contenu de ce dernier moins convaincant.

Lors des enquêtes, _____ a déclaré avoir informé la demanderesse de manière écrite et orale de l'interdiction de la vente de la montre _____ avant une certaine date. Cela étant, aucun courriel y relatif n'a été produit par la défenderesse.

Même si ces déclarations viennent confirmer la teneur de la pièce 5 déf., que le témoin a reconnu avoir signée et qu'elle reflétait ses déclarations faites le 7 septembre 2021, l'on relèvera que celle-ci a été créée un après les faits litigieux et alors que la présente procédure avait déjà été initiée, dans des conditions inconnues du Tribunal, ce qui ne peut que diminuer sa force probante. Ainsi, la preuve d'une transmission orale de l'information par _____ à la demanderesse doit être relativisée.

La tenue de réunions les 27 et 28 août 2020, lors de laquelle la demanderesse aurait été présente, n'a pas non plus été prouvée, que ce soit par documents ou témoignages. Il aurait été pourtant simple de produire un document signé par la demanderesse, attestant de sa présence à une séance d'information, ou alors d'un courriel spécifiquement adressé à celle-ci, étant donné l'importance donnée par la défenderesse à ne pas vendre une telle montre avant le 7 septembre 2020.

L'on relèvera encore que _____ a mentionné que la date de sortie officielle de la montre du 7 septembre 2020 avait été choisie après l'annonce d'une première date de sortie. On notera que la défenderesse s'est toutefois bien gardée de communiquer à ce sujet dans la présente procédure.

En outre, tant _____ que _____ n'ont pas pu affirmer que tous les collaborateurs avaient été informés de la date de sortie officielle de la montre, le second ayant en particulier indiqué qu'il était possible que la demanderesse ne l'ait pas été.

Au vu de ces éléments, il appert que la défenderesse tente de reprocher un manque de professionnalisme à la demanderesse qu'elle-même n'arrive pas à assumer.

Ce manque de diligence de la part de la défenderesse se retrouve également dans le stockage de la montre _____ avant la date officielle de sortie, dans la mesure où selon les témoignages de _____ et _____, celle-ci était stockée comme toutes les autres montres dans un placard et non dans un coffre. En outre, d'après les déclarations de _____ et le témoignage de _____, aucun *flag* n'attirait l'œil du personnel sur cette montre pour la différencier des autres.

Concernant le message *WhatsApp* du 18 août 2020, s'il est admis que la demanderesse faisait encore partie du groupe destinataire dudit message à cette date-là, l'on rappellera qu'elle se trouvait alors en vacances et qu'aucun autre message, du moins produit dans la précédente procédure, n'a été envoyé dans ce groupe avant le 4 septembre 2020. Ce message ne saurait ainsi attester d'une connaissance certaine par la demanderesse de sa teneur.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, la défenderesse ne prouve pas avoir communiqué à la demanderesse les directives d'interdiction de vente de la montre avant le 4 septembre 2020, ni d'avoir pris des mesures spécifiques afin d'empêcher en pratique celle-ci, au regard de l'importance qu'elle lui accordait.

Aussi, le Tribunal retiendra que la défenderesse n'a pas démontré l'existence du motif allégué à l'appui du licenciement de la demanderesse, ni même le caractère grave rattaché à la faute de cette dernière. Elle n'a donc pas démontré qu'elle disposait de motifs objectifs pour licencier la demanderesse.

- d) Par conséquent, l'existence d'un licenciement discriminatoire a été démontrée.
3. La demanderesse a conclu au paiement de la somme brute de CHF - avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 novembre 2020, à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire, équivalente à six mois de salaire.
- a) La personne lésée peut prétendre au versement d'une indemnité par l'employeur, fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire auquel la personne discriminée avait droit ou aurait vraisemblablement eu droit (art. 5 al. 2 LEg). L'indemnité n'excédera pas le montant correspondant à six mois de salaire (art. 5 al. 4 LEg).

Par renvoi de l'article 9 LEg, la procédure à suivre par la personne qui se prétend victime d'un congé discriminatoire est régie par l'article 336b CO, selon lequel la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (al. 1). L'éventuelle action en justice doit ensuite être introduite dans les cent quatre-vingts jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (al. 2).

L'indemnité en raison du congé abusif a une double finalité, punitive et réparatrice (ATF 132 II 115 consid. 5.6, trad. in JdT 2006 I p. 152 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2017 du 25 juillet 2018 consid. 4.1). Par sa fonction punitive, elle exerce ou devrait exercer un effet préventif, alors que, par sa fonction réparatrice, elle devrait atténuer pour le travailleur l'impact de la résiliation (BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, Commentaire du contrat de travail, 4^e éd. 2019, n. 2 ad art. 336a CO, p. 389).

Selon la jurisprudence, le juge doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, de la manière dont le licenciement a été donné, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement, de l'âge et de la situation personnelle du travailleur, des conditions existantes sur le marché du travail, de la situation économique des parties, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur licencié (arrêt du Tribunal fédéral 4A_166/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.1 ; BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, Commentaire du contrat de travail, 4^e éd. 2019, n. 3 ad art. 336a CO, pp. 390 s. ; DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 14 ad art. 336a CO, p. 692 et les

réf. citées). Une durée de contrat particulièrement courte ne saurait servir d'argument pour réduire l'indemnité (ATF 123 III 246 consid. 6a, trad. in JdT 1998 I p. 300 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_194/2011 du 5 juillet 2011 consid. 7.3).

L'indemnité selon l'article 336a CO 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 des cotisations sociales (ATF 123 V 5 consid. 2a et 5 ; DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 9 ad art. 336a CO, p. 690). Par conséquent, elle doit être versée en montant net.

Lorsque les rapports de travail ont pris fin, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles (art. 339 al. 1 CO). Cela signifie qu'une interpellation au sens de l'article 102 al. 1 CO n'est pas nécessaire et que les intérêts moratoires sont dus dès la fin des rapports de travail. Cela vaut tant pour les créances en paiement d'heures supplémentaires que celles en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif au sens de l'article 336a CO et pour licenciement immédiat injustifié au sens de l'article 337c al. 3 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C.414/2005 du 29 mars 2006 consid. 6 et les réf. citées).

- b) En l'espèce, la demanderesse a respecté les délais péremptoires de l'article 336b CO, applicable selon renvoi de l'article 9 LEg, en faisant opposition au congé en date du 10 novembre 2020, soit avant la fin du délai de congé, puis en introduisant une requête de conciliation en date du 24 mars 2021, soit moins de 180 jours après la fin des rapports de travail. Elle est donc en droit de réclamer une indemnité pour licenciement discriminatoire, et au regard du considérant précédent.
- c) Parmi les éléments à prendre en considération dans l'octroi d'une telle indemnité, le Tribunal retiendra la faute commise par la défenderesse, dans le prononcé d'un licenciement discriminatoire, mettant fin aux rapports de travail avec une employée - modèle et promue -, peu de jours après son retour de congé maternité et vacances, lesquels avaient duré environ sept mois. Elle l'aura ainsi accusée d'une faute grave - ayant à plusieurs égards, l'apparence d'une faute qu'on invoque normalement à l'appui d'un licenciement immédiat - sans toutefois parvenir à démontrer, dans la présente procédure, l'existence de celle-ci.

En outre, l'on notera que la demanderesse n'est pas restée inactive, lorsqu'elle a appris que la montre était sous embargo, s'empressant de contacter et afin de les informer de son erreur, de tout faire pour réparer celle-ci et rappeler à ses collègues l'interdiction de vente toujours pendante. La défenderesse n'a cependant à aucun moment pris en considération ces éléments avant de procéder au licenciement, ce qui dénote un manque d'égards à l'endroit d'une employée revenue de congé-maternité seulement après neuf jours.

L'indemnité visera donc à indemniser la demanderesse dans l'atteinte à sa personnalité causée par la faute précitée, qui a provoqué chez elle un état de choc, lors du prononcé du licenciement, comme cela a été retenu ci-dessus.

Si la demanderesse a produit un certificat médical attestant d'un syndrome dépressif nécessitant un traitement antidépresseur, il sera relevé que celui-ci a été établi un mois après le licenciement et n'est pas des plus explicites sur la durée du traitement. En outre, elle n'a notamment pas cité à témoigner le médecin ayant établi ledit certificat, afin de démontrer le lien de causalité entre le syndrome dépressif décrit et le licenciement du 14 septembre 2020. Le Tribunal ne prendra donc en compte que la souffrance exprimée lors de l'entretien de licenciement et les pleurs, certes avec plus de réserve, exprimés lors de son interrogatoire.

La durée moyenne des rapports de travail, d'environ quatre ans, sera également prise en considération dans la fixation du montant de l'indemnité.

Au moment du licenciement, la demanderesse était âgée de 31 ans. Elle se trouvait donc plutôt en début de carrière et les perspectives d'avenir n'étaient pas fermées. Cela a d'ailleurs été démontré, dans la mesure où celle-ci a indiqué avoir retrouvé un travail en fin d'année 2021. Cet élément aura donc un impact plutôt à la baisse dans la détermination du montant de l'indemnité, tout en rappelant que le fait qu'elle ait deux enfants en bas âge relativise celui-ci.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, une indemnité équivalente à quatre mois de salaire sera accordée à la demanderesse.

Son dernier salaire s'élevait à CHF [] - (CHF [] - [CHF [] + CHF []]). Le montant de l'indemnité sera donc de CHF [] - (CHF [] x 4).

Les rapports de travail ayant pris fin le 30 novembre 2020, les intérêts moratoires courent à compter du 1^{er} décembre 2020.

- d) Par conséquent, la défenderesse sera condamnée au paiement de la somme nette de CHF [] avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} décembre 2020.
4. La demanderesse a conclu au paiement de la somme nette de CHF [] avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 novembre 2020, à titre d'indemnité pour tort moral.
- a) L'article 5 al. 5 LEg, réserve les prétentions de la personne discriminée en dommages-intérêts et en réparation du tort moral, de même que les prétentions découlant de dispositions contractuelles plus favorables aux travailleurs.

Selon la doctrine et les travaux préparatoires, cette réserve vise simplement à « clarifier la situation », en rappelant qu'une discrimination au sens de la loi sur l'égalité représente aussi une atteinte aux droits de la personnalité et que cette atteinte illicite peut donner droit à des dommages-intérêts ainsi qu'à une réparation

du tort moral. Ainsi, le travailleur peut cumuler ses prétentions en réclamant une indemnité fondée sur l'article 5 al. 1 à 4 LEg, des dommages-intérêts et une indemnité en réparation du tort moral (ATF 133 II 257 consid. 5.3 et les réf. citées).

Lorsque le salarié subit une atteinte à sa personnalité qui découle de son licenciement abusif, l'indemnité de l'article 336a CO comprend en principe la réparation du tort moral (DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 27 ad art. 336a CO, p. 697).

Le juge peut allouer une indemnité pour tort moral fondée sur les articles 49 CO ou 328 CO, lorsque cette dernière est due à raison de faits indépendants du licenciement ou du préjudice résultant d'une cause autre que celle liée au caractère abusif du congé, par exemple le tort moral résultant d'un harcèlement antérieur au congé abusif ou des propos diffamatoires qui n'auraient aucun lien de connexité avec les rapports de travail (ATF 123 III 391 consid. 3c ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_279/2008 du 12 septembre 2008 ; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4^e éd. 2019, p. 832 et les réf. citées).

En cas d'atteinte illicite grave à sa personnalité, le travailleur peut réclamer une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement (art. 49 al. 1 par renvoi des art. 97, 99 al. 3 CO ; ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; 102 II 224 consid. 9 ; 87 II 143 ; DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 83 ad art. 328 CO, p. 299 ; AUBERT, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2^e éd. 2012, n. 11 ad art. 328 CO, p. 2027 ; SAILLEN, La protection de la personnalité du travailleur, thèse 1981, p. 104).

Les conditions de la réparation du tort moral en matière de contrat de travail sont les suivantes : la violation du contrat constitutive d'une atteinte illicite à la personnalité (art. 328 CO), un tort moral, une faute et un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation du contrat et le tort moral, l'absence d'autres formes de réparation (DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 79 ss ad art. 328 CO, pp. 298 s.).

- b) En l'espèce, l'indemnité octroyée à la demanderesse au considérant précédent comprend déjà la réparation du tort moral subi par celle-ci, par le prononcé de son licenciement qualifié de discriminatoire.

L'on relèvera à ce propos que les faits allégués à l'appui de l'indemnité pour tort moral ne diffèrent pas réellement de ceux invoqués à l'appui de l'indemnité pour licenciement discriminatoire, dans la mesure ils concernent la faute reprochée injustement à la demanderesse et les conséquences du licenciement sur son état de santé.

En outre, comme déjà retenu ci-dessus, la demanderesse ne démontre pas, documents ou témoignages à l'appui, l'existence d'une souffrance particulière ni que celle-ci avait pour cause la fin des rapports de travail.

- c) Par conséquent, la demanderesse sera déboutée de sa conclusion.
5. La demanderesse a conclu au paiement de la somme brute de CHF et la somme nette de CHF avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 novembre 2020, à titre d'indemnité pour 43,28 heures de travail supplémentaires, respectivement 7,9 jours de vacances non pris en nature.
- a) Aux termes de l'article 321c al. 1 CO, la loi met à la charge du travailleur une obligation d'exécuter des heures supplémentaires à trois conditions : les circonstances exigent du travailleur qu'il accomplisse des heures de travail supérieures à celles prévues contractuellement ; le travailleur peut s'en charger ; les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.

Conformément à l'article 321c al. 3 CO, à défaut de compensation de tout ou partie des heures supplémentaires par du repos, l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail correspondantes en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins (ATF 126 III 337 consid. 4b ; WYLER/HEINZNER, Droit du travail, 4^e éd. 2019, pp. 147 s. ; WITZIG, Droit du travail, 2018, p. 376 ; DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 29 ad art. 321c CO, p. 93).

L'employeur ne peut, même après avoir résilié le contrat de travail, imposer de son propre chef au travailleur, sans son consentement, la compensation d'heures de travail supplémentaires pendant la période de libération de l'obligation de travailler qui suit le congé. Si la libération de l'obligation de travailler se prolonge, le refus du travailleur de compenser ses heures supplémentaires peut constituer un abus de droit (ATF 123 III 84 trad. in JdT 1998 I 121 consid. 5a).

Conformément à l'article 329d al. 1 CO, l'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature. Selon son alinéa 2, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages (al. 2).

Le Tribunal fédéral considère que l'obligation de fidélité du travailleur libéré de son obligation de prêter lui commande de prendre ses vacances durant le délai de congé. Cependant, lorsque celui-ci est inférieur à deux ou trois mois, l'impossibilité pour le travailleur de bénéficier de ses vacances est présumée (ATF 128 III 271 consid. 4a, trad. in JdT 2003 I p. 606 ; 117 II 270 consid. 3b). Une fois le contrat dénoncé en effet, le travailleur doit chercher un autre emploi et l'employeur doit lui accorder le temps nécessaire pour ce faire (art. 329 al. 3 CO). Cette recherche étant incompatible avec la prise effective de vacances, il faudra examiner dans chaque cas, au vu de l'ensemble des circonstances, telles que la durée du délai de congé, la difficulté à trouver un autre travail et le solde de jours de vacances à prendre, si l'employeur pouvait exiger que les vacances fussent prises pendant le délai de congé ou s'il devait les payer en espèces à la fin des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_83/2019 du 6 mai 2019 consid. 4.1 ; BRUCHEZ/MANGOLD/ SCHWAAB, Commentaire du contrat de travail,

4^e éd. 2019, n. 8 ad art. 329c CO p. 232 ; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4^e éd. 2019, pp. 504 s. ; AUBERT, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2^e éd. 2012, n. 4 ad art. 329c CO, p. 2038 ; CEROTTINI, Le droit aux vacances, 2001, pp. 296 ss).

- b) En l'espèce, la demanderesse allègue l'indemnisation de 43,28 heures supplémentaires et 7,9 jours de vacances non compensés ou pris en nature. Les nombres avancés ne sont pas contestés par la défenderesse, laquelle allègue que ces heures et jours ont été compensés durant la période de libération de l'obligation de travailler.

Pour la demanderesse, cette période a débuté le 14 septembre 2020 et pris fin le 30 novembre 2020, ce qui représente environ 2,5 mois, soit environ 54,38 jours ouvrables $[21,75 \times 2 + 21,75 / 2]$.

La semaine hebdomadaire de travail, à teneur du contrat de travail, étant de quarante heures par semaine, une journée de travail équivalait à huit heures de travail.

Si l'on transforme le solde d'heures supplémentaires en jours, on obtient un total de 5,41 jours $(43,28 / 8)$. En ajoutant ce nombre au solde de jours de vacances, on obtient un total de 13,31 jours $(5,41 + 7,9)$.

Si la demanderesse avait compensé en nature, durant le délai de congé, les 13,31 jours précités, il serait resté un solde de 41,07 jours ouvrables $(54,38 - 13,31)$, ce qui correspond environ à deux mois civils.

Au vu de la jurisprudence précitée, le Tribunal considère que ce solde apparaissait largement suffisant pour effectuer des recherches en vue de trouver un nouvel emploi, en parallèle de la compensation précitée.

Ainsi, la demanderesse ne saurait exiger l'indemnisation des montants réclamés.

- c) Par conséquent, la demanderesse sera déboutée de sa conclusion.
6. Il convient, enfin, de statuer sur les éventuels frais de la procédure.

La procédure relevant de la loi sur l'égalité, il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 113 al. 2 CPC), ni alloué de dépens (art. 116 al. 1 CPC et art. 22 al. 2 LaCC).

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal des prud'hommes, groupe 1,

Statuant par voie de procédure simplifiée :

A la forme :

1. déclare recevable la demande formée le 2 août 2021 par _____ contre _____ ;

Au fond :

2. condamne _____ à payer à _____ la somme nette de CHF _____ avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} décembre 2020 ;
3. déboute les parties de toute autre conclusion ;
4. dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires et qu'il n'est pas alloué de dépens.

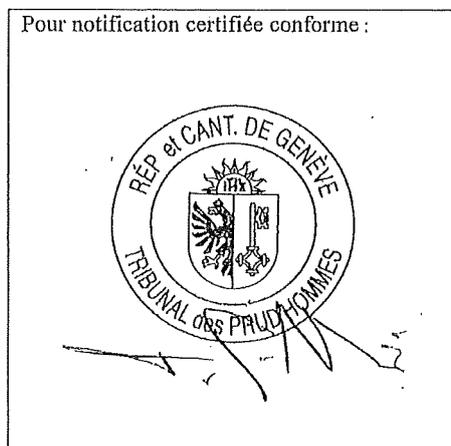
Siégeant :

Madame Giovanna LEMBO, présidente ; Madame Charlotte BRUTTOMESSO, juge employeuse, Monsieur Maurizio RANIERI, juge salarié ; Monsieur Adrian BEATI, greffier-juriste.

La greffière de juridiction

La présidente

Les expéditions certifiées conformes sont revêtues uniquement du sceau du Tribunal des prud'hommes.



Conformément aux articles 308 ss du Code de procédure civile (CPC), la présente décision peut faire l'objet d'un appel par devant la Cour de justice, place du Bourg-de-Four 1, case postale 3108, 1211 Genève 3, dans les 30 jours qui suivent sa notification (art. 311 al. 1 CPC).