

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

JUGEMENT

DU TRIBUNAL DES PRUD'HOMMES

DU 29 SEPTEMBRE 2022

Entre

Madame

domiciliée

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

Me

, partie défenderesse, comparant en personne,

d'autre part.

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

EN FAIT

A.) 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 6 décembre 2016, née le , a été engagée à compter du 14 décembre 2016 pour une durée indéterminée, en qualité de "collaborateur de vente" pour le , moyennant un salaire mensuel brut de CHF versé treize fois pour trente-deux heures par semaine (pièce 1 dem.). Le *shop* précité se trouvait dans le magasin (art. 2 du contrat ; fait non contesté par les parties). 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.

L'employé avait droit à vingt-cinq jours de vacances par année civile (art. 5 du contrat). D'après l'article 15 du contrat, le for était à Bienne en cas de litiges.

En août 2020, le salaire mensuel brut de base a été de CHF et une contribution patronale d'un montant de CHF - était payée (pièce 5 dem.).

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

D. Le 16 mai 2019, a établi un certificat de travail intermédiaire en faveur de (pièce 3 dem.). Selon celui-ci, cette dernière s'avérait être une conseillère de vente engagée et polyvalente. Grâce à ses très bonnes connaissances professionnelles et son esprit d'initiative, elle effectuait les différentes tâches confiées avec intérêt et en autonomie. De nature respectueuse et consciencieuse, elle entretenait d'excellentes relations avec les clients, ses collègues et ses supérieurs. De langue maternelle française, elle parlait également l'anglais, l'italien, le portugais et l'espagnol, ce qui lui permettait de servir la clientèle locale et internationale. la remerciait sincèrement pour le travail accompli jusque-là et espérait la compter encore longtemps dans ses effectifs. Ledit certificat était signé par , et

E. Par avenant au contrat de travail entrant en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2019, ; a été engagée pour un taux de 100%. Les clauses du contrat de travail non modifiées par l'avenant restaient inchangées et étaient toujours applicables (pièce 4 dem.).

F. Courant juillet 2019, a annoncé à le fait qu'elle était enceinte (fait non contesté par les parties).

G. A compter du 16 juillet 2019 jusqu'au 3 août 2019, s'est trouvée en incapacité totale de travail pour maladie (pièce 6 dem.). Le certificat médical était établi par la Dre ; étant au bénéfice d'un DES (ndr : diplôme d'études supérieures) de médecine générale, et signé par la Dre

H. Par courriel du 5 novembre 2019, ; assistante ressources humaines au sein de ; a demandé à I étant donné qu'elle se trouvait en arrêt prolongé, de faire parvenir rapidement la montre au porté de la marque à ; *store manager*, pour la prêter à un autre collaborateur (pièce 7 dem.). Elle lui souhaitait une bonne continuation et que sa grossesse se passe au mieux.

Par courriel du 6 novembre 2019, ; a répondu qu'elle attendait de sortir de l'hôpital, comme déjà discuté avec afin de pouvoir trouver une solution pour cette montre, qui semblait être une urgence. Elle a ajouté que son état de santé et la vie de son enfant étaient son urgence primordiale et la préoccupaient énormément ces derniers mois. Elle allait s'organiser pour lui transmettre au plus vite cette montre.

Par courriel du 7 novembre 2019, ; s'est excusée, précisant ignorer sa présence à l'hôpital. Elle lui adressait ses meilleurs vœux de bonne santé à son enfant et elle. S'agissant de la montre, elle lui proposait de regarder aussitôt qu'elle verrait une solution de la faire parvenir.

I. Le 23 janvier 2020, a accouché de son enfant et a été en congé maternité jusqu'au 27 mai 2020 (faits admis par les parties).

J. Le 28 janvier 2020, ; a, par sa signature d'un courrier de 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 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 (pièces 9 dem. et 6 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.

K. Du 9 au 21 juillet 2020, _____ s'est trouvée en incapacité de travail (pièce 11 dem.). Le certificat médical était établi par le Dr _____ médecin généraliste, et signé par la Dre _____

L. Le 30 juillet 2020, _____ a repris son poste de travail (fait non contesté par les parties ; pièce 2 déf.).

M. Le 14 août 2020, lors d'un entretien, _____ a résilié le contrat de travail de _____ avec effet au 31 octobre 2020, avec libération de l'obligation de travailler dès le 14 août 2020 (fait admis par les parties ; pièces 12 dem. et 3 déf.).

Le courrier de résiliation, daté du 14 août 2019 (sic!) et signé par _____ (appelé _____ *retail manager*, et _____), directrice des ressources humaines, a été remis en mains propres à _____. Selon ledit courrier, le compte vacances et heures serait considéré comme soldé au terme des rapports contractuels.

N. Par courrier de son conseil du 27 octobre 2020, _____ a formé opposition à son congé et sollicité la motivation écrite de celui-ci (pièce 13 dem.). L'erreur concernant la date du courrier de licenciement a été relevée et une rectification sollicitée. Une procuration en faveur du conseil précité était jointe au courrier.

O. Selon certificat médical établi le 29 octobre 2020, _____ avait été vue en consultation dans le cadre d'un syndrome anxio-dépressif réactionnel (pièce 14 dem.). Le certificat médical était établi par la Dre _____, médecin généraliste, en remplacement du Dr _____

P. Selon courrier du 5 novembre 2020 signé par [redacted] et [redacted] adressé au domicile privé de [redacted] [redacted] a confirmé l'erreur de frappe contenue dans le courrier de licenciement, s'agissant de la date (pièce 16 dem.). Elle a ajouté que les motifs du congé, prononcé à l'issue des délais de protection, résidaient dans les absences de longue durée, répétées depuis fin 2018, qui l'avaient obligée, pour des raisons évidentes d'organisation, à engager une nouvelle personne.

Q. Par courrier de son conseil du 10 novembre 2020, [redacted] a rappelé qu'elle avait fait éléction de domicile auprès de son avocate, de sorte que la correspondance qui lui était destinée devait être adressée à cette dernière (pièce 15 dem.).

R. Selon certificat médical établi le 29 novembre 2020, l'état de santé de [redacted] justifiait un arrêt de travail du 29 novembre au 17 décembre 2020 (pièce 28 dem.). Le certificat médical était établi par le Dr [redacted] lequel avait ajouté, à côté de la période d'incapacité précitée la mention manuscrite suivante : "(en rapport avec la grossesse)".

S. Par courrier du 8 décembre 2020, [redacted] 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 20 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 treize jours après son retour au travail, et que ce fait avait été reconnu explicitement.

En outre, la motivation du licenciement par de supposées "absences de longue durée" ne suffisaient pas à renverser cette présomption, étant donné que ces absences étaient toutes liées à sa grossesse et justifiées par certificats médicaux.

Elle avait ainsi, pendant sa grossesse, souffert de pré-éclampsie présentant un danger tant pour elle que pour son enfant et exigeant qu'elle soit placée en arrêt afin de mener à bien cette grossesse. De plus, à l'issue de son congé maternité, elle avait fait l'objet d'un arrêt maladie, suite à une intervention chirurgicale liée au développement de calculs biliaires durant sa grossesse.

[redacted] a encore indiqué que pendant sa grossesse, elle avait été sollicitée à plusieurs reprises et de manière insistante par sa hiérarchie au sujet de son travail, alors qu'elle était hospitalisée, ce qui avait créé chez elle un stress injustifié avec un impact négatif sur sa santé. En outre, les modalités du prononcé du licenciement avaient été particulièrement abruptes et dénigrantes, dénotant un environnement hostile à son statut familial.

Ces agissements avaient engendré chez elle des séquelles médicales importantes, faisant l'objet au mois de décembre 2020 d'un suivi médical pour syndrome anxiodépressif réactionnel.

Au vu de ce qui précédait, _____ a imparti à _____ un délai au 15 décembre 2020 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.

T. Par courrier du 15 décembre 2020, _____ a contesté le caractère discriminatoire du licenciement du 14 août 2020 (pièce 21 dem.).

Elle a expliqué que le solde de vacances était de treize jours de vacances - après réduction au vu des nombreuses absences pour maladie - avait été compensé par la libération de l'obligation de travailler, et le solde de 16,4 heures supplémentaires avait été liquidé avant la déclaration des "réductions taux horaire" (ci-après RHT).

U. A compter du mois de février 2021, _____ perçu des allocations chômage, s'élevant pour le mois précité à _____ (pièce 25 dem.).

V. Selon certificat médical établi le 20 avril 2021, _____ présentait à cette date des lésions cutanées compatibles avec un eczéma (pièce 13 dem.). Le certificat médical était établi par le Dr _____

W. Par requête de conciliation déposée à l'office postal le 19 avril 2021, _____ a assigné _____ en paiement de la somme totale de CHF _____

Une audience de conciliation s'est tenue le 3 juin 2021, sans succès, de sorte qu'à l'issue de celle-ci, une autorisation de procéder a été délivrée à _____

X. Par demande déposée à l'office postal le 1^{er} septembre 2021, _____ a assigné _____ en paiement de la somme totale de CHF _____ avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 octobre 2020. Ladite somme se décompose comme suit :

- CHF _____ brut, à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire, équivalente à six mois de salaire ;
- CHF _____ net, à titre d'indemnité pour tort moral ;
- CHF _____ brut, à titre d'indemnité pour 16,4 heures de travail supplémentaires ;
- CHF _____ net, à titre d'indemnité pour 6,8 jours de vacances non pris en nature.

A l'appui de ses conclusions, _____ a repris le même argumentaire que celui contenu dans son courrier du 8 décembre 2020.

A l'appui de sa demande, elle a notamment produit un échange de conversation *WhatsApp*, datant d'octobre 2019. Selon le premier message, la relançait à propos de la montre, étant donné qu'il attendait juste sa réponse (pièce 8 dem.). Il était désolé d'apprendre qu'elle était de nouveau hospitalisée et le but de son message avait été de prendre de ses nouvelles. Il priait de prendre soin du bébé et d'elle-même.

A teneur du second message, avait répondu que ce type de message la parasitait un peu, estimant que ce n'était pas une urgence et n'ayant absolument pas la tête à cela. Selon le dernier message, avait alors rétorqué qu'il comprenait très bien d'où son incompréhension. Si elle avait répondu à son premier message, ils n'en auraient plus jamais reparlé. Il répétait que le plus important était qu'elle prenne soin d'elle-même.

Y. Par mémoire de réponse déposé à l'office postal le 22 décembre 2021, a conclu au déboutement des conclusions de] avec suite de frais et dépens.

A l'appui de ses conclusions, a notamment allégué que la demanderesse avait été licenciée de manière ordinaire aux seuls motifs objectifs qu'elle avait absente de façon répétée et sur de longues durées, indépendantes du congé maternité et des vacances, ce qui était incompatible avec les besoins de personnel sur le lieu de travail nécessaires pour un fonctionnement économique adéquat du point de vente. Ces absences l'avaient contrainte, pour des raisons organisationnelles et économiques, à engager une nouvelle personne en remplacement de la demanderesse.

Ainsi, à compter du 17 décembre 2018, elle avait été absente de son poste de travail, hors vacances et congé maternité du 24 janvier 2020 au 27 mai 2020, plus de 211 jours sur une période de 16 mois jusqu'à son licenciement. Inversement, elle n'avait été présente sur son lieu de travail durant cette même période que 64 jours.

En outre, le licenciement était intervenu plus de deux mois et demi après la fin du congé maternité.

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, 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. L'entretien de licenciement s'était déroulé au calme, dans une salle privée, avec deux représentants de l'employeur qui avaient fait leur possible pour

rendre le moment empli d'égards et de compassion à son endroit. Les allégations selon lesquelles ce licenciement aurait provoqué dépression et eczéma étaient tout sauf prouvées et justifiées. Pour ces raisons, une indemnité pour tort moral ne pouvait être octroyée.

S'agissant des autres prétentions de la demanderesse, [] a indiqué qu'au vu du solde de vacances de treize jours et des heures supplémentaires correspondant à deux jours, la période de débite devait dépasser quarante-cinq jours pour valablement justifier une compensation. Cela avait été amplement le cas, étant donné que cette période avait duré plus de deux mois et demi et qu'elle était également en droit de réduire la période des vacances, au vu des absences. Par ailleurs, la pandémie liée au COVID-19 ayant de forts impacts financiers sur les sociétés et les conditions d'octroi des RHT avaient justifié une petite contrepartie et des efforts de la part des employés.

A l'appui de son mémoire de réponse, [] a notamment produit les calendriers des absences et présences de la demanderesse entre 2018 et 2020 (pièce 2 déf.). Selon le calendrier de 2020, cette dernière était en vacances les 28 et 29 mai, du 2 au 22 juin, et en incapacité de travail le 1^{er} juin, du 23 au 30 juin, et du 1^{er} au 22 juillet.

Z. Par bordereau de pièces complémentaires, [] a notamment produit le courrier de résiliation du contrat de travail de [] du 22 mai 2018, mettant fin à celui-ci avec effet au 31 juillet 2018 (pièce 9 déf.), ainsi qu'un courrier du 21 août 2019, selon lequel les rapports de travail avec cette dernière avaient pris fin le 19 août 2019, pour abandon de poste (pièce 10 déf.).

AA. Trois audiences de débats se sont tenues les 23 mars, 18 mai et 8 juin 2022. Au cours de celles-ci, les parties ont confirmé leurs écritures.

[] et [], en fonction depuis janvier 2019, ont été entendus en qualité de partie. Ce dernier, convoqué expressément par le Tribunal le 23 mars 2022 à l'audience du 18 mai 2022, a quitté celle-ci avant les déclarations de trois témoins.

D'anciennes employées et employés de [] ont été entendus en qualité de témoin. Les personnes suivantes ont été citées par la demanderesse : [], née en 1988 et en poste d'octobre 2016 à septembre 2020, a été licenciée et est partie à une procédure prud'homale pendante contre [] ; [], née en 1988 et en fonction de novembre 2016 à août 2019 ; et [], en poste de 2016 à fin 2021, a été licencié.

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, cité par la défenderesse, a également été entendu en qualité de témoin.

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

BB. *Du travail effectué par [redacted] [redacted] au sein de la boutique et de ses relations avec ses collègues.*

[redacted] a expliqué qu'elle avait en 2018, après avoir travaillé en 2017 à 100%, retrouvé son taux initial de 80% afin de passer le certificat d'assistante en gestion. Elle a confirmé avoir augmenté son temps de travail à partir du 1^{er} juillet 2019, sur proposition de [redacted]. D'après elle, les calendriers relatifs à ses présences et absences entre 2018 et 2020, produits sous pièce 2 déf., lui semblaient corrects.

[redacted] a indiqué avoir, entre le 1^{er} janvier et le 13 juillet 2019, très peu vu la demanderesse. Il faisait confiance à l'appréciation des ressources humaines et du *store manager* quant à la constitution des équipes. Il avait été le supérieur hiérarchique de [redacted]. Il n'était toutefois pas intervenu dans le licenciement de ce dernier.

[redacted] a déclaré s'entendre plutôt bien avec la demanderesse et qu'il l'appréciait comme collègue. Selon [redacted] elle avait travaillé durant quatre mois avec la demanderesse, laquelle était une bonne collègue.

CC. *De l'environnement de travail pour [redacted] [redacted] et les employés de [redacted]*

[redacted] a indiqué qu'en 2020, durant la période du COVID-19, [redacted] avait versé aux employés le salaire à 100% ainsi qu'en 2021. En outre, l'équipe n'était pas en sous-effectif, d'autant plus qu'ils se trouvaient dans cette période particulière.

[redacted] a déclaré que peu de temps après son retour de congé maternité, postérieur au 14 août 2020, elle avait été licenciée le 14 septembre 2020, de manière ordinaire, pour avoir vendu une montre qui faisait l'objet d'un embargo.

[redacted] 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) [redacted] 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 [redacted], lui annonçant la fin de ses rapports de travail. Suite à son téléphone, [redacted] lui avait dit comprendre la difficulté de la situation mais qu'elle ne pouvait agir autrement.

Durant son congé maternité de seize semaines, 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.

DD. *Du congé maternité de _____*

La demanderesse a expliqué avoir dû être hospitalisée suite à une pré-éclampsie s'étant déclarée en juillet 2019. _____ était au courant de son état de santé dès le mois précité. Son arrêt maladie de juillet 2020 était également en lien avec sa grossesse. Elle avait ressenti des douleurs en mai 2020 et en juin 2020, elle avait été opérée à deux reprises, à deux jours d'intervalle, pour déloger des calculs biliaires. Elle avait préféré prendre trois semaines de vacances à l'issue de son congé maternité en vue de l'opération. Au final, son hospitalisation et opération de juin 2020 avaient été comptabilisées en incapacité de travail pour maladie, son solde de vacances étant épuisé.

_____ précisé avoir insisté auprès de la demanderesse à trois reprises, car ses premières requêtes en restitution de la montre étaient restées vaines. Une fois qu'il avait appris de cette dernière qu'elle était hospitalisée et que ses SMS la dérangent, il l'avait retirée du groupe *WhatsApp* afin qu'elle ne soit plus dérangée par ces échanges.

_____ a indiqué qu'elle n'était pas en contact direct avec la demanderesse et n'était pas en mesure de savoir quand elle reviendrait travailler, ne disposant que des certificats médicaux. Ils ne recevaient que très peu d'informations de sa part.

EE. *De la décision de licencier*

Pour _____, les ressources humaines avaient pris cette décision. Elle a précisé que les décisions visant à se séparer d'un collaborateur provenaient des ressources humaines et du *top management*, soit _____, la direction du groupe. _____ l'avait consultée avant de décider de licencier la demanderesse.

_____ a déclaré avoir été informé quelques jours ou la veille de la décision de licencier la demanderesse. Celle-ci avait été prise par _____ et _____ Lui-même ne s'était pas opposé à un tel licenciement, lequel avait été prononcé en raison de problématiques de logistique et organisationnelle de l'entreprise. Le motif de congé était des absences très régulières, survenues avant la grossesse, ce qui compliquait l'établissement des plannings.

_____ a quant à elle déclaré que la décision visant à congédier la demanderesse avait été prise de concert entre _____, _____ et elle-même. Ils avaient dû réorganiser l'équipe dans la boutique de Genève, suite aux absences de la demanderesse sur une longue durée, et en particulier lors de son dernier arrêt en juin-juillet 2020. Elle ignorait les raisons médicales des absences de la demanderesse.

Elle a expliqué que _____ avait été engagé à titre temporaire pour remplacer _____ durant ses absences. Un contrat de durée indéterminée lui avait été proposé par la suite. Celui-ci a déclaré ignorer la raison du licenciement de _____, à la différence de celle du congé de _____.

FF. *Du jour du licenciement le 14 août 2020.*

Le 23 mars 2022, _____ a indiqué que _____ lui avait déclaré ignorer que la demanderesse serait licenciée le 14 août 2020 et que sa présence dans la boutique n'était pas planifiée.

_____ a, le 18 mai 2022, confirmé avoir été présent à la boutique ce 14 août 2020 et indiqué par contre savoir que la demanderesse allait être convoquée en vue d'un entretien de licenciement.

_____ a indiqué que _____ ne l'avait pas saluée ce matin-là, lors de son arrivée à la boutique, à l'inverse des autres collègues. Lors de l'entretien, _____ avait prononcé les mots suivants : "Voilà, vous pourrez continuer tranquillement à vous occuper de votre enfant", ce que cette dernière a contesté. _____ a, pour sa part, plus ou moins confirmé la tenue de ces propos, dans la mesure où il avait entendu _____ dire, lors de l'entretien de licenciement de _____ ou de _____, "Vous aurez ainsi plus de temps pour vous occuper de votre enfant".

a déclaré que _____ avait demandé d'annoncer à ses collègues que c'était de sa propre initiative que les rapports se terminaient, ce qu'elle avait refusé de faire. Elle avait indiqué à ses collègues que l'aventure était terminée et qu'elle venait d'être licenciée. Elle avait trouvé humiliant le fait de n'être pas seule, en présence de ses collègues et avait eu le sentiment que son licenciement se faisait sur la voie publique, au vu des clients. Cela avait été un choc pour l'équipe et certains collègues étaient en larmes. Elle-même avait éclaté en sanglots en annonçant son licenciement à une de ses collègues.

_____ a confirmé avoir participé à l'entretien de licenciement, de manière optionnelle et que _____ avait laissé le choix à _____ d'annoncer elle-même son licenciement ou de le faire annoncer par les ressources humaines. La première avait également proposé à la seconde qu'elle annonce aux autres collègues qu'elle avait démissionné plutôt que de dire la vérité.

a déclaré ne plus se rappeler qui était présent à l'entretien de licenciement, mais en tant que directrice des ressources humaines, elle tenait à ce que la défenderesse soit représentée par deux personnes maximum.

_____ a précisé que ce dernier point était exigé de _____ et _____ . Elle ne se souvenait plus non plus de l'entretien, celui-ci ne l'ayant pas spécialement marqué.

La témoin a ajouté qu'elle avait sûrement fait la proposition à la demanderesse de choisir la manière d'annoncer son licenciement, à savoir l'annoncer soi-même ou par l'employeur, étant donné qu'elle le faisait habituellement lors d'un licenciement. Elle ne se rappelait plus non plus avoir reçu _____ dans son bureau, le jour du licenciement de la demanderesse.

a déclaré qu'il avait été engagé en fixe, après deux contrats de durée déterminée, le 14 août 2020 et quelques minutes après le licenciement de la demanderesse. _____ a précisé que le CDI était intervenu le 1^{er} novembre 2020.

a déclaré avoir vu la demanderesse en pleurs, une fois qu'elle était redescendue du quatrième étage. Cette dernière lui avait annoncé son licenciement et le félicitait pour son propre nouveau contrat de travail. Il n'était alors pas encore monté à l'étage précité. Une fois arrivé au bureau, _____ et _____ lui avaient annoncé son engagement en fixe, étant donné qu'une place venait de se libérer.

a précisé que la cliente avec laquelle il traitait avait vu à ce moment-là la demanderesse lui parler. Cette dernière n'avait pas fait d'annonce publique de son licenciement. Elle avait récupéré ses affaires, en pleurs.

_____ a déclaré que le jour du licenciement, _____ avait contacté la demanderesse via l'application *Facetime*. Elle avait eu de la peine à la comprendre, comme celle-ci était en pleurs. La demanderesse était très sensible, probablement en raison des hormones suite à son accouchement et s'inquiétait pour sa situation financière. Son époux était sans emploi et elle venait d'acquérir une maison.

GG. Des faits survenus après le 14 septembre 2020.

a indiqué que son licenciement avait provoqué chez elle une éruption d'eczéma et ce dès le lendemain. En date du 23 mars 2022, elle était toujours en traitement de cortisone. Ce licenciement avait également eu des conséquences sur sa vie familiale et professionnelle. Elle était toujours en recherche d'emploi, dans les domaines de la vente et de l'administratif. Elle rencontrait des difficultés financières pour payer le logement qu'elle avait acheté avant son congé, d'autant plus avec sa fille en bas âge. Son conjoint, qui l'avait soutenue au moment de son licenciement, se trouvait en *burn-out*.

a expliqué qu'en date du 18 mai 2022, l'équipe comptait huit personnes et se composait de trois hommes et cinq femmes, allant de 24 à 44 ans d'après lui.

HH. A l'issue de l'administration des preuves, 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 attiré devant les tribunaux de l'Etat où il a son domicile. Dans un autre Etat lié par la Convention, il peut être attiré 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.

- 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 août 2020, suite à son retour au travail après congé maternité le 30 juillet 2020, soit après seize jours ouvrables et sept jours de présence à la boutique.

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.

L'argument selon lequel le congé-maternité avait pris fin bien avant le licenciement, soit environ 2,5 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 et incapacités de travail.

Cela étant retenu, il sied encore de prendre en compte le licenciement de (e 14 septembre 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, après 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 . 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 / _ est, avec ceux de la demanderesse et de 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 , et celui de étant retenue.

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

Le Tribunal relèvera encore qu'après le licenciement des trois employées précitées, l'équipe du *shop* de était composée, en tout cas au 18 mai 2022, de huit personnes, selon le témoignage de - lequel n'a pas été contesté par la défenderesse - à savoir trois hommes et cinq femmes, allant de 24 à 44 ans.

Le Tribunal prendra encore en considération les événements ayant eu lieu le 14 août 2020.

Il sera d'abord relevé la contradiction entre les propos de et ceux de au sujet de la connaissance par ce dernier du licenciement de la demanderesse. L'on peut ainsi plus que douter que sa présence ce jour-là dans la boutique n'était que le fruit du hasard. Ce tâtonnement dans les déclarations de la défenderesse ne peut ainsi qu'affaiblir sa position quant à ses réelles intentions vis-à-vis de la demanderesse. n'a pas non plus contesté n'avoir pas salué la demanderesse en arrivant à la boutique.

Ce point ne surprend guère le Tribunal de céans, au regard du comportement adopté par ce dernier dans la présente procédure, montrant une attitude des plus froides et un manque d'empathie vis-à-vis de la demanderesse en audience, à l'inverse de la représentante de la défenderesse, à savoir , et partant en cours d'audience alors que trois témoins devaient encore être entendus.

L'on notera ensuite que les propos relatifs à du temps dégagé pour s'occuper des enfants "grâce" au congé, allégués par la demanderesse comme ayant été tenus par , ont été confirmés partiellement par dans la mesure où ce dernier a indiqué hésiter entre les avoir entendus lors de l'entretien de licenciement de la demanderesse ou lors de celui de

En outre, les déclarations de selon lesquelles la demanderesse, en pleurs, lui avait annoncé son licenciement et le félicitait pour son propre nouveau contrat de travail, alors qu'il n'était alors pas encore lui-même au courant de cette nouvelle, apparaissent pour le moins curieuses et attestent d'un manque d'égards vis-à-vis de la personnalité de la défenderesse, représentée en particulier par

De plus, le traitement différencié entre l'entretien de licenciement de la demanderesse et l'entretien de nouvel engagement de , en particulier au regard de la présence ou non de l' , apparaît comme également un manque d'égards à l'encontre de la première.

Bien évidemment, le remplacement immédiat d'une femme par un homme, dans le contexte décrit ci-dessus, rend vraisemblable l'existence d'une discrimination à raison du sexe.

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, à l'instar de dont la défenderesse considérait qu'il n'avait pas à la représenter dans ce dossier. Ces raisons ont ainsi poussé le Tribunal à ordonner leur comparution de sa propre initiative.

L'ensemble de ces éléments constituent donc un voire plusieurs autres indices objectifs d'une discrimination vraisemblable à l'endroit de la demanderesse.

Enfin, un autre indice objectif est la résiliation soudaine de rapports de travail avec une employée qui avait tous les traits d'une bonne employée, vu son antériorité au sein de la défenderesse (environ 3,5 ans), la teneur élogieuse de son certificat de travail du 16 mai 2019 et l'augmentation de son taux d'activité dès le 1^{er} juillet 2019.

Au vu des nombreux 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.

Selon le courrier de la défenderesse du 5 novembre 2020, les motifs du congé, prononcé à l'issue des délais de protection, résidaient dans les absences de longue durée, répétées depuis fin 2018, qui l'avaient obligée, pour des raisons évidentes d'organisation, à engager une nouvelle personne.

Dans son mémoire de réponse, la défenderesse a précisé que lesdites absences ne concernaient pas celles relatives au congé maternité et aux vacances et l'avaient contrainte, pour des raisons organisationnelles et économiques, à remplacer la demanderesse.

Au regard de ces allégations, il convient donc d'exclure de la réflexion de la défenderesse visant à se séparer de la demanderesse, la période du 21 janvier 2020, date de naissance l'enfant, jusqu'au 27 mai 2020, date de fin du congé maternité, et prolongé par des vacances jusqu'au 23 juillet 2020.

A l'inverse, il convient de s'attarder sur une première période, soit celle entre fin 2018 et fin juin 2019. L'on relève ainsi que la demanderesse était absente entre le 17 décembre 2018 et le 22 février 2019. Entre le 25 février et le 13 juillet 2019, elle avait travaillé durant 57 jours, pris 15 jours de vacances et eu des absences "perlées" totalisant 13 jours, ce qui n'apparaît pas flagrant en matière de répétitions d'absences.

Durant la seconde période, entre le 16 juillet 2019 et le 21 janvier 2020, la demanderesse se trouvait en incapacité de travail due à la grossesse, soit pendant environ six mois. Celle-ci fait donc partie des motifs de congé de la défenderesse. Cette dernière a allégué dans son mémoire de réponse qu'elle ignorait toutefois la cause de cette incapacité. Cela étant, il ressort du dossier qu'en novembre 2019, et une assistante des ressources humaines étaient informées par la demanderesse qu'elle se trouvait à l'hôpital et que la santé de son enfant et la sienne étaient concernées.

Au regard de cette dernière période, l'on comprend que celle-ci n'est pas justifiable pour la défenderesse, même au regard de problèmes en lien avec une grossesse, ce qui ne peut que faire apparaître un certain manque d'empathie de sa part.

Au final, seize jours après le retour au travail de la demanderesse, lequel faisait suite à une interruption totale de travail d'environ un an, la défenderesse reproche par le prononcé du congé, ses périodes d'absence entre fin 2018 et fin 2019, dont six mois étaient liés aux complications de sa grossesse, comme s'il était inévitable que six mois après la naissance de son enfant, elle connaîtrait à nouveau dans le futur des absences.

En outre, au regard de la chronologie des faits, l'on peut se demander pourquoi la défenderesse n'a alors pas licencié la demanderesse au cours du mois de juin 2020, même si celle-ci se trouvait en vacances, dès lors qu'il n'y avait plus déjà de période de protection.

S'agissant de la décision de licencier la demanderesse, l'on relèvera que la défenderesse n'a pas expliqué quand elle avait prise celle-ci. A ce propos, l'on relèvera que de son aveu même et des déclarations de la demanderesse, repris immédiatement le poste de cette dernière, ce qui ne peut faire que penser à une décision prise suffisamment en amont. L'on rappellera que cette personne avait d'abord été engagée par contrat de durée déterminée, dès l'absence de la demanderesse en juillet 2019.

... a expliqué que le contrat de travail de s'était transformé en contrat de durée indéterminée le 1^{er} novembre 2020, après que son contrat de durée déterminée ait été renouvelé une deuxième fois le 1^{er} janvier 2020. Elle n'indique donc pas quand fut prise la décision du troisième renouvellement, conduisant logiquement au regard de la jurisprudence, à la transformation précitée. Cela n'atténue donc pas la valeur des déclarations tenues par ... et la demanderesse. En outre, la défenderesse n'a produit aucun contrat de travail relatif au premier, alors qu'elle aurait très bien pu le faire. Enfin, la défenderesse ne démontre absolument pas les raisons économiques qui l'ont obligée à se séparer de la demanderesse, d'autant plus comme rappelé ci-dessus, ... I avait été engagé dès le mois de juillet 2019 par un contrat de durée déterminée. Elle n'apporte ainsi aucun document faisant référence à des pertes financières subies au moment des absences de la demanderesse. En outre, ... I a déclaré que le salaire en 2020 et 2021 avait été versé à 100% aux employés.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, le Tribunal retiendra que la défenderesse n'a pas démontré l'existence des motifs allégués à l'appui du licenciement de la demanderesse. 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 31 octobre 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 LÉg). L'indemnité n'excédera pas le montant correspondant à six mois de salaire (art. 5 al. 4 LÉg).

Par renvoi de l'article 9 LÉg, 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 27 octobre 2020, soit avant la fin du délai de congé, puis en introduisant une requête de conciliation en date du 19 avril 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, peu de jours après son retour de congé maternité, vacances et incapacités de travail, lesquels avaient duré environ un an au total.

Si la demanderesse a produit un certificat médical établi le 29 octobre 2020 attestant d'un syndrome anxio-dépressif réactionnel, il sera relevé que celui-ci a été établi deux mois et demi après le licenciement et n'est pas des plus explicites sur la cause du syndrome précité. En outre, la demanderesse n'a notamment pas cité à témoigner le médecin ayant établi ledit certificat, afin de démontrer le lien de causalité entre ce syndrome et le licenciement du 14 août 2020.

Le fait que le licenciement ait provoqué de l'eczéma chez la demanderesse n'a pas non plus été démontré, dans la mesure où la seule pièce y relative est un certificat médical établi le 20 avril 2021, soit beaucoup trop ancien par rapport au licenciement. En outre, ledit certificat ne mentionne rien d'autre que des lésions cutanées compatibles avec un eczéma, en date du 20 avril 2021. L'absence de citation du médecin ayant établi ce certificat peut également ici être soulevée.

Au regard de ces éléments, le Tribunal ne retiendra pas l'existence d'une grande souffrance dans les mois qui ont suivi le licenciement.

A l'inverse, il prendra donc en compte la souffrance exprimée par des pleurs le jour-même du licenciement, attestée par les témoins) et
; d'autant que la défenderesse n'a pas évité le croisement physique entre le premier et la demanderesse, ce qui n'a pas pu que renforcer le sentiment d'injustice de cette dernière.

La durée moyenne des rapports de travail d'environ 3,5 ans, avec une activité sur le terrain d'environ 2,5 ans au vu de l'année d'absence susmentionnée, sera également prise en considération dans la fixation du montant de l'indemnité.

Au moment du licenciement, la demanderesse était âgée de 29 ans. Elle se trouvait donc plutôt en début de carrière et les perspectives d'avenir n'étaient pas fermées. Si la demanderesse a déclaré n'avoir pas encore retrouvé d'emploi, elle n'a toutefois pas démontré l'existence des recherches effectuées jusqu'à présent.

De plus, le document produit en lien avec les allocations de chômage ne concerne que la période de février à juillet 2021 et non une période plus récente. Cet élément aura donc un impact à la baisse dans la détermination du montant de l'indemnité, tout en rappelant que le fait qu'elle a un enfant en bas âge.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, une indemnité équivalente à deux mois de salaire sera accordée à la demanderesse. Son dernier salaire s'élevait à CHF - (CHF + CHF -). Le montant de l'indemnité sera donc de CHF - (CHF -).

Les rapports de travail ayant pris fin le 31 octobre 2020, les intérêts moratoires courent à compter du 1^{er} novembre 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} novembre 2020.
- 4. La demanderesse a conclu au paiement de la somme nette de CHF avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 octobre 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 ce licenciement et les conséquences de celui-ci sur l'état de santé de la demanderesse.

En outre, comme déjà retenu ci-dessus, cette dernière 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 la somme nette de CHF avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 octobre 2020, à titre d'indemnité pour 16,4 heures de travail supplémentaires, respectivement 6,8 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/HEINZER, 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 16,4 heures supplémentaires et 6,8 jours de vacances non compensés ou pris en nature. Les nombres avancés ne sont pas vraiment contestés par la défenderesse, dans la mesure où cette dernière allègue un solde de treize jours de vacances, lequel a été compensé durant la période de libération de l'obligation de travailler.

Pour la demanderesse, cette période a débuté le 14 août 2020 et pris fin le 1 octobre 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 2,05 jours (16,4 / 8). En ajoutant ce nombre au solde de jours de vacances allégué par la demanderesse, on obtient un total de 8,85 jours (2,05 + 6,8).

Si la demanderesse avait compensé en nature, durant le délai de congé, les 8,85 jours précités, il serait resté un solde de 45,53 jours ouvrables (54,38 – 8,85), 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 1^{er} septembre 2021 par
contre ;

Au fond :

2. condamne à payer à
la somme nette de CHF
francs) avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 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.

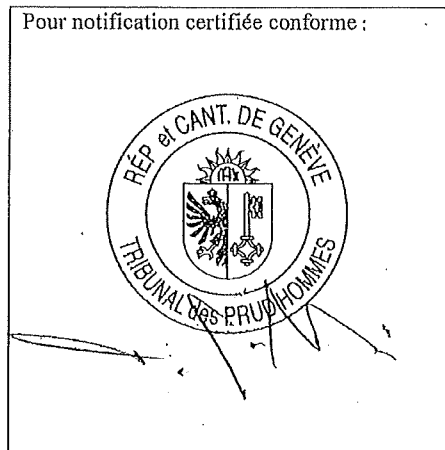
Siégeant :

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).