



POUVOIR JUDICIAIRE

C/12849/2018-5

CAPH/107/2020

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 25 MAI 2020

Entre

Madame A_____, domiciliée _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 31 juillet 2019 (JTPH/291/2019), comparant par [le syndicat] R_____, en les bureaux duquel elle fait élection de domicile,

et

ASSOCIATION B_____, sise _____, intimée, comparant par M^c Raphaël JAKOB, avocat, Santamaria & Jakob, rue François-Versonnex 7, 1207 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 27 mai 2020.
Suite à sa rectification, l'arrêt est à nouveau communiqué aux parties le 19 juin 2020.

EN FAIT

- A. Par jugement du 31 juillet 2019 JTPH/291/2019, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 4 octobre 2018 par A_____ à l'encontre de l'ASSOCIATION B_____ (ch. 1 du dispositif) et au fond, débouté A_____ de toutes ses conclusions (ch. 2), dit qu'il n'était pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens (ch. 3) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 4).

Le licenciement de A_____ étant intervenu quelques jours après la fin de son incapacité de travail consécutive à son congé maternité, la temporalité des événements suffisait en soi à rendre vraisemblable que le congé notifié était discriminatoire à raison du sexe. En revanche, l'ASSOCIATION B_____ (ci-après : B_____) pouvait se prévaloir de l'existence de motifs objectifs justifiant la fin du contrat de travail, lesquels n'aboutissaient pas à une telle discrimination, puisque présents avant même l'annonce de la grossesse de l'appelante. En conséquence, le licenciement n'étant pas discriminatoire, A_____ devait être déboutée de sa prétention en paiement de fr. 22'350.- à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Pour le surplus, la prétention en paiement de fr. 6'500.- à titre d'indemnité pour tort moral était rejetée car A_____ n'avait pas pu démontrer une quelconque violation de sa personnalité.

Ce jugement a été notifié aux parties le 31 juillet 2019.

- B. Par acte déposé au greffe de la Cour le 16 septembre 2019, A_____ a formé appel contre ce jugement, concluant principalement à la modification du chiffre 2 dans le sens de son appel, à la condamnation de B_____ à lui payer la somme nette de CHF 22'350.- (6 x 3'725.-) à titre d'indemnité pour licenciement abusif, avec intérêts de 5% l'an dès le 1^{er} mai 2018, à la condamnation de B_____ à lui payer la somme nette de CHF 6'500.- à titre d'indemnité pour tort moral, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mai 2018, subsidiairement au renvoi de la cause aux juges de première instance pour complément d'instruction et jugement dans le sens de l'appel et au déboutement de l'intimée de toutes ses conclusions.

Le Tribunal a constaté les faits de manière inexacte en retenant que B_____ avait suffisamment apporté la preuve que A_____ avait été licenciée à son retour de maladie suite à sa maternité pour des motifs purement objectifs et en omettant de retenir certains faits importants qui ressortaient de la procédure. De ce fait, les art. 3 et 6 de la Loi fédérale sur l'égalité (LEg) ont été violés. La constatation incomplète des faits était insoutenable et contredisait de manière choquante le sentiment de justice et d'équité puisqu'il empêchait A_____ de faire valoir correctement ses droits quant à l'octroi d'une indemnité pour résiliation abusive et discriminatoire de son contrat de travail.

-
- C.** Par réponse transmise par voie électronique certifiée à la Cour le 18 octobre 2019, l'intimée a conclu au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement attaqué pour les motifs retenus par le Tribunal. Le motif du licenciement n'était pas discriminatoire mais bien plutôt fondé en raison des divers manquements reprochés à l'employée, entraînant la perte du lien de confiance.

Les parties ayant renoncé à répliquer et dupliquer, la cause a été gardée à juger par la Cour, le 19 novembre 2019.

- D.** Les faits pertinents suivants ressortent pour le surplus de la procédure :

a. A_____ a été engagée par B_____ en qualité d'accompagnante à domicile à 100%, dans le cadre du programme « C_____ » destiné aux personnes en fin de droits de chômage, pour le service D_____, soit un service de garde d'enfants d'urgence (à l'heure et à la demande) (cf. pièce 2 déf, chargé de pièces du 17.12.2018), à compter du 8 décembre 2014, par contrat de travail de durée indéterminée signé le 3 décembre 2014 (cf. pièce 1 dem, chargé de pièces du 4.10.2018).

L'activité dudit service était notamment régie par les « Directives pour les accompagnants à domicile » du 7.9.2010 et par les directives « Gestion des absences » du 1.4.2014 – lesquelles obligent l'accompagnante à être disponible et atteignable aux heures d'ouverture du secrétariat et à prévenir celui-ci immédiatement en cas d'absence, notamment pour maladie – documents remis et signés par l'appelante le jour de son engagement (cf. pièces 3 et 4 déf).

Le salaire mensuel convenu était de fr. 3'725.- brut, versé douze fois l'an.

b. A_____ s'est occupée de plusieurs familles, dont deux de manière fixe (cf. pièce 2 dem). Dans une grille d'observation datée du 24 février 2015, B_____ a évalué son travail pour l'accompagnement d'un enfant de cinq mois et demi à raison de trois jours de dix heures par semaine, et a relevé que son travail était très sérieux, professionnel et apportait à l'enfant l'ensemble des compétences et des sources de bien-être pour bien grandir (cf. pièce 3 dem).

A la fin de la période d'essai de trois mois, l'évaluation globale du travail de A_____ était considérée comme bonne, son employeur louant ses compétences professionnelles et ses qualités humaines (cf. pièce 5 dem).

Cette évaluation a, au surplus, été confirmée par un certificat de travail intermédiaire du 16 mars 2016 (cf. pièce 6 dem) et par une grille d'observation du 30 août 2016 (cf. pièce 4 dem) qui ont confirmé que l'appelante avait des compétences pour la prise en charge d'enfants.

c. Par courrier du 11 décembre 2015, B_____ a indiqué à son employée avoir été dans l'impossibilité de la contacter afin de lui transmettre des informations

importantes. Les directives selon lesquelles le collaborateur devait être joignable pendant les heures d'ouverture du secrétariat lui ont été rappelées (cf. pièce 5 déf).

Le 9 mars 2016, E_____, une employée de B_____, a proposé à A_____ trois dates de remplacement pour les 29 et 31 mars et, par erreur, le 1^{er} avril. Cette dernière a répondu le même jour ne pas être disponible le vendredi 1^{er} avril en raison d'un rendez-vous chez le médecin (cf. pièce 10 dem).

Le 7 avril 2016, B_____ a reproché à A_____ de ne pas s'être présentée le 29 mars 2016 auprès de la famille F_____ dès 8h00, alors qu'elle avait confirmé sa venue le 9 mars 2016. Comme elle ne répondait pas au téléphone, une collègue avait alors dû la remplacer (cf. pièce 6 déf, pièce 9 dem).

Par courriel du 15 avril 2016, E_____ a informé G_____, responsable du service D_____ à la B_____, de ce que Mme H_____ avait téléphoné au service la veille, à 8h11, pour signifier le retard de l'appelante et que cette dernière lui avait répondu avoir attendu devant la porte de la cliente car elle ne savait plus si la mission commençait à 8h ou 8h30 (cf. pièce 8 déf).

Le 18 mai 2016, E_____ a confié une mission à A_____ pour le vendredi 20 mai 2016. Celle-ci a répondu qu'elle n'était pas disponible en raison d'un rendez-vous médical (cf. pièce 9 déf).

Le 19 mai 2016, B_____ a rappelé à A_____ son devoir d'informer son employeur de ses indisponibilités (cf. pièce 10 déf).

Suite à une demande de nouvelle mission de famille fixe les jeudis et vendredis, du 26 mai au 12 août 2016, A_____ a indiqué ne pas être disponible les vendredis en raison d'un engagement pris pour une formation payante. Elle n'avait jamais exercé les vendredis depuis le début de son contrat.

Le 23 mai 2016, G_____ a communiqué à sa collègue I_____ que A_____ avait finalement accepté de se rendre en mission les jeudis et vendredis (cf. pièce 11 déf).

Les 26 et 27 mai 2016, A_____ s'est trouvée en mission auprès de la famille J_____. Par courriel du 28 mai 2016 adressé à G_____ et à E_____, l'appelante a expliqué qu'à la fin de la deuxième journée de mission, elle avait accusé un retard de quinze minutes mais n'avait pas été en mesure d'en prévenir les parents, tenant la poussette d'une main et l'enfant de l'autre.

Par courriel du 30 mai 2016, K_____ a écrit à E_____ pour se plaindre du travail de A_____ à son domicile. Cette dernière n'avait notamment pas rempli le cahier de transmission et avait ramené l'enfant avec un retard de plus d'une demi-heure le 27 mai, sans prévenir, ce qui l'avait fortement inquiétée. Les

explications données pour le retard ne l'avaient pas rassurée et elle ne souhaitait plus que sa fille soit confiée à l'appelante (cf. pièce 12 déf).

Une rencontre a eu lieu le 3 juin 2016 suite à cet incident entre A_____, accompagnée de son époux, G_____ et L_____, adjoint de direction de l'intimée, lors de laquelle les divers reproches formulés par les parents J_____ ont été abordés. L'appelante a reconnu ne pas les avoir contactés lors de son retard car son téléphone était bloqué. G_____ a estimé qu'il aurait été plus simple de justifier l'absence d'appel par ce motif plutôt que de prétexter qu'elle ne pouvait l'utiliser car l'enfant marchait à côté d'elle. Cette version (téléphone bloqué) n'avait pas été mentionnée dans le courriel du 28 mai 2016 ni lors de l'appel téléphonique du 30 mai 2016, entraînant ainsi un problème de confiance envers l'employée. Il a également été relevé que depuis janvier 2016, une baisse de la qualité du travail de A_____ était apparue, cette dernière s'engageant à retrouver son professionnalisme, y compris sur le plan administratif. Une note de dossier a été rédigée lors de la réunion (cf. pièce 13 déf).

Par courriel du 4 août 2016, B_____ a confié une mission de remplacement à A_____ pour les 8 et 9 août 2016 auprès de la famille M_____. L'employée a répondu favorablement le dimanche 7 août par courriel en sollicitant ses horaires. Il lui a été répondu le lundi 8 août à 8h01 que l'horaire était de 8h15 à 18h15 (cf. pièce 14 déf).

Le 8 août 2016, la famille M_____ s'est plainte de l'arrivée tardive de A_____, laquelle était arrivée à 9h au lieu de 8h15 (cf. pièce 15 déf).

Par courriel du 11 août 2016, G_____ a écrit à A_____ pour lui indiquer qu'elle ne parvenait pas à la joindre par téléphone, et qu'elle souhaitait la rencontrer le lendemain (cf. pièce 16 déf).

d. A_____ est tombée enceinte en septembre 2016. Suite à des complications liées à sa grossesse, elle a été incapable de travailler dès le 3 octobre 2016. Après avoir accouché le 23 mai 2017, elle a encore été en incapacité de travail jusqu'au 15 octobre 2017, avec une reprise de travail prévue le 16 octobre 2017.

e. Par courriel du 20 octobre 2017, G_____ a indiqué à A_____ avoir essayé de la joindre sans succès le matin même et demandait à ce qu'elle la rappelle tout en lui indiquant son souhait de la rencontrer le jeudi 26 octobre 2017 avec N_____. L'employée a confirmé le 23 octobre 2017 sa disponibilité pour une reprise du travail dès le 16 octobre 2017 (cf. pièce 19 dem).

Lors de la réunion du 26 octobre 2017 qui s'est tenue en sa présence, de celle de O_____, directrice des finances, ressources humaines et services généraux, de G_____ et de N_____, A_____ s'est vue signifier la résiliation de son contrat

de travail avec effet au 31 janvier 2018. Une lettre de licenciement datée du même jour lui a ensuite été remise (cf. pièce 20 dem).

f. Dès le 26 octobre 2017, A_____ a été en incapacité de travail, et ce jusqu'au 19 février 2018 (cf. pièce 21 dem).

g. Par courrier du 27 octobre 2017, A_____ a contesté son licenciement et a demandé sa réintégration (cf. pièce 22 dem). Le 1^{er} décembre 2017, elle a réitéré ses conclusions, par le biais du syndicat R_____, relevant que le motif invoqué par son employeur, soit la perte du lien de confiance, était inexistant (cf. pièce 23 dem).

h. Le 31 janvier 2018, B_____ a confirmé sa décision de résiliation du contrat de travail à A_____. Elle a maintenu le licenciement par courrier du 2 février 2018, tout en indiquant que les rapports de travail prendraient fin le 31 mai 2018 (cf. pièce 26 dem).

i. Par requête de conciliation déposée à l'office postal le 14 mai 2018, A_____ a assigné B_____ en paiement de la somme totale de fr. 28'850.-.

A l'issue de l'audience de conciliation du 10 juillet 2018, une autorisation de procéder a été délivrée à A_____.

j. Par demande simplifiée motivée déposée à l'office postal le 4 octobre 2018 (cf. pièces 2 et 3 appelante, chargé de pièces du 16.9.2019), A_____ a assigné B_____ en paiement de la somme totale nette de fr. 28'850.- avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} mai 2018, soit :

- fr. 22'350.- à titre d'indemnité pour licenciement abusif et,
- fr. 6'500.- à titre d'indemnité pour tort moral.

Avant sa grossesse, elle donnait entièrement satisfaction à son employeur. Son licenciement avait ainsi uniquement été signifié en raison de sa grossesse et non pas suite à une perte du lien de confiance. Elle avait de plus tenu informée l'intimée de chaque arrêt médical et avait immédiatement annoncé sa disponibilité dès le 16 octobre 2017.

La nouvelle de son licenciement l'avait complètement surprise, raison pour laquelle elle s'était ensuite retrouvée en incapacité de travail. Elle avait été complètement désemparée et angoissée suite à cette annonce, ce qui nécessitait un suivi par un médecin pour se remettre de ce choc. Elle avait de plus dû faire face à des factures qu'elle n'avait pas été en mesure d'honorer en raison de son état de détresse, et s'était ainsi retrouvée avec diverses poursuites et actes de saisie.

k. Par mémoire de réponse déposé au greffe du Tribunal des prud'hommes le 19 décembre 2018, l'intimée a conclu au déboutement de l'appelante.

Employée à plein temps, A_____ devait se rendre disponible du lundi au vendredi de 7h à 19h30. Selon les directives pour les accompagnants à domicile que l'appelante avait signées, les collaborateurs devaient être joignables durant les heures d'ouverture du secrétariat du D_____ afin que ce dernier puisse lui faire part de toute information utile. La communication avec l'appelante avait commencé à être problématique de manière récurrente après environ un an de service, ce qui lui avait alors été rappelé par oral et par écrit. Le 29 janvier 2016, A_____ avait informée G_____, suivre des cours d'anglais tous les vendredis après-midi de mi-janvier à avril 2016 sans en avoir au préalable prévenu son employeur (cf. pièce 7 déf). Elle n'avait ainsi pas respecté la procédure relative aux demandes de congé. Elle avait également omis d'informer son employeur de son absence du 1^{er} avril 2016 en raison d'un rendez-vous chez son médecin. Le 14 avril 2016, l'appelante était arrivée en retard chez une cliente. La famille J_____ s'était également plainte de l'appelante suite aux missions des 26 et 27 mai 2016 et avait souhaité que leur fille ne lui soit plus confiée. Lors de la réunion du 3 juin 2016 ayant suivi cet incident, l'appelante avait admis être venue accompagnée de son mari car elle pensait être licenciée. Cette dernière avait encore fait preuve de légèreté à plusieurs reprises durant le mois d'août 2016, puisqu'elle ne répondait pas au téléphone alors que de nouvelles missions devaient lui être confiées.

Par la suite, durant son incapacité de travail, la demanderesse n'avait pas produit son attestation de grossesse rapidement. Le 23 octobre 2017, elle avait communiqué son désir de reprendre son activité professionnelle pour le 16 octobre 2017. Cependant, elle n'avait pas répondu au téléphone et n'avait pas donné de nouvelles malgré les rendez-vous téléphoniques fixés par G_____. En outre, lors de l'annonce de son retour, la demanderesse avait indiqué n'être disponible que trois jours par semaine jusqu'à 17h.

En raison de ces événements et des disponibilités restreintes de l'appelante, la décision avait alors été prise de la licencier.

I. Le Tribunal a entendu les parties lors de l'audience du 1^{er} avril 2019.

B_____ a confirmé que l'appelante avait été licenciée en raison d'une perte de confiance progressive. Elle n'était pas joignable pendant les heures de bureau et ne respectait pas les processus internes de communication envers l'employeur, notamment ses absences.

A_____ a rétorqué avoir été toujours joignable pendant les heures de bureau. Les seules fois où elle ne l'avait pas été s'étaient produites lorsque son téléphone était déchargé ou lorsqu'elle travaillait dans une maison en campagne genevoise, d'où elle ne captait pas le réseau téléphonique. Après une année durant laquelle elle ne travaillait que du lundi au jeudi, elle s'était permise de prendre des cours d'anglais les vendredis, cette langue étant utile dans le cadre de son travail. Elle en avait

averti à l'avance par téléphone G_____, laquelle avait acquiescé tant qu'elle était disponible 40 heures le restant de la semaine. Elle prévenait également à l'avance celle-ci en cas de rendez-vous chez le médecin le vendredi et la mettait systématiquement en copie du courriel qu'elle envoyait à Mme P_____, responsable des plannings. Ayant néanmoins reçu des demandes de travail pour les vendredis, elle avait alors abandonné ses cours d'anglais.

Sur ce dernier point, B_____ a contesté avoir été informée à l'avance des cours d'anglais.

m. Le Tribunal a procédé à l'audition de témoins.

1. Q_____ a expliqué que A_____ avait gardé son fils de quatre mois de janvier à août 2015 du lundi au mercredi, les horaires étant à son souvenir de 8h30-9h jusqu'à 18h. Elle n'avait relevé aucun problème. A_____ était bien organisée, ponctuelle et remplissait correctement le cahier de transmission et répondait à ses questions. L'appelante était une personne de confiance.

2. Selon G_____, durant la première année de service, le travail de l'appelante avait été très bon et très apprécié même s'il était parfois arrivé qu'elle ne parvienne pas à la joindre. Dès la deuxième année, elle avait constaté une baisse de la qualité de son travail, soit à partir de février 2016, époque où A_____ était passée de quatre à deux jours de travail auprès de sa famille fixe. Au moins une fois sur trois, il était impossible de la joindre alors que de nouvelles missions devaient lui être confiées. L'employée devait être disponible tant sur son téléphone portable personnel que par le biais du téléphone fixe de la famille auprès de laquelle se trouvait ainsi que par courriel, durant les heures de bureau.

A_____ l'avait informée en janvier 2016 qu'elle suivait des cours d'anglais les vendredis, soit durant les jours de travail. Elle n'avait cependant formulé aucune demande formelle à son employeur. Si tel avait été le cas, l'accord lui aurait certainement été donné, l'anglais étant important pour son activité et A_____ étant libre les vendredis. De manière non officielle, elle l'avait finalement autorisée à suivre des cours d'anglais jusqu'en avril 2016.

S'agissant de l'incident survenu lors des missions des 26 et 27 mai 2016 auprès de la famille J_____, une réunion avait eu lieu le 3 juin suivant suite aux reproches formulés par les parents à l'encontre de A_____, notamment la mention d'informations peu claires dans le cahier de liaison ainsi qu'un retard de plus d'une demi-heure à la fin de la deuxième journée lors de laquelle l'appelante avait indiqué ne pas avoir pu téléphoner pour avertir de son retard, aux motifs qu'elle tenait la poussette d'une main et l'enfant de l'autre. A cette occasion, A_____ avait finalement admis que son téléphone n'avait plus de batterie. Elle n'avait pas compris pourquoi elle ne l'avait pas indiqué aux parents ni lors du retour, ni dans le courriel du samedi 28 mai 2016. Un tel mensonge avait fortement ébranlé sa

confiance. L'appelante avait été encouragée à être plus professionnelle lors de pareilles situations. En effet, il était attendu des accompagnants un réel intérêt pour les enfants, une bonne gestion du temps, d'être patient, d'avoir de l'empathie, d'apprécier le travail à domicile, d'être polyvalent et d'avoir de l'entregent. Une accompagnante injoignable perturbait l'organisation du service.

A la fin de son arrêt maladie à la mi-octobre 2017, A_____ l'avait informée vouloir reprendre du service, mais n'était disponible que trois jours par semaine et seulement jusqu'à 17h, n'ayant pas de solution de garde pour son enfant. Or, cela ne correspondait pas aux besoins de disponibilité demandés par l'employeur, soit, conformément à son contrat, de 40 heures par semaine sur cinq jours. S'il était possible de trouver une solution pour trois jours de travail par semaine, la contrainte de 17h était rédhibitoire, aucune mission ne pouvant se terminer à 16h-16h30 afin de pouvoir libérer A_____ à 17h, les parents faisant justement appel aux services de B_____ lorsqu'eux-mêmes travaillent. Quand bien même l'intimée était toujours ouverte à aménager et trouver des solutions lorsque les accompagnantes revenaient d'un congé maternité, dans le cas de A_____, la confiance avait été rompue. C'était un cumul d'événements – notamment les difficultés des communications téléphoniques, les indisponibilités non annoncées à l'avance, le non-respect des directives internes et des procédures d'envoi des certificats médicaux durant son congé maternité et son arrêt maladie – qui avaient amené la perte de confiance et non le fait qu'elle n'ait pas de solution de garde pour son enfant. C'était la première fois qu'elle avait autant de difficultés avec une accompagnante. Déjà en juin 2016, elle avait longuement hésité avec M. L_____ à licencier A_____, mais il avait finalement été décidé de lui laisser une chance. Ensuite de discussions avec les ressources humaines et la direction, une réunion avait eu lieu le 26 octobre 2017 avec A_____ et son mari, ainsi qu'avec O_____. L'appelante s'était vue signifier la fin de son contrat et les raisons de celui-ci, soit une perte de confiance.

3. Selon S_____, A_____ s'était occupée d'abord de son fils de trois ans, puis de ses jumelles nées prématurées en septembre 2015, durant plusieurs mois. Elle travaillait chez elle de 8h à 18h, quatre jours par semaine. Elle avait toujours été ponctuelle, son travail avait été très bon et elle faisait preuve d'une grande discrétion. Elle savait très bien quand s'occuper des enfants, était bien organisée, notamment s'agissant des repas et des bains. Elle avait une facilité et un savoir-faire avec les bébés, ce qui l'avait rassurée.

n. Lors de l'audience de débats du 29 mai 2019, B_____ a confirmé que A_____ n'avait pas été licenciée en raison de sa grossesse. Une autre collaboratrice aurait également été licenciée dans une situation similaire. L'appelante avait reçu plusieurs avertissements bien avant sa grossesse et notamment pour des questions de plannings.

A_____ a expliqué n'avoir pas retrouvé de travail depuis son licenciement. Elle ne s'y attendait pas et l'avait perçu comme une grande injustice puisqu'elle s'était retrouvée dans une situation précaire, son mari étant en fin de droits de chômage et son bébé ayant quatre mois. Elle avait ensuite été suivie par un psychologue puis par un psychiatre. Avant son licenciement et après son accouchement, elle était prête à concilier son rôle de mère avec sa vie professionnelle, espérant vivement une nouvelle mission. Elle était convaincue que sa nouvelle situation de mère avait effrayé G_____, ce qui avait entraîné son licenciement.

o. A l'issue de l'administration des preuves, les parties ont plaidé, ensuite de quoi le Tribunal a gardé la cause à juger.

EN DROIT

1. **1.1.** En matière de contrat de travail, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice est l'instance d'appel compétente à Genève pour connaître d'un appel dirigé contre un jugement du Tribunal des prud'hommes (art. 124 let. a LOJ).

1.2. L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 CPC).

1.3. Il peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

La notification intervient au moment de la remise de l'envoi recommandé au destinataire (art. 138 al. 1 et 2 CPC). Le délai d'appel déclenché par la notification commence à courir dès le lendemain de celle-ci (art. 142 al. 1 CPC). Selon l'art. 145 al. 1 let. b CPC, les délais légaux ne courent pas du 15 juillet au 15 août inclus.

1.4. En l'espèce, la voie de l'appel est ouverte dès lors que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions soit en fin de première instance était supérieure à fr. 10'000.-. En outre, introduit dans la forme prescrite par la loi auprès de l'instance cantonale compétente et dans le délai prévu (la notification ayant eu lieu le 5 août 2019, le délai pour recourir arrivait à échéance le 16 septembre 2019), l'appel est recevable.

2. Selon la jurisprudence, pour satisfaire à son obligation de motivation de l'appel prévue par l'art. 311 al. 1 CPC, l'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du

dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 p. 375). Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement (arrêts du Tribunal fédéral 4A_376/2016 du 2 décembre 2016 consid. 3.2; 4A_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3; 5A_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2).

3. L'appelante reproche en premier lieu au Tribunal plusieurs constatations inexactes des faits soit notamment d'avoir retenu que l'intimée avait prouvé de façon objective qu'elle l'avait licenciée pour un autre motif que celui de sa maternité, soit celui d'une perte de confiance; de ne pas avoir retenu qu'elle avait eu droit à une seconde chance après la première année de service, chance qu'elle n'avait pas eu l'occasion d'éprouver ; enfin, d'avoir retenu qu'elle n'était disponible que trois jours par semaine, alors que son licenciement avait été donné en raison d'un malentendu sur ses disponibilités après sa maternité et qu'aucune réaffectation ne lui avait été proposée, et d'avoir ainsi apprécié les faits pertinents de manière arbitraire.

3.1. Dans le cadre de l'application de l'art. 310 let. b CPC, l'autorité d'appel dispose d'un pouvoir d'examen complet de la cause. Cela ne signifie toutefois pas qu'elle est tenue de rechercher elle-même, comme une autorité de première instance, toutes les questions de fait et de droit qui se posent lorsque les parties ne les posent plus en deuxième instance. Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4).

Le grief de constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 let. b CPC) ne peut être soulevé que si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2; JEANDIN, op. cit. , n. 5 ad art. 320 CPC), ce qui n'est pas le cas lorsqu'il vise une constatation de fait n'ayant aucune incidence sur l'application du droit (ATF 127 I 38 consid. 2a).

L'appréciation des preuves est arbitraire lorsqu'elle est manifestement insoutenable, en contradiction avec le dossier, ou contraire au sens de la justice et de l'équité ou lorsque l'autorité ne tient pas compte, sans raison sérieuse, d'un élément propre à modifier la décision, se trompe sur le sens et la portée de celui-ci ou, se fondant sur les éléments recueillis, en tire des constatations insoutenables (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2; 134 V 53 consid. 4.3).

3.2. Dans le cas d'espèce, les critiques formulées par l'appelante dans son chapitre intitulé "De la violation du droit et de l'arbitraire dans la constatation des faits pertinents" ne relèvent pas d'une critique relative à cette constatation par hypothèse inexacte mais bien plutôt de la question de l'appréciation de ces faits par le Tribunal et se recoupe par conséquent avec les critiques émises relatives à la violation du droit.

Cela étant, quand bien même les critiques se confondent, la Cour retient qu'il n'y a en l'occurrence aucune constatation manifestement inexacte des faits pertinents car les deux reproches qui pourraient s'y rapporter sont erronés. En effet, l'argument selon lequel le Tribunal n'aurait pas retenu dans son jugement que A_____ avait eu droit à une seconde chance puisqu'il n'aurait pas retenu une des déclarations du témoin G_____, ne résiste pas à l'examen. Cet élément ressort littéralement du jugement querellé (page 10, paragraphe 4, dernière phrase). Il sera pour le surplus, et au contraire, démontré ci-après que l'appelante a eu largement l'occasion d'éprouver cette deuxième chance. En outre, l'argument selon lequel le Tribunal a retenu à tort qu'elle n'était disponible que trois jours par semaine ne prête pas le flanc à la critique sous l'angle de la constatation des faits dans la mesure où, et cela ressort du jugement querellé également (page 14, paragraphe 3), l'appelante avait indiqué au témoin G_____ avoir des disponibilités réduites à raison de trois jours par semaine et jusqu'à 17h en raison de problème de garde pour son enfant. Ainsi que le Tribunal n'a pas fait preuve de constatation inexacte des faits en ne retenant pas la deuxième partie – sans importance – de la phrase de la pièce 18 défenderesse, courriel selon lequel A_____ a indiqué avoir trouvé une maman de jour pour trois jours par semaine jusqu'à 17h et que son mari et elle pourraient garder leur enfant les deux autres jours de la semaine. Dès lors, aucun « malentendu sur ses disponibilités » ne ressort de la décision entreprise, et la problématique des nouveaux horaires de l'appelante n'était qu'un facteur de plus dans la décision prise de la licencier, comme cela est démontré *infra*.

- 4.** L'appelante fait pour le surplus grief au Tribunal d'avoir violé les articles 3 et 6 de la Loi fédérale sur l'égalité (LEg), en ayant retenu que le congé qui lui a été signifié était abusif, celui-ci ayant été donné en raison de sa grossesse, les motifs objectifs invoqués étant fictifs, notamment la perte du lien de confiance avec l'employeur.

4.1. Au sens de l'art. 3 al. 1 LEg, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe (...) ou, s'agissant de femmes, de leur grossesse. L'interdiction de toute discrimination s'applique (...) notamment à la résiliation des rapports de travail (al. 2). Pour le surplus, les art. 5 al. 2 et 9 renvoient au Code des obligations.

Pour déterminer si un congé est abusif, il convient de se fonder sur son motif réel (arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 3.1). Il doit par

ailleurs exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de résilier le contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.2).

La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité pouvant aller jusqu'à six mois de salaire (art. 336a CO).

En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 123 III 246 consid. 4b). Dans ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qui pouvaient y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue en définitive une forme de "preuves par indices" (ATF 130 III 699 consid. 4.1; CAPH/156/2017 du 3 octobre 2017 consid. 4.1.2).

Aux termes de l'article 6 LEg, l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable ; cette disposition s'applique (...) à la résiliation des rapports de travail.

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties; en droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut de sorte que pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque co-contractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 136 III 513 consid. 2.3).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère les cas dans lesquels la résiliation est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut être admise aussi dans d'autres circonstances (ATF 132 III 115 consid. 2.1). Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables par leur gravité aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO. Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie (...). Est compris dans cette définition, le congé donné en raison de la grossesse de la travailleuse. Dans ce dernier cas, les prescriptions de la Loi fédérale sur l'égalité (RS 151.1) sont pertinentes (STAEHELIN, Zürcher Kommentar Obligationenrechts V 2C 2014 ad art. 336 CO n. 9).

4.2. En l'espèce, l'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu erronément que l'intimée avait prouvé qu'elle l'avait licenciée pour des motifs objectifs, autres que celui de sa maternité, et ce en raison d'une perte de confiance progressive. Elle reproche au Tribunal de ne pas avoir tenu compte de ses allégations à ce

propos, ainsi que du témoignage d'une employée de l'intimée. Elle lui reproche ainsi de n'avoir pas repris, dans son raisonnement, le fait qu'elle avait été mise au bénéfice d'une seconde chance, fait crucial selon elle, puisque l'employeur avait décidé de ne pas la licencier après les incidents qui auraient conduit à une perte de confiance. Or, elle n'avait pas eu l'occasion d'éprouver cette « deuxième chance » car absente en raison de sa grossesse et n'avait reçu son licenciement que suite à un malentendu sur ses disponibilités à son retour de congé maternité. Le motif soutenu par l'intimée de rupture du lien de confiance qui aurait conduit à la décision de licenciement n'était qu'un prétexte soulevé aux fins de la cause, car celle-ci avait avoué elle-même que la perte de confiance n'avait pas conduit à une telle décision une année auparavant.

En ce domaine, A_____ se fourvoie. Le Tribunal n'a tout d'abord, comme relevé *supra*, pas constaté les faits de manière inexacte et son raisonnement s'est dès lors basé sur des faits objectifs et pertinents pour l'issue du litige. En effet, il n'a pas contesté que l'appelante était nouvellement mère à l'aube de son licenciement. Le Tribunal a constaté que la temporalité des événements suffisait en soi à rendre vraisemblable que le congé notifié était discriminatoire à raison du sexe et ainsi mis à charge de B_____ le fardeau de la preuve d'une justification objective du licenciement.

Le grief tombe ensuite à faux puisque dans le cadre de sa libre appréciation des preuves

(art. 157 CPC), le Tribunal a détaillé les raisons qui lui ont permis d'aboutir à la conclusion que le licenciement était essentiellement dû à des manquements objectifs de l'employée et sans relation avec la maternité de celle-ci. Il a pour cela procédé à une analyse de la situation et des témoignages recueillis, passant en revue les éléments objectifs importants ayant conduit l'intimée à licencier son employée, lesquels ressortent du jugement entrepris (pages 13 à 15) et ne sont pas critiquables. Il a notamment constaté que non seulement les raisons objectives d'une dégradation du lien de confiance entre les parties intervenue dans le courant de l'année 2016 avaient été suffisantes et suffisamment établies mais, d'autre part, que la volonté de mettre fin au contrat de l'employée était présente chez l'intimée bien avant l'annonce de la grossesse de celle-là. Effectivement, bien que la chronologie des événements soit malheureuse, le licenciement étant intervenu au retour du congé maternité de A_____, il n'en demeure pas moins que les faits tels qu'ils ont été relevés et considérés par le Tribunal amènent à la conclusion que celle-ci aurait de toute façon été licenciée, à l'instar d'une autre collaboratrice qui aurait présenté de tels écarts et perturbations pour le service qui l'employait.

Il ressort tout à fait clairement, par ailleurs, de l'instruction menée par le Tribunal, que c'est le témoignage de G_____ qui a été déterminant pour établir que c'est après un cumul d'événements et de manquements reprochés à l'appelante, soit courant août 2016 – donc avant la grossesse de cette dernière débutée en

septembre 2016 – qu'a été envisagée la décision de mettre fin à son contrat de travail.

En effet, étant employée à plein temps, A_____ devait se rendre disponible et joignable durant la semaine de travail, soit du lundi au vendredi de 7h à 19h30. Selon les directives pour les accompagnants à domicile de B_____ que l'appelante avait signées et qu'elle se devait de respecter conformément à l'art. 321d CO, il est indiqué que « les collaborateurs doivent être joignables durant les heures d'ouverture du secrétariat du D_____ – Présence Seniors afin que ce dernier puisse lui faire part de toute information utile » (cf. pièces 3 et 4 déf). Or, ainsi qu'il a justement été relevé, la communication avec l'appelante est devenue une problématique récurrente dès la deuxième année de service, malgré réitérés rappels tant par oral que par écrit des directives internes, dont divers points n'ont pas été respectés par A_____, ce que n'a pas manqué de relever l'instance inférieure.

La difficulté pour l'intimée de joindre l'appelante par téléphone ou par courriel et la non-réactivité de celle-ci ressortent des faits et pièces produites (cf. pièces 5, 6, 14 et 16 déf). L'appelante a, à plusieurs reprises, et notamment au cours du mois d'août 2016, omis de répondre, que ce soit par courriel ou par téléphone, empêchant que de nouvelles missions lui soient confiées, témoignant ainsi de sa désinvolture et de son manque de sérieux. Le 23 octobre 2017, bien que l'appelante a communiqué son désir de reprendre son activité professionnelle pour le 16 octobre 2017, soit à une date antérieure que celle de la prise de contact avec son employeur, elle n'a ensuite pas répondu au téléphone ni donné de nouvelles malgré les rendez-vous téléphoniques fixés par G_____. Le témoignage de cette dernière a contredit les allégations de l'appelante sur le fait qu'elle aurait toujours été joignable durant l'exécution de son travail. A partir de la deuxième année de service, il était impossible de la joindre au moins une fois sur trois, cela alors que de nouvelles missions devaient lui être confiées. L'employée n'a pas été disponible durant les heures de bureau sur son téléphone portable personnel, sur le téléphone fixe de la famille auprès de laquelle elle était détachée, ainsi que par courriel, et n'était non plus pas toujours joignable à la date et à l'heure fixées à l'avance pour faire le point par rendez-vous téléphonique, notamment en cas de maladie. De manière générale, il ressort qu'une baisse de la qualité du travail de A_____ a été observée dès le début de l'année 2016.

Un incident, mis en exergue par les premiers juges, se démarque du paysage de reproches formulés à l'encontre de l'appelante, soit celui s'étant déroulé lors de la mission des 26 et 27 mai 2016 auprès de la famille J_____. Il permet de confirmer les soupçons de désorganisation et de confusion, voire de contre-vérité, dans les explications de l'appelante. Alors qu'il lui avait été reproché un retard de plus d'une demi-heure à la fin de la deuxième journée, A_____ a prétendu, dans un premier temps, aux parents, ne pas avoir pu téléphoner pour avertir de son

retard tenant la poussette d'une main et l'enfant de l'autre - ce qui les avait légitimement inquiétés - puis, dans un second temps, lors de la séance interne du 3 juin 2016, que son téléphone était bloqué respectivement, n'avait plus de batterie (cf. pièces 12 et 13 déf). Or, ce changement de version et le fait qu'elle n'ait pas informé les parents du réel motif de son indisponibilité téléphonique sont des éléments suffisants et propres à altérer la confiance mise dans l'appelante par l'employeur. De même, il a été relevé par G_____ que A_____ n'ait pas d'empathie dans ce type de situation. Le fait qu'elle ait de la peine à admettre que les parents puissent être angoissés lorsqu'elle rentrait en retard, était inquiétant et avait participé à la perte de confiance, ce qui paraît légitime au vu des exigences qu'implique la prise en charge d'enfants.

Ensuite, le Tribunal a soulevé et acquiescé à la critique faite à l'appelante d'avoir manqué à plusieurs reprises à son devoir d'annonce de ses indisponibilités conformément à la procédure mise en place. Il a considéré à juste titre que l'appelante n'avait, trop souvent, pas annoncé ses indisponibilités à son employeur alors que tel était son devoir. De par son activité d'accompagnante, l'appelante se devait de prévenir à l'avance son employeur en cas d'indisponibilité pour se rendre à une mission et d'user des voies réglementaires pour ce faire.

Or, il ressort des faits et notamment de l'audition du témoin G_____, que lorsque B_____ lui a proposé des dates de missions, A_____ a, soit oublié de l'informer de son absence, soit répondu n'être pas disponible en raison de rendez-vous médicaux. Il lui a été rappelé – à réitérées reprises – son devoir d'informer son employeur de ses indisponibilités ce qui témoigne d'un manque de sérieux et d'investissement de la part de l'appelante. Pareilles lacunes, intervenues de manière répétitive, pouvaient légitimement amener l'employeur à vouloir cesser toute collaboration. En tout état, eu égard aux éléments objectifs relevés par le Tribunal, le reproche quant au fait pour A_____ d'avoir failli à l'annonce de ses indisponibilités est justifié et la Cour n'aurait pas jugé autrement.

Le Tribunal a en outre relevé, tant dans les faits que dans son analyse, que l'appelante n'avait pas demandé la permission de suivre des cours d'anglais pendant ses jours de travail, en l'occurrence le vendredi. Or, ces éléments participent, à l'instar des autres dégagés *supra*, à une perte de confiance placée en l'employée, laquelle n'a pas observé les directives imposées par B_____ et de manière générale, n'a pas donné l'impression de prendre au sérieux sa mission d'accompagnante. Le raisonnement des premiers juges ne saurait être critiqué. En effet, il ressort de la procédure de première instance que si A_____ a informé son employeur au mois de janvier 2016 suivre des cours d'anglais tous les vendredis après-midi de mi-janvier à avril 2016, elle n'a procédé à aucune demande formelle au préalable, ne respectant ainsi pas la procédure applicable aux demandes de congé. L'appelante s'est donc octroyée elle-même cette permission sans égards aux devoirs qui lui incombaient et à l'organisation du

service. Le témoin G_____ a en outre confirmé alors qu'une preuve de suivi des cours ainsi qu'une demande d'accord pour les suivre avaient été requises, seule une preuve des cours lui avait été adressée, sans la demande idoine, tout en rappelant que si tel avait été le cas, celle-ci lui aurait été accordée. Cette attitude témoigne une fois de plus de la désinvolture et du manque d'assiduité attaché par l'appelante aux réquisits imposés par son employeur dans le cadre de son travail.

Il ne saurait dans ces circonstances évidentes être contesté que A_____ n'a pas éprouvé sa « seconde chance ». De nombreux avertissements et rappels tant oraux qu'écrits tout au long de l'année 2016 lui ont été signifiés sans que sa manière de travailler ne s'améliore. Le Tribunal a donc correctement constaté que l'appelante avait pu éprouver cette chance, notamment par l'analyse de la temporalité des événements. Il ne peut donc être reproché aux premiers juges de ne pas en avoir tenu compte.

Enfin, l'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu qu'elle était disponible que trois jours par semaine ce qui était inexact puisque les parties avaient admis qu'elle avait une garde assurée de trois jours et qu'elle devait s'arranger avec son mari les deux autres jours. Elle se fonde sur la pièce 18 déf, soit un courriel de G_____ du 18 octobre 2017, selon lequel elle lui aurait indiqué avoir trouvé une maman de jour pour trois jours par semaine jusqu'à 17h et que son mari et elle pourraient garder leur enfant les deux autres jours de la semaine.

Sur ce point, le Tribunal a établi, notamment en se basant sur le témoignage de G_____, que si, à la fin de son arrêt maladie à la mi-octobre 2017, A_____ avait informé B_____ n'être disponible que trois jours par semaine et seulement jusqu'à 17h, n'ayant pas de solution de garde pour son enfant, cela était incompatible avec les besoins de disponibilité demandés par le service - aucun jour de travail ne pouvait se terminer à 16h, 16h30 afin de pouvoir libérer l'appelante à 17h - et contraire au contrat de l'appelante prévoyant 40 heures hebdomadaires d'activité sur cinq jours. Ce dernier élément avait finalement amené l'intimée à la licencier étant entendu que le rapport de confiance avait été rompu préalablement, depuis début 2016, rendant une continuation de collaboration impossible.

Bien que lors de l'audience de débats du 29 mai 2019, A_____ a expliqué qu'avant son licenciement et après son accouchement, elle avait été prête à concilier son rôle de mère avec sa vie professionnelle, il appert, au regard des éléments du dossier, et notamment de la pièce 18 déf sur laquelle elle se base, qu'il y a lieu de comprendre – à l'instar de la correcte interprétation du Tribunal – que l'appelante était disponible pour travailler que trois jours par semaine et seulement jusqu'à 17h, puisque sa fille pouvait être gardée trois jours par semaine jusqu'à cette heure-ci, heure à laquelle elle devait être de retour pour s'en charger, correspondant à un départ du travail au plus tard à 16h30. Cette constatation était manifestement incompatible avec les besoins de l'employeur et des familles

assignées, ce qui n'a au demeurant pas été contesté par l'appelante en première instance, ce que rappellent les premiers juges. C'est ainsi que le Tribunal a correctement retenu que l'employeur était dans l'impossibilité de proposer de nouvelles missions à son employée, au vu de son nouvel horaire disponible réduit, ce qui l'avait finalement convaincu de résilier le contrat de travail de l'appelante. Le Tribunal n'a donc pas mésusé de son pouvoir d'appréciation en retenant que c'est bien une perte de confiance progressive de l'employeur, due à un cumul d'incidents sur plusieurs mois, qui a motivé le licenciement de l'appelante.

4.3. Ces circonstances conduisent la Cour de céans à retenir que l'intimée a valablement démontré les raisons qui l'ont conduite à licencier l'appelante, soit la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail, lesquelles ont été correctement soulevées par les premiers juges. La Cour partage entièrement leur analyse quant au fait que la confiance dans l'employée s'est altérée tout au long de l'année 2016 de par ses nombreuses fautes. Bien qu'une seconde chance lui avait été accordée, non sans hésitation, en juin 2016, il y avait déjà suffisamment d'éléments défavorables à la poursuite d'une relation de travail et la confiance de l'employeur avait été ébranlée depuis plusieurs mois. Les éléments rappelés plus haut suffisent pour admettre que la décision de licencier l'intimée était en quelque sorte déjà prise ensuite d'événements encore intervenus en août 2016. Il en résulte à juste titre que A_____ n'a donc été licenciée ni en raison de sa grossesse, annoncée en septembre 2016, ni en raison du fait qu'elle n'avait pas de solution de garde pour son enfant.

Il en découle que le motif de congé allégué par l'appelante – soit discriminatoire en raison de sa grossesse – ne trouve aucun appui dans le dossier, et qu'en revanche, ses manquements objectifs lors de la relation contractuelle constituent bien la cause de son licenciement. En un tel contexte, la relative proximité chronologique entre la fin du congé-maternité de l'appelante et la lettre de licenciement du 26 octobre 2017 n'est pas déterminante et faute d'éléments qui feraient apparaître la décision de l'intimée comme discriminatoire, le congé ne viole pas la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. L'argumentation de l'appelante n'emporte pas l'adhésion de la Cour de céans qui confirmera le jugement entrepris.

Le grief de violation des articles 3 et 6 LEg sera en conséquence rejeté.

Le licenciement du 26 octobre 2017, non abusif, doit dès lors être confirmé et les prétentions de l'appelante en paiement d'indemnités (art. 336a CO) doivent être rejetées.

4.4. L'appelante ayant, en première instance, échoué à démontrer une quelconque violation de l'article 328 CO justifiant l'allocation d'une indemnité pour tort moral, d'une part, et n'ayant pas articulé ce grief par-devant la Cour de céans,

hormis la prise d'une conclusion, d'autre part, point n'est besoin de se déterminer comme l'a fait le Tribunal sur l'octroi d'une indemnité pour tort moral.

Par surabondance de moyens, le congé donné par l'employeur étant licite, il n'y a pas lieu à allocation d'un quelconque tort moral en l'espèce.

En conséquence, le jugement entrepris sera entièrement confirmé sur ce point.

4.5. L'appelante est déboutée de ses conclusions d'appel.

- 5.** ~~L'émolument d'appel sera fixé à 2'000 fr. (art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais judiciaires en matière civile (RTFMC), 19 al. 3 let. c LaCC, 104 al. 1 et 105 al. 1 CPC) et mis à la charge de l'appelante, qui succombe en totalité (art. 106 al. 1 CPC).*~~

Il n'est pas alloué de dépens en procédure prud'homale conformément à l'art. 22 al. 2 LaCC.

* * * * *

* La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., la procédure est gratuite devant l'instance d'appel (art. 71 RTFMC) = Rectification erreur matérielle le 17 juin 2020 (art. 334 CPC).

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel déposé par Madame A_____ et contre le jugement JTPH/291/2019 du 31 juillet 2019 dans la cause C/12849/2018-5.

Au fond :

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais:

~~Fixe les frais de la procédure d'appel à 2'000 fr.~~

~~Les met à la charge de Madame A_____ qui succombe.~~

~~La condamne en conséquence au paiement de la somme de 2'000 fr. à l'Etat de Genève.**~~

Dit qu'il n'y a pas lieu à allocation de dépens.

Siégeant :

Monsieur Yves BONARD, président; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, greffière.

** Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires d'appel = Rectification erreur matérielle le 17 juin 2020 (art. 334 CPC).

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.