REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/14822/2019-5 **CAPH/7/2022**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 3 JANVIER 2022

Entre

1) A_____ SA, sise _____,

2) B_____ SA, sise _____,

appelantes d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 22 juin 2021 (JTPH/231/2021), comparant toutes deux par Me Romain JORDAN, avocat, rue Général-Dufour 15, case postale, 1211 Genève 4, en l'Étude duquel elles font élection de domicile,

et

Madame C_____, domiciliée _____, intimée, comparant par Me Laïla BATOU, avocate, rue des Pâquis 35, 1201 Genève, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 13 janvier 2022.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/231/2021 du 22 juin 2021, reçu le lendemain par B_____ SA et A_____ SA, le Tribunal des prud'hommes, à la forme, a déclaré recevables les demandes formées les 10 février 2020 par C_____ contre les précitées (chiffres 1 et 2 du dispositif), et, au fond, a condamné B_____ SA et A_____ SA, conjointement et solidairement entre elles, à verser à C_____ les sommes brutes de 212'939 fr. 15, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er juin 2017 (ch. 3), de 6'474 fr. 85, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er septembre 2019 (ch. 4) et de 17'851 fr. 55, sous déduction de la somme nette de 3'184 fr. 05, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er juillet 2019 (ch. 5), a invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 6), a condamné B_____ SA et A_____ SA, conjointement et solidairement entre elles, à délivrer un certificat de travail, des fiches de salaire et des certificats de salaire conformes aux considérants du jugement (ch. 7) et a débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 8).

Enfin, statuant sur les frais, le Tribunal a arrêté les frais judiciaires à 2'980 fr., mis à la charge de B_____ SA et A_____ SA, condamnées conjointement et solidairement entre elles, à verser 2'980 fr. aux Services financiers de l'Etat de Genève (ch. 9 à 10), a dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 11) et a débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 12).

B. **a.** Par acte expédié le 24 août 2021 à la Cour de justice, B_____ SA et A_____ SA (ci-après le [Centre] A_____), ont formé appel de ce jugement, sollicitant l'annulation des chiffres 3 à 12 de son dispositif. Elles ont conclu à ce que la Cour déboute C_____ de toutes ses conclusions et leur donne acte de leur engagement à remettre à la précitée un certificat de travail conforme à l'art. 330a CO, sous suite de frais et dépens.

Elles ont reproché au Tribunal une violation des art. 18 CO, concernant le contrat de stage, 322 al. 1 CO en lien avec la CCT-Cliniques privées, 321c CO, 42 al. 2 CO et 8 CC, relativement aux heures supplémentaires, 335c al. 1 et 336c al. 2 CO concernant le paiement du salaire durant le délai de congé, et 330a CO et 323b al. 1 in fine CO relativement à la délivrance d'un certificat de travail, des fiches de salaire et des certificats de salaire.

L'appel comprend une partie intitulée "EN FAITS", de treize pages (ch. 5 à 51). B_____ SA et le [Centre] A_____ ont dénoncé "une appréciation inexacte des faits pertinents". La motivation de l'appel ne comporte toutefois aucun grief précis à cet égard ni aucun développement. Des allégués nouveaux sont dissimulés dans cet exposé.

B_____ SA et le [Centre] A_____ ont fourni des détails nouveaux concernant les conditions entourant l'autorisation de pratiquer à Genève pour des infirmières titulaires de diplômes étrangers.

Elles ont également formé de nouveaux allégués en lien avec une autre activité exercée par C_____ le vendredi, ainsi que concernant le but du stage proposé.

Par ailleurs, B_____ SA et le [Centre] A_____ ont nouvellement allégué que certaines tâches n'avaient pas été déléguées à C_____**.**

Enfin**,** B_____ SA et le [Centre] A_____ ont formé de nouvelles allégations relatives aux horaires de travail de leur ancienne employée, ainsi que concernant les heures supplémentaires.

b. C_____ a conclu à la confirmation du jugement entrepris.

c. Les parties ont été avisées par plis du greffe de 11 octobre 2021 de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants résultent du dossier soumis à la Cour.

a. A_____ exploite des établissements médicaux sur le territoire du canton de Genève.

B_____ SA exploite [la clinique] D_____ à E_____ (GE).

Le Dr. F_____ est l'administrateur unique des deux sociétés et dispose de la signature individuelle.

b. C_____, née le _____ 1969, de nationalité brésilienne, a obtenu un diplôme d'infirmière en 2005 à G_____ (Brésil). Elle a exercé le métier d'infirmière dans cette ville durant deux ans, avant de l'exercer en Suisse, [auprès de] H_____ SA, du 1er septembre 2013 au 20 juillet 2015.

c. Par convention de stage signée le 1er septembre 2015, le [Centre] A_____ a engagé C_____ pour une durée déterminée de trois mois en qualité de stagiaire aide-soignante. Le salaire mensuel brut convenu était de 2'500 fr. pour 42 heures de travail hebdomadaire et le lieu de travail indiqué dans le contrat était [la clinique] D_____ à E_____. L'article 3 du contrat prévoyait que la stagiaire pourra effectuer des heures supplémentaires en cas de nécessité et avec l'accord de la direction. Selon le ch. 1.11, le stage s'inscrit dans le cadre de la formation de la stagiaire et ne peut être assimilé à un emploi.

d. Le 1er décembre 2015, une autre convention de stage a été signée avec le [Centre] A_____, pour une durée indéterminée, aux mêmes conditions.

e. Le 10 janvier 2016, un contrat de stage rémunéré a été conclu pour la période du 1er janvier 2016 au 30 juin 2016, pour un salaire mensuel brut de 1'600 fr. pour un taux d'activité de 50%, soit 21 heures de travail par semaine. Il était indiqué que la fonction de C_____ était aide-soignante, le lieu de travail n'étant pas spécifié.

Ce contrat s'est renouvelé tacitement à son échéance.

f. Par contrat de travail à durée indéterminée signé le 15 mai 2018, B_____ SA a engagé C_____ en qualité d'aide-soignante dès le 15 mai 2018. Le salaire mensuel brut convenu était de 2'250 fr. pour un taux d'activité à 50%, soit 21 heures par semaine. Des heures supplémentaires pouvaient être effectuées en cas de nécessité et avec l'accord de la direction.

g. Il est admis par les parties que C_____ effectuait la majeure partie de son activité au sein de B_____ SA.

h. Il n'est pas contesté que durant les rapports de travail, C_____ a perçu les salaires mensuels bruts suivants : 3'200 fr. du 15 juin 2015 au 30 décembre 2016, 3'350 fr. de janvier 2017 à avril 2018, 4'000 fr. de mai 2018 à septembre 2018, 4'250 fr. d'octobre 2018 au 31 février 2019, 2'250 fr. en mars 2019 et 2'250 fr. en avril 2019, soit un total de 156'800 fr. brut.

Figurent au dossier des "comptes salaire personnel" de l'intéressée de janvier 2016 à avril 2019 ainsi que des bulletins de salaire des mois de septembre et novembre 2016, de janvier à juillet et octobre 2017, établis par B_____ SA, ainsi que trois décomptes de salaire de respectivement janvier 2016, janvier 2017 et octobre 2018 établis par le [Centre] A_____.

i. B_____ SA était à l'époque membre de l'Association des cliniques privées de Genève (ACPG), signataire de la Convention collective de travail des cliniques privées (ci-après: CCT-Cliniques privées) du 26 novembre 1996, modifiée en dernier lieu le 22 décembre 2004, avec effet au 1er janvier 2005.

j. Par courrier du 4 mars 2019, B_____ SA a résilié le contrat de travail de C_____ avec effet au 30 avril 2019.

k. Par courrier du 6 mars 2019, le [Centre] A_____ a résilié la convention de stage pour justes motifs.

l. C_____ a été en incapacité totale de travail pour cause de maladie du 3 au 14 avril 2019, puis du 16 au 26 avril 2019.

m. Par requête de conciliation du 20 juin 2019, C_____ a assigné B_____ SA en paiement de la somme de 13'181 fr. 20. La cause a été enregistrée sous référence C/14822/2019 – 5.

Aucun accord n'ayant pu être trouvé lors de l'audience de conciliation du 28 octobre 2019, une autorisation de procéder a été délivrée à C_____ à l'issue de celle-ci.

n. Par requête de conciliation du 1er novembre 2019, C_____ a assigné le [Centre] A_____ en paiement de la somme brute de 416'947 fr. 85, sous déduction du montant net de 157'600 fr. La cause a été enregistrée sous référence C/25469/2019 – 5.

Non conciliée à l'audience de conciliation du 12 décembre 2019, une autorisation de procéder a été délivrée le même jour à C_____.

o. Par demande ordinaire du 10 février 2020 sous référence C/14822/2019, C_____ a assigné B_____ SA en paiement de la somme totale de 454'437 fr. brut, sous déduction de la somme brute de 156'800 fr., avec intérêts moratoires moyens à 5% l'an dès le 1er mai 2017, avec suite de frais. Ladite somme se compose de 222'957 fr. à titre de différence de salaire pour la période du 15 juin 2015 au 30 avril 2019, 201'680 fr. à titre d'heures supplémentaires effectuées entre le 15 juin 2015 et le 30 avril 2019, 7'261 fr. à titre d'indemnité pour le travail de nuit et 2'539 fr. à titre de salaire durant le délai de congé (y compris la somme de 7'608 fr. pour les heures supplémentaires et le travail de nuit).

C_____ a également conclu à la délivrance des fiches de paie mensuelles, des certificats de salaire annuels pour toute la durée travaillée ainsi que d'un certificat de travail.

Elle a allégué avoir commencé à travailler pour B_____ SA le 15 juin 2015 en qualité d'infirmière. Suite à la conclusion du premier contrat de stage avec le [Centre] A_____, le salaire mensuel était en réalité de 3'200 fr., lequel avait été versé à 50% par B_____ SA et 50% par le [Centre] A_____. Elle avait effectué un travail d'infirmière pour les deux entités et elle avait également été réceptionniste pour le [Centre] A_____.

Du 15 juin 2015 à fin avril 2018, B_____ SA lui avait versé 1'600 fr. brut par mois, puis 2'250 fr. par la suite, le salaire restant ayant été payé par le [Centre] A_____. Le contrat signé avec B_____ SA avait par conséquent été simulé.

Du 15 juin 2015 au 30 septembre 2016, elle avait travaillé à [la clinique] D_____ du lundi au vendredi de 7h à 19h, soit 60 heures par semaine. Du 1er octobre 2016 au 31 août 2018, elle avait exercé son activité les mardis, mercredis et jeudis de 7h à 19h et les vendredis, samedis et dimanches de 19h à 7h, soit l'équivalent de 72 heures de travail hebdomadaires. Du 1er septembre 2018 jusqu'à la fin des rapports de travail, elle avait travaillé les mercredis et jeudis de 7h à 19h puis les vendredis, samedis et dimanches de 19h à 7h, soit un total par semaine de 60 heures.

En sus des horaires précités, elle avait également travaillé du 1er septembre 2015 jusqu'à la fin des rapports de travail les samedis de 8h à 14h au Centre médical J_____.

A l'appui de sa demande, C_____ a notamment produit une copie de son badge à [la clinique] D_____, sur lequel il est inscrit "infirmière", ainsi que les plannings mensuels à partir d'octobre 2016 auprès de celle-ci.

p. Par demande ordinaire du 10 février 2020 au Tribunal (cause C//25469/2019), C_____ a pris les mêmes conclusions à l'encontre du [Centre] A_____ qu'à l'encontre de B_____ SA.

Les faits allégués dans son écriture étaient identiques à ceux de la demande dirigée contre de la précitée. Elle a également déposé les mêmes pièces selon la même numérotation.

q. Dans sa réponse du 25 mai 2020, B_____ SA a conclu à l'irrecevabilité de la demande, subsidiairement au déboutement de C_____, avec suite de frais.

Elle a notamment allégué que C_____, lors de son engagement par le [Centre] A_____, ne bénéficiait que de deux ans d'expérience dans le domaine de la santé en Suisse, puisqu'elle n'avait pas travaillé entre septembre 2007 et septembre 2013, soit durant six ans. Entre juin et septembre 2015, C_____ était venue en observation à [la clinique] D_____ puisque son expérience dans le domaine médical en Suisse était limitée et qu'elle maîtrisait mal le français. Lors de la première convention de stage conclue avec le [Centre] A_____, elle n'avait pas été engagée en qualité d'infirmière motifs pris de son manque d'expérience, de son faible niveau de français, et de l'absence d'autorisation de pratiquer la profession d'infirmière, son diplôme brésilien n'ayant pas été reconnu à Genève.

Dès la conclusion du contrat de travail écrit avec B_____ SA le 15 mai 2018, C_____ avait été engagée par le [Centre] A_____ à 50% et par elle à 50%, alors que l'essentiel des activités de la salariée avait été réalisé pour [la clinique] D_____. Le Dr F_____ proposait en effet des contrats à ses employés avec les deux cliniques afin qu'ils puissent travailler dans les deux cliniques selon les besoins.

La décision de résilier le contrat de travail de C_____, tant par B_____ SA que par le [Centre] A_____, avait été prise notamment à la suite de plaintes de médecins et de patients sur son travail, mais également pour des raisons de restructuration. Ces plaintes n'avaient toutefois pas été mentionnées dans les courriers de résiliation afin de ne pas lui porter préjudice pour le futur. Enfin, C_____ n'était pas revenue travailler au terme de ses deux arrêts de travail, si bien qu'il était justifié de ne pas la payer jusqu'à la fin de la durée de son préavis.

B_____ SA a fait état de ce que la Convention collective de travail pour les cliniques privées était applicable à la relation de travail, étant donné qu'elle est membre de l'Association des cliniques privées (ci-après : ACPG).

Elle a produit les bilans comptables et les relevés de la pointeuse pour 2018 et 2019.

r. Dans sa réponse du 25 mai 2020, le [Centre] A_____ a pris les mêmes conclusions que B_____ SA et les faits allégués dans son écriture étaient également identiques. Elle a également déposé la même pièce.

Elle a précisé que la Convention collective de travail pour les cliniques privées n'était pas applicable à la relation de travail, étant donné qu'elle n'est pas membre de l'ACPG.

s. Par ordonnance du 10 juin 2020, le Tribunal a ordonné la jonction des causes C/14822/2019 et C/25469/2019 sous le numéro de cause C/14822/2019.

t. A l'audience de débats d'instruction du 21 septembre 2020 du Tribunal, le conseil de C_____ a formé un nouvel allégué, soit que la précitée ne pointait qu'en semaine et qu'elle avait l'interdiction de pointer lorsqu'elle travaillait le week-end y compris la nuit du vendredi au samedi, ce que F_____ a contesté.

u. A la demande du Tribunal, C_____ a produit les documents relatifs à autorisation de séjour, dont il résulte qu'elle a obtenu un permis de séjour le 11 avril 2019 dans le cadre de l'opération "Papyrus".

v. Lors l'audience de débats d'instruction le 8 octobre 2020, C_____ a indiqué qu'elle n'avait pas eu le temps d'exercer une autre activité lucrative pour un autre employeur en dehors des heures de travail pour B_____ SA et le [Centre] A_____. Sans remettre en cause l'absence de droit de pratiquer en qualité d'infirmière, elle a expliqué qu'elle avait néanmoins œuvré en tant que telle lorsqu'elle avait travaillé pour le Dr F_____.

w. Le Tribunal a interrogé les parties et divers témoins, dont il résulte les éléments suivants :

w.a C_____ a déclaré avoir travaillé au Centre A_____ les samedis de 7h30 à 15h ou 16h. Le reste du temps, elle avait travaillé dans la [clinique] D_____. Son salaire avait été payé à moitié par B_____ SA et à moitié par A_____ SA, à la seule exception qu'elle n'avait perçu, à titre de salaire des mois de mars et avril 2019, que 2'250 fr. de B_____ SA.

Elle avait travaillé tous les week-ends et il lui était arrivé d'avoir huit patients à la clinique [D_____] un vendredi soir. Les patients en orthopédie étaient souvent présents le week-end. Le Dr K_____ lui donnait les instructions relatives aux

médicaments à leur donner. En plus des mercredis et jeudis où elle avait travaillé la journée comme infirmière, elle avait œuvré toutes les nuits des vendredis, samedis et dimanches, mais elle avait eu l'interdiction de pointer. L_____, en charge des fiches de salaire, lui avait dit qu'elle ne pouvait pas pointer car cela lui faisait trop d'heures, conformément aux instructions de F_____.

C'était l'infirmière cheffe, M_____, qui remplissait les plannings. Elle avait elle-même écrit "F" à la main pour prouver qu'elle avait travaillé. Elle signait aussi le cahier, mais elle avait été la seule à avoir ce type d'horaire. Au début, jusqu'en 2016, elle avait travaillé comme aide-infirmière. Elle avait également de tout temps spécifiquement travaillé comme infirmière pour les cataractes, puis pendant les nuits en fin de semaine, et enfin depuis qu'elle avait remplacé N_____, ainsi qu'au Centre A_____. Elle n'avait jamais travaillé pour une personne âgée. En revanche, elle était bénévole à l'église les vendredis, et ce encore actuellement. C'est la raison pour laquelle elle n'avait jamais travaillé le vendredi matin.

Elle arrivait vers 7h30 – 7h40 au Centre A_____ et enlevait la déviation de la ligne téléphonique. Le Dr F_____ était en règle générale le dernier à partir et elle restait souvent jusqu'à 15h ou 16h. Le Centre A_____ ne disposait pas de pointeuse ni de cahier, de sorte que ses heures n'avaient jamais été notées. Il ne lui avait pas été interdit de noter les heures effectuées pour le Centre A_____.

Après son incapacité de travail en avril 2019, elle était allée à [la clinique] D_____ voir le Dr F_____, certainement au début du mois de mai 2019, pour lui proposer ses services. O_____ avait également été présente. Elle avait proposé de revenir travailler aussi bien à [la clinique] D_____ qu'au Centre A_____. Le Dr F_____ avait été tenu au courant de ce qu'elle serait apte à recommencer à travailler à partir du 27 avril 2019, mais il ne l'avait pas prévue dans les plannings. Elle avait amené en personne tous les certificats médicaux aux deux institutions. Finalement, elle avait pu percevoir des indemnités de chômage à partir du mois de mai 2019.

w.b. F_____ a expliqué que [la clinique] D_____ était petite, que les interventions importantes avaient lieu du lundi au jeudi et que le vendredi seules des opérations en ambulatoire étaient effectuées de sorte qu'il était rare que des patients passent la nuit à la Clinique. Lorsque tel était le cas, une infirmière et une aide passaient la nuit sur place. La plupart du temps C_____ était en négatif car elle n'effectuait pas assez d'heures de travail. Il arrivait que des infirmières veuillent quand même venir travailler la nuit parce qu'elles étaient prévues sur le planning et ce même en l'absence de patients. Dans ce cas-là, leurs heures de travail avaient été comptées. Sur les nuits travaillées, une heure de pause était déduite car les infirmières et aides-infirmières devaient prendre une pause durant la nuit. L'ensemble du personnel devait pointer.

Les heures de travail à l'époque étaient de 7h à 19h ou de 19h à 7h et les employés devaient, la nuit, prendre une heure de pause ou même 1h30 pour compenser le temps consacré à la transmission des informations. La journée, en plus de l'heure ou heure et demie pour manger à midi, les employés prenaient une pause-café le matin et une l'après-midi, lesquelles n'étaient pas comptées. Les heures de nuit étaient comptabilisées avec un supplément de 10%. Même s'il n'y avait pas de patient, il tenait à ce qu'une personne soit présente à la Clinique le vendredi soir afin de pouvoir l'appeler si nécessaire. Il arrivait que ce soit deux aides-soignantes.

Il n'a pas été en mesure d'expliquer pour quelle raison aucune heure de travail pendant le week-end n'apparaissait sur les décomptes de l'intéressée.

F_____ a contesté avoir instruit L_____ d'interdire à l'intéressée de pointer les week-ends. Il ne contestait pas que C_____ ait parfois travaillé le week-end, pendant la nuit, et il ne s'expliquait pas pourquoi ces heures de travail n'étaient pas mentionnées dans les fiches d'heures. Aucun de ses 70 salariés n'avait effectué des heures supplémentaires dépassant les heures prévues contractuellement.

Questionné sur la raison pour laquelle C_____, qui était engagée à 100%, ne travaillait que deux jours par semaine selon le document intitulé "pointeuse", F_____ a déclaré que ce document faisait état des jours notés par la précitée. L_____ s'était occupé des relevés d'heures et de préparer les salaires.

Il a précisé que le Centre A_____ était ouvert de 9h à 13h le samedi, selon l'horaire affiché sur la porte. Il était dès lors impossible qu'un employé commence à 7h du matin. Il ne fixait jamais de rendez-vous le samedi. Le samedi était réservé aux urgences. La secrétaire travaillant le samedi matin ouvrait et fermait le Centre. Il n'avait jamais demandé à C_____ de venir travailler à 7h le samedi matin.

C_____ avait travaillé comme aide-soignante, même si sa fonction était peut-être infirmière, "mais au sens d'une infirmière au Brésil". Il était exact qu'elle avait fait des prises de sang. A son sens, cette activité pouvait être faite tant par les aides-soignantes, les laborantines et les assistantes médicales. En revanche, comme elle n'avait pas de droit de pratique en Suisse, l'intéressée n'était pas autorisée à délivrer des médicaments autrement que sur instruction d'une infirmière ou d'un médecin, qui a donné des instructions à cette dernière.

Au début de l'année 2019, des patients s'étaient plaints d'avoir sonné pendant la nuit et que C_____ n'était pas venue car elle dormait.

w.c. O_____, employée par B_____ SA et le [Centre] A_____, a expliqué que C_____, au lieu de revenir à l'échéance de son incapacité de travail, avait proposé de revenir environ quinze jours après. A ce moment-là, il lui avait été

répondu que c'était un peu tard et ils n'avaient pas souhaité qu'elle revienne travailler.

w.d. Le témoin P_____ a exposé avoir travaillé pendant deux ans à [la clinique] D_____, jusqu'en 2019, sur la base d'un contrat établi par le [Centre] A_____. Elle avait travaillé en qualité d'aide-soignante les nuits, les vendredis, samedis et dimanches, de 19h à 7h. Elle avait travaillé tous les week-ends, pendant plus d'une année voire un an et demi, avec C_____, laquelle occupait la fonction d'infirmière, étant précisé que cette dernière travaillait également d'autres jours. Lorsqu'elles avaient travaillé les nuits à [la clinique] D_____, elles n'avaient été que les deux. Elle avait travaillé comme aide-soignante, bien qu'elle n'en ait pas le diplôme, et C_____ comme infirmière. Cette dernière avait effectué des actes qu'elle-même n'avait pas fait, comme des prises de sang, administré les médicaments, y compris ceux en intraveineuse, préparé les patients avant les interventions chirurgicales, préparé leur dossier et vérifié leur état post-opération, s'était occupée des analyses sanguines et urinaires.

Pour sa part, son travail avait consisté à apporter les repas et à se rendre auprès des patients lorsqu'ils sonnaient. S'ils désiraient un médicament, elle allait en parler à C_____. Parfois seuls trois patients étaient présents mais ils pouvaient être jusqu'à six ou huit. Les opérations avaient lieu le vendredi et les patients restaient pour le week-end en surveillance. A sa connaissance, aussi bien les médecins que les patients avaient été très contents de travailler avec C_____, laquelle avait pu bien expliqué ce qu'elle voulait dire, son niveau de français étant suffisant.

Le témoin a encore déclaré que le week-end, C_____ avait fait les mêmes horaires qu'elle. Durant la nuit, si les patients ne sonnaient pas, elles avaient parfois un moment de pause. Elle avait pointé quand elle était venue travailler. En début de service, la précitée et elle n'avaient pas forcément pointé au même moment; en revanche, lorsqu'elles avaient terminé leur travail, elles étaient parties en même temps et avaient donc pointé en même temps. Le samedi matin, quand elles finissaient à 7h, elle déposait C_____ au Centre A_____ où cette dernière allait travailler.

Le témoin avait été exploitée; elle pensait que C_____ l'avait été d'autant plus.

w.e. Le témoin Q_____ a exposé travailler au Centre A_____ depuis 2014 en qualité de secrétaire, du lundi au vendredi de 8h30 à 17h30, et également un samedi par mois de 9h à 13h. Elle avait travaillé avec C_____ le samedi matin en 2018. La précitée avait travaillé au laboratoire, elle avait fait les prises de sang et il lui était également arrivé de rester avec elle à la réception, lorsqu'il n'y avait pas de patient. C_____ avait aussi été en charge des examens de laboratoire à effectuer. A son avis, elle avait occupé une fonction d'infirmière car elle avait

effectué des examens de laboratoire et des prises de sang. Quand elle avait commencé à travailler le samedi matin en 2018, C_____ y travaillait déjà. Quand elle arrivait au travail, la précitée était déjà sur place, et elle partait parfois à midi, mais parfois plus tard lorsqu'elle devait s'occuper de patients. Elle n'avait jamais vu C_____ prendre de pause.

Il n'y avait pas de pointeuse au Centre A_____ mais les employés devaient noter les heures d'arrivée, de départ et de pause sur une feuille qui se trouvait à la réception et qui était ensuite remise au responsable, le Dr F_____.

Selon sa constatation, le travail de C_____ avait donné satisfaction aux patients et aux médecins.

w.f. Le témoin R_____ a déclaré avoir travaillé pour B_____ SA de mai 2016 au 31 août 2019 en qualité d'infirmière. Une procédure judiciaire l'opposait à B_____ SA. Quand elle avait commencé en mai 2016, C_____ travaillait comme aide-soignante du lundi au jeudi. A partir d'octobre 2016, C_____ avait commencé à travailler les nuits des vendredis, samedis et dimanches en qualité d'infirmière, ainsi que certains autres jours dans la semaine. Sauf erreur, au début, la précitée avait encore travaillé du mardi au jeudi la journée, en tant qu'aide-soignante. Par la suite, elle n'avait plus travaillé les mardis, mais avait continué à le faire les mercredis et jeudis en journée en tant qu'aide-soignante et les nuits des vendredis, samedis et dimanches en tant qu'infirmière. A partir d'avril 2018, sauf erreur, lorsqu'une infirmière prénommée N_____ avait été licenciée, C_____ l'avait remplacée à cette fonction les mercredis et jeudis. Dès lors, à partir de ce moment-là, C_____ n'avait plus travaillé comme aide-soignante.

Elle a confirmé que la photographie du badge indiquant "infirmière" (soumise par le Tribunal) était celui de la précitée. Elle avait eu précédemment un badge indiquant "aide-soignante".

C_____ avait fait le travail qui lui était demandé. Son niveau de français lui avait permis d'occuper la fonction qui avait été la sienne.

Le témoin a déclaré avoir pointé lorsqu'elle travaillait pour B_____ SA. Au fil des années, différents systèmes avaient été installés, mais de tous temps un système de pointage avait été en place. Un cahier avait également dû être signé.

C_____ s'occupait le vendredi d'une personne âgée, raison pour laquelle elle ne pouvait pas travailler ce jour-là. Par la suite, elle avait arrêté cette activité pour travailler également les fins de semaine à [la clinique] D_____.

Le planning des infirmiers/ières comportait parfois des indications inscrites à la main soit par elles-mêmes, soit par l'infirmière cheffe. Il était arrivé aussi que les collaboratrices se soient arrangées entre elles pour changer de jours. C_____

s'occupait, comme infirmière, des cataractes. Ces opérations avaient toutes lieu la même journée, de sorte que C_____ travaillait ces jours-là.

Les nuits des vendredis, samedis et dimanches étaient plutôt calmes. Certains week-ends seul un patient était présent alors que d'autres fins de semaine, "c'était bien chargé", cinq patients étant pris en charge.

w.g. Le témoin S_____ a exposé avoir travaillé à [la clinique] D_____ de fin janvier à fin juillet 2019 en qualité d'infirmière. Tel avait également été le cas de C_____. Elle n'avait que rarement travaillé en même temps que cette dernière; lorsque tel avait été le cas, la précitée avait fait à son sens le travail d'une infirmière. A son arrivée, elle avait travaillé pendant deux jours avec C_____ qui lui avait montré le travail à la Clinique.

S'agissant de son niveau de français, elle l'avait comprise lorsqu'elle avait travaillé avec elle.

Elle avait dû pointer à [la clinique] D_____, y compris le week-end. Les horaires de travail de jour étaient de 7h à 19h et la nuit de 19h à 7h avec peut-être une demi-heure de pause pour le repas non comprise dans l'horaire. C_____ avait forcément fait le même horaire puisqu'il y avait un roulement avec transmission des informations.

Durant les week-ends, l'infirmière de garde devait faire un tour à son arrivée puis à minuit. D'autres interventions pouvaient être demandées, selon l'état des patients. Entre un et quatre patients étaient présents par nuit le vendredi et le samedi; le dimanche la Clinique était moins fréquentée. Il arrivait qu'aucun patient ne soit présent auquel cas le planning était modifié.

w.h. Le témoin U_____ a déclaré avoir travaillé pour B_____ SA d'août 2015 à août 2019 en qualité d'infirmière à plein temps. Elle avait travaillé de 7h à 19h de jour et de 19h à 7h de nuit. La nuit des week-ends, en moyenne, trois ou quatre patients étaient présents, parfois 5/6, parfois aucun. Elle avait fréquemment travaillé avec C_____, laquelle était également infirmière; selon sa constatation, elles avaient effectué les mêmes tâches. Les horaires de C_____ avaient changé à plusieurs reprises. Au tout début, soit pendant environ six mois, elle avait travaillé avec une infirmière qui l'avait formée. Après, sauf erreur, et pendant une année voire une année et demie, elle avait exercé son travail les nuits des week-ends, les vendredis, samedis et dimanches, tout en travaillant de jour les jeudis et peut-être également les mercredis. A cette époque, elle travaillait comme infirmière de manière tout à fait autonome. Par la suite, et jusqu'à son départ à son souvenir, à la suite du départ d'une infirmière, elle avait fait partie de l'équipe de quatre infirmières qui se partageaient le roulement de sept jours sur sept 24 heures sur 24. A un certain moment quelqu'un a été engagé pour faire les nuits des week-ends et là encore C_____ avait fait le roulement avec l'équipe.

Selon ses observations, le travail de la précitée avait donné satisfaction et son niveau de français était suffisant. Elle a confirmé que C_____ avait formé des aides-soignantes afin qu'elles soient aptes à faire leur travail. C_____ avait également travaillé au Centre A_____ le samedi matin après son travail à [la clinique] D_____, jusqu'à son départ en avril 2019. A sa connaissance, elle n'avait pas d'autre emploi.

Le témoin a déclaré qu'au début de son activité pour B_____ SA**,** elle n'avait pas pointé, ce qui avait ensuite été le cas. Elle avait également pointé les week-ends. C_____ avait fait beaucoup d'heures et elle s'en était plainte.

w.i. Le témoin V_____ a exposé avoir travaillé pour B_____ SA et le [Centre] A_____ de 2014 à 2020 en qualité de médecin-chirurgien orthopédiste. Il avait eu l'occasion de collaborer avec C_____ au Centre A_____, laquelle avait été aide-soignante à son souvenir, selon ce qui lui avait été dit au début. Il ne savait pas quelles avaient été ses tâches et si elle avait fait des analyses. Il n'avait jamais travaillé directement avec elle et il avait entretenu une bonne collaboration avec elle. Il avait peut-être eu des difficultés à la comprendre au début, mais au fil du temps elle avait progressé, de sorte qu'ils s'étaient très bien compris. Le Centre A_____ ouvrait à 9h le samedi matin et les consultations duraient jusqu'à 12h30 ou 13h.

w.j. Le témoin W_____ a déclaré être médecin anesthésiste indépendant et collaborer avec B_____ SA. Il avait eu l'occasion de travailler en même temps que C_____ qui avait été aide-hospitalière à son souvenir. Elle lui avait été présentée comme une infirmière ayant obtenu son diplôme à l'étranger. Elle avait aidé une infirmière en salle de réveil, et ce à cinq ou six reprises. Son travail lui avait donné satisfaction, mais il n'était pas toujours facile de se faire comprendre, toutefois en prenant le temps cela allait. Il a enfin indiqué qu'aucun de ses patients ne lui avait parlé d'elle.

w.k. Le témoin X_____ a exposé être médecin anesthésiste indépendant et collaborer depuis mi-2015 avec B_____ SA. Il ne se rappelait plus si on lui avait présenté C_____ comme étant infirmière ou aide-infirmière. A son sens, ses prestations avaient été insuffisantes et il avait eu plusieurs discussions à ce sujet avec le Dr F_____ entre 2015 et 2016, lors desquelles il lui avait indiqué qu'elle ne pouvait pas occuper une fonction d'infirmière. Il avait toutefois constaté qu'elle avait travaillé seule auprès de ses patients. Elle avait pris notamment les paramètres vitaux, tâche qui aurait aussi pu être confiée à une aide-infirmière. Après une période durant laquelle il n'avait plus vu C_____, il n'avait pas eu à se plaindre d'elle par la suite, lorsqu'il l'avait revue.

Il n'avait jamais collaboré avec C_____ au bloc ou en salle de réveil. Une fois le patient remonté de la salle de réveil à l'étage, les infirmières se chargeaient de le

surveiller pour quelques heures ou jours. Il avait constaté que la précitée n'avait pas certains automatismes et réflexes nécessaires dans le cadre de ces suivis. La maitrise du français de C_____ ne lui posait pas de problème, la communication étant possible.

La préparation des médicaments, soit le suivi de la prescription médicale, incombe à l'infirmière, une aide-infirmière pouvant les distribuer. Il ne savait toutefois pas si C_____ avait préparé des médicaments.

w.l. Le témoin Y_____, médecin ORL en collaboration avec le A_____ depuis 2015, avait dans ce cadre croisé C_____. Il avait été absent de Genève quasiment un week-end sur deux entre 2015 et 2016. A partir de 2017, il avait régulièrement vu la précitée. Selon lui, elle avait travaillé au laboratoire puisqu'elle faisait des prises de sang. Il ignorait si une aide-infirmière est habilitée à faire des prises de sang, ce que les infirmières et les médecins font.

w.m. Le témoin Z_____, employée depuis 2016 au [Centre] A_____ en qualité de réceptionniste, a déclaré travailler un samedi par mois. Elle avait ainsi travaillé avec C_____, dont le travail avait consisté à faire les prises de sang. Au début de son activité, elle n'avait pas travaillé pas le samedi de sorte qu'elle ne pouvait dire si l'intéressée y travaillait déjà. Le Centre A_____ était ouvert les samedis de 9h à 13h. Elle commençait son activité à 9h et C_____ arrivait peu après, car elle allait prendre son petit-déjeuner chez AA_____ avant de prendre son poste. Elle quittait ensuite le Centre à midi. Le Centre n'était pas pourvu de système de pointage, mais seulement des feuilles sur lesquelles les heures d'arrivée et de départ devaient être notées.

w.n. Le témoin AB_____, employée en tant qu'aide-soignante [la clinique] D_____ depuis le 1er mars 2018, a exposé avoir travaillé avec C_____, laquelle l'avait aidée à faire les chambres des patients. Cette dernière avait passé le plus clair de son temps avec les infirmières. Elle avait travaillé quelques nuits pendant le week-end avec l'intéressée, et précisé que le travail de nuit se faisait toujours avec une infirmière. Elle a affirmé que C_____ avait travaillé comme infirmière. A son arrivée, cette dernière lui avait montré le fonctionnement de la Clinique. Elle devait pointer à chaque fois qu'elle allait travailler. Elle avait noté également à la main ses heures d'arrivée et de départ et elle y apposait sa signature. A la question de savoir s'il était possible de dormir lors du travail de nuit, le témoin a déclaré que cela dépendait des personnes, mais qu'elle-même n'y parvenait pas.

w.o. Le témoin AC_____, employée depuis 2011 à [la clinique] D_____ en qualité de femme de ménage, a exposé que ses horaires de travail s'étendaient du lundi au vendredi en journée, au bloc opératoire. Selon elle, C_____ avait exercé la fonction d'aide-soignante, dès lors qu'il lui était arrivé de distribuer les repas aux patients avec elle, et ce jusqu'en 2019. Elle ne l'avait jamais vue travailler en

tant qu'infirmière. La fonction d'infirmière ou d'aide-soignante était inscrite sur le badge. Elle devait pointer à chaque fois qu'elle allait travailler. Elle notait également à la main ses heures d'arrivée et de départ et elle y apposait sa signature. Il n'avait pas été très facile de comprendre la précitée, car celle-ci ne parlait pas très bien le français.

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

D. **a.** Sans être critiqué sur ce point, le Tribunal a retenu comme notoire qu'à Genève, le Service communication et information du Département présidentiel avait publié, le 16 septembre 2016, un communiqué de presse du département de la sécurité et de l'économie intitulé « Des critères clairs pour lutter contre les abus dans les stages ». En substance, le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), commission tripartite cantonale chargée de la politique générale du marché du travail, avait validé des critères permettant de définir si une situation de stage devait être considérée comme problématique ou non. Etaient considérés comme « non problématiques » les stages qui répondaient aux critères suivants : stages obligatoires ou optionnels suivis dans le cadre d'une formation certifiante ; après une première formation finalisée (ex. Bachelor), stages d'orientation en vue d'une deuxième formation (ex. Master), sous condition que l'utilité de la formation soit attestée par l'institut de formation organisant la deuxième formation ; stages de réinsertion professionnelle ou sociale dans la mesure où ils relèvent d'un dispositif légal fédéral ou cantonal.

Sur les points demeurés litigieux en appel, le Tribunal a considéré ce qui suit:

b. C_____ avait été engagée à plein temps par le [Centre] A_____ en qualité de stagiaire aide-soignante, pour une première période de trois mois, dès le 1er septembre 2015, puis pour une durée indéterminée, dès le 1er décembre 2015. Elle avait ensuite été engagée, du 1er janvier au 30 juin 2016, à 50% par le [Centre] A_____ pour la même fonction. Elle avait ensuite continué à exercer son activité tant pour le [Centre] A_____ que pour B_____ SA, jusqu'à la conclusion, le 15 mai 2018, du contrat de travail avec cette dernière.

Sur cette base déjà, la pratique des deux sociétés se révélait problématique, dans la mesure où rien ne paraissait justifier que l'employée, travaillant pour le même employeur depuis le début des rapports de travail, soit à nouveau engagée en qualité de stagiaire à l'issue d'une période de stage de quatre (*recte* trois) mois manifestement concluante puisqu'ayant abouti à la conclusion d'une convention de stage à durée indéterminée.

A cet égard, les explications fournies par les sociétés pour justifier l'engagement de C_____ en qualité de stagiaire s'avéraient particulièrement peu convaincantes. Si les périodes de stage étaient motivées par la mauvaise maîtrise

du français, de son manque d'expérience dans le domaine médical en Suisse et de l'absence de droit de pratiquer la profession d'infirmière, on peinait à saisir la pertinence de la soumettre à une nouvelle période de stage, qui n'avait finalement pris fin qu'à la conclusion du contrat de travail en mai 2018, soit près de trois ans après son arrivée. Les sociétés ne pouvaient ignorer leur obligation de requérir pour leur travailleuse une autorisation de travail auprès de l'autorité compétente, s'agissant d'une ressortissante étrangère. Il ressortait du dossier que l'intéressée n'avait obtenu son titre de séjour que le 11 avril 2019, soit après la résiliation des rapports de travail. En tout état de cause, les sociétés n'avaient à aucun moment été en mesure de démontrer que les périodes de stage visaient réellement à former l'employée. Les auditions des différents témoins avaient mis en évidence que C_____ s'exprimait correctement en français.

Enfin, les directives du CSME, notoires en sus d'avoir été discutées au cours de la procédure, confirmaient en tant que de besoin que l'intéressée ne pouvait être engagée en qualité de stagiaire, sa situation ne relevant en aucun cas des critères permettant de considérer son stage comme « non problématique ». Le fait que lesdites directives avaient été publiées postérieurement à la première période de stage de l'employée ne changeait pas ce constat dans la mesure où aucun élément n'indiquait qu'elle aurait reçu une formation de la part de l'employeur durant cette période.

Le Tribunal a ainsi acquis la conviction que l'engagement de C_____ en qualité de stagiaire ne poursuivait aucun but de formation, mais servait bien plutôt à justifier une rémunération inférieure aux salaires imposés par la CCT-Cliniques privées.

c. C_____ était titulaire d'un diplôme d'infirmière brésilien non reconnu en Suisse et n'avait pas l'autorisation d'exercer cette profession. Elle avait exercé en tant qu'aide-soignante jusqu'à la fin du mois de septembre 2016, ce qu'avait confirmé le témoin R_____. Considérant le diplôme d'infirmière et l'expérience professionnelle de C_____, tant au Brésil qu'au Centre A_____, il y avait lieu de lui reconnaître, du 15 juin 2015 au 30 septembre 2016, un droit au salaire conforme à la catégorie 2 de la grille salariale de la convention collective, soit d'aide hospitalière avec certificat, en classe 1. Dès le 1er octobre 2016, l'intéressée avait exercé la fonction d'infirmière, ce que les témoins R_____ et collègues de C_____ avaient confirmé, à l'exception du témoin AC_____. Ce fait était également confirmé par le fait que l'employée avait travaillé de nuit à la Clinique avec une seule aide-infirmière, alors que le témoignage AB_____ avait mis en exergue qu'une aide-infirmière devait nécessairement travailler de concert avec une infirmière. Le badge remis par [la clinique] D_____ indiquait d'ailleurs que la précitée était infirmière. B_____ SA était particulièrement malvenue de prétendre que la travailleuse n'avait exercé que la fonction d'aide-soignante alors qu'elle avait sciemment fait croire à ses patients que son employée occupait une

autre fonction. Cette attitude contradictoire ne méritait pas protection. Ainsi, dès le 1er octobre 2016, l'intéressée pouvait prétendre à un salaire de catégorie 5 de la grille des salaires CCT, en classe 2.

La différence entre les salaires dus en vertu des grilles salariales de la CCT-Cliniques privées et les salaires effectivement versés s'élevait ainsi à 59'689 fr. bruts pour la période du 15 juin 2015 au 30 avril 2019. Les intérêts moratoires étaient dus dès le 1er juin 2017, échéance moyenne.

d. L'horaire contractuel de C_____ était de 42 heures par semaine, soit une heure de plus que l'horaire conventionnel. Elle avait produit une copie des plannings établis par les sociétés. Il ne se justifiait pas de prendre en considération les bilans comptables et les relevés de la pointeuse produits par les sociétés en raison des incohérences apparues durant la procédure. En effet, lesdits documents laissaient à penser que la précitée ne travaillait que rarement – voire jamais – le week-end, alors que les témoignages avaient confirmé l'allégation contraire de l'employée. Les allégations des sociétés selon lesquelles la travailleuse n'avait pas toujours fait ses heures de travail, notamment les nuits, n'avaient pas été corroborées par les divers éléments du dossier.

S'agissant de l'activité exercée par C_____ au sein de [la clinique] D_____, les horaires de jour étaient de 7h à 19h et ceux de nuit de 19h à 7h. Les éléments du dossier ne permettaient pas de retenir que la précitée avait été en mesure de prendre des pauses. Le témoin Q_____ avait par ailleurs déclaré que l'intéressée n'avait pris aucune pause. Il se justifiait ainsi de retenir qu'elle avait travaillé douze heures par jour ou par nuit. En équité, les heures de travail accomplies par C_____ ont été fixées à 48 heures hebdomadaires (de 7h à 19h du lundi au jeudi, le vendredi étant exclu en raison de l'activité bénévole déployée par l'intéressée ce jour-là), du 15 juin 2015 au 30 août 2015, à 52 heures par semaine (soit quatre heure de plus en raison de son activité de 9h à 13h au Centre A_____ le samedi matin), du 31 août 2015 au 30 septembre 2016. Ainsi, en déduisant les cinq semaines de vacances prises par la travailleuse du début des rapports de travail au 30 septembre 2016, elle avait effectué 572 heures supplémentaires.

Selon le planning versé, l'employée avait, de la semaine du 3 octobre 2016 à la semaine du 27 août 2018 exercé son activité les mardis, mercredis et jeudis, de 7h à 19h, et les nuits des vendredis, samedis et dimanches, de 19h à 7h, représentant 72 heures hebdomadaires. Elle avait continué son activité au sein du Centre A_____ le samedi, de sorte qu'elle avait effectué 76 heures de travail par semaine, représentant, après déduction des vacances prises, 3'220 heures supplémentaires.

De la semaine du 3 septembre 2018 à la fin des rapports de travail, elle avait effectué un jour de travail en moins, de sorte que ses heures de travail

hebdomadaires étaient de 64 heures. Sous déduction des vacances et en prenant en compte que l'intéressée n'avait plus travaillé à compter du 3 avril 2019, elle avait fait 690 heures supplémentaires.

Les sociétés étaient dès lors redevables, à ce titre, d'un montant de 153'250 fr. 15 (plus intérêts moratoires).

e. L'employée avait travaillé de nuit dès le 1er octobre 2016 et considérant les très nombreuses heures supplémentaires effectuées, elle n'avait pas pu bénéficier d'un temps de repos, tel que prévu par la LTr. En prenant en considération que l'intéressée avait exercé son activité trois nuits par semaine du 1er octobre 2016 à fin mars 2019 et sous déduction des vacances prises, elle avait travaillé de nuit en moyenne 231.75 heures par mois de 2016, 927 en 2017, 927 en 2018 et 221.55 en 2019. Elle avait ainsi droit au montant de 6'474 fr. 85.

f. Les sociétés devaient verser à la travailleuse son salaire durant le délai de congé, dès lors qu'elle n'avait pas trop attendu pour proposer ses services à la suite de la fin de son incapacité de travail, les sociétés ne s'attendant pas à ce qu'elle reprenne son travail.

g. L'employée avait droit à la délivrance d'un certificat de travail, qui ne lui avait pas été remis par les sociétés. Elles devaient également remettre à la travailleuse des fiches de salaire et des certificats de salaire conformes aux considérants du jugement.

EN DROIT

1. **1.1** Formé dans les délai et forme prescrits par la loi, auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC) dans le cadre d'un litige dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), l'appel est recevable (art. 130, 131, 143 al. 1 et 311 al. 1 CPC).

1.2 La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs motivés qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC).

1.3 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et 58 CPC). La procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC).

2. Les parties forment des allégués nouveaux et déposent des pièces nouvelles.

2.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de diligence (let. b).

2.2 Les appelantes n'expliquent pas pour quelles raisons elles n'auraient pas été en mesure de fournir au Tribunal les détails nouveaux qu'elles allèguent dans leur appel au sujet des conditions entourant l'autorisation de pratiquer à Genève pour des infirmières titulaires de diplômes étrangers. Ces allégués nouveaux ne sont donc pas recevables. Ils ne sont en tout état pas déterminants pour l'issue du litige, tel que cela sera examiné ci-après. Il en va de même des allégations nouvelles que les appelantes forment en lien avec une autre activité exercée par l'intimée et le but du stage proposé. Les allégués nouveaux concernant les tâches non déléguées à l'intimée, de même que ceux relatifs aux horaires de travail et des heures supplémentaires, sont également irrecevables.

3. Les appelantes font grief au Tribunal d'avoir nié que les parties étaient liées par un contrat de stage du 1er septembre 2015 au 20 septembre 2018. Elles reprochent en outre aux premiers juges d'avoir considéré que l'intimée avait travaillé à leur service en qualité d'infirmière.

3.1 La qualification juridique d'un contrat est une question de droit (ATF 131 III 217 consid. 3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_53/2021 du 21 septembre 2021 consid. 5.1.1). Le juge détermine librement la nature de la convention d'après l'aménagement objectif de la relation contractuelle (*objektive Vertragsgestaltung*) (ATF 129 III 664 consid. 3.1; 84 II 493 consid. 2). Il applique le droit d'office (art. 57 CPC) et détermine d'office les règles légales applicables à la convention des parties. Il n'est lié ni par la qualification effectuée par les parties ni par les expressions ou dénominations inexactes dont les parties ont pu se servir soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention ("falsa demonstratio non nocet") (art. 18 al. 1 CO; ATF 131 III 217 consid. 3; 129 III 664 consid. 3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_53/2021 précité consid. 5.1.1;4A_64/2020 du 6 août 2020 consid. 5 et les références citées).

3.1.1 Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1 CO). Les éléments caractéristiques de ce contrat sont une prestation de travail, un rapport de subordination, un élément de durée et une rémunération (arrêts du Tribunal fédéral 4A_53/2021 précité consid. 5.1.3.; 4A_64/2020 du 6 août 2020 consid. 6.1 et les arrêts cités; 4A_594/2018 du 6 mai 2019 consid. 4.1.1 et les références citées).

La conclusion du contrat de travail est marquée par l'absence de formalisme; ce dernier, conformément à l'art. 320 al. 2 CO, peut en conséquence être réputé conclu lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire.

3.1.2 Le contrat de stage n'est quant à lui pas défini par la loi.

Selon la jurisprudence, le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui est conclu à des fins de formation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_141/2019 du 26 septembre 2019 consid. 4.2).

La doctrine n'est pas unanime sur sa qualification. Pour certains auteurs, le contrat de stage a pour particularité d'avoir pour objectif la formation du stagiaire. Contrairement au contrat d'apprentissage (art. 344 ss CO), le stage ne viserait pas une formation professionnelle systématique et complète mais le fait que le stagiaire puisse réunir des compétences et une expérience professionnelle (PORTMANN, Basler Kommentar, Obligationenrecht I 5ème édition 2011 n. 17 ad art. 344 CO; STAEHELIN, Zücher Kommentar 1996 n. 8 ad art. 344 CO; STREIFF, VON KAENEL, RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7ème édition 2012, n. 6 ad 344 CO).

Selon BRUNNER/BEHLER/WAEBER/BRUCHER, une activité non rémunérée pourrait constituer un stage dès lors que le caractère onéreux du contrat de travail fait défaut (Commentaire du contrat de travail, 3ème édition 2004, n. 8 ad art. 319 CO). Un stage ne serait envisageable que s'il est effectué dans l'intérêt exclusif du stagiaire. Si le maître de stage a un intérêt objectif à la prestation de ce dernier, les parties sont réputées liées par un contrat de travail donnant droit au travailleur à une rémunération (art. 320 al.2 CO).

Selon CARUSO (Le contrat individuel de travail, Schulthess 2009, n. 5 ad art. 319 CO) est un stage une activité non rémunérée de quelques jours. Une activité d'une durée plus longue devrait être qualifiée de contrat de travail quelle que soit la rémunération convenue.

Pour d'autres auteurs, le stage peut être défini comme une insertion dans un milieu professionnel, qui intègre une composante de formation ou d'acquisition d'expérience professionnelle, effectuée dans l'intérêt prépondérant du stagiaire, qui ne répond ni à la qualification de contrat d'apprentissage ni au contrat d'enseignement. Le stage ne constituant pas un contrat de travail doit être effectué dans l'intérêt prépondérant du stagiaire. Tel est le cas des stages d'insertion professionnelle, d'acquisition de formation ou d'acquisition d'expérience professionnelle, en particulier des stages justifiés par des conditions d'admission dans une haute école ou exigés pour l'étape subséquente de la formation professionnelle. Tant qu'il existe une justification objective à l'existence du stage, celui-ci doit être admis, et cela même si la durée est de l'ordre d'une année. En revanche, la qualification de stage ne peut plus être admise lorsque les

circonstances objectives ne permettent plus de considérer que l'activité est déployée dans l'intérêt prépondérant du stagiaire (WYLER/HENZER, Droit du travail, 4ème éd. 2019, p. 50).

La qualification juridique du contrat de stage doit être effectuée au regard de l'ensemble des circonstances concrètes du cas d'espèce, en particulier au regard de la part concrète de formation dont bénéficie le stagiaire (MEIER, Commentaire romand, Code des obligations I, 3ème éd. 2021, n. 26 ad art. 319 CO).

Il a ainsi été retenu qu'est au bénéfice d'un contrat de travail dès la prise d'emploi (et non d'un contrat de stage comme il était qualifié par les parties) une personne active en qualité de vendeuse, soumise aux instructions de ses supérieurs et percevant en contrepartie de son activité une rémunération entre 2'500 fr. et 3'000 fr. pendant les trois premiers mois, sans déduction des charges sociales; cette personne avait ensuite poursuivi son activité en contrepartie d'un salaire de 3'700 fr. brut (arrêt du Tribunal fédéral 4A_594/2018 précité consid. 4.2). En revanche, ne peut pas se prévaloir d'un contrat de travail une femme médecin en formation non rémunérée pendant cinq ans dans l'idée de préparer son FMH en dermatologie, sans toutefois en suivre le cursus, qui connaissait et acceptait le caractère bénévole de sa prestation et n'ayant jamais élevé de prétentions pécuniaires avant que l'établissement eût mis fin à son activité (arrêt du Tribunal fédéral 4A_641/2012 du 6 mars 2013 consid. 3).

3.1.3 La qualification juridique d'un contrat se base sur le contenu de celui-ci (ATF 144 III 43 consid. 3.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_53/2021 précité consid. 5.1.1). En présence d'un litige sur l'interprétation d'un contrat, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO). Le juge doit ainsi rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices (ATF 132 III 268 consid. 2.3.2; 129 III 664 consid. 3.1).

Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté - écrites ou orales -, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 et 5.2.3; 132 III 268 consid. 2.3.2, 626 consid. 3.1; 131 III 606 consid. 4.1).

3.1.4 Hormis les cas de vices manifestes, la Cour doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). En particulier, lorsque le principe de disposition s'applique, elle doit ainsi examiner uniquement les points du jugement que les parties estiment entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante, et partant recevable, pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Selon une jurisprudence bien établie, l'exigence de motivation implique qu'il faut démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne suffit pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée; le devoir de motivation en appel consiste à critiquer la décision querellée en évoquant précisément les pièces au dossier qui fondent la critique (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3; 138 III 374 consid. 4.3.1). Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il lui appartient de reprendre la démarche du premier juge et de mettre le doigt sur les failles de son raisonnement (arrêts du Tribunal fédéral 5A_577/2020 du 16 décembre 2020 consid. 5; 4A_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3).

3.2 Selon l'art. 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective.

A teneur de l'art. 6 CCT-Cliniques privées, le salaire du personnel des cliniques privées doit être conforme à la grille des salaires établie par l'Association des Cliniques Privées de Genève (ACPG), laquelle fait partie intégrante de la convention.

Cette grille comprend 30 catégories, notamment les catégories 1 ("Aide hospitalier(ère) sans certificat"), 2 (Aide hospitalier(ère) avec certificat"), 4 ("infirmier(ère) assistant(e) diplômé(e)"), 5 ("infirmier(ère) diplômé(e) soins généraux ou HMP"), 6 ("infirmier(ère) diplômé(e) avec spécialisation") et 7 ("infirmier(ère) responsable d'unité"). Chaque catégorie comprend dix classes. Il est admis que chaque classe correspond à une année d'ancienneté.

Pour la catégorie 2, classe 1, la grille des salaires imposait un salaire mensuel brut de 4'000 fr. entre 2015 et 2019. Les salaires de la catégorie 5, classe 2, étaient fixés à 4'891 fr. en 2016, 4'881 fr. en 2017, et 4'797 fr. en 2018 et en 2019. Toujours pour les salaires de la catégorie 5, en classe 3, ceux-ci étaient arrêtés à 4'977 fr. en 2017 et à 4'881 fr. en 2018 et 2019.

3.3

3.3.1 En l'espèce, dans le chapitre intitulé "Violation de l'art. 18 CO en lien avec le contrat de stage" de l'appel, les appelantes ne critiquent pas la motivation du

Tribunal reprise ci-dessus dans la partie "En fait" sous let. D.b. du présent arrêt. Elles se bornent à reprendre quelques arguments présentés en première instance (diplôme obtenu au Brésil, capacités linguistiques limitées, absence de droit de pratiquer en Suisse), en y ajoutant des développements fondés sur des faits et pièces nouvelles. Elles ne se réfèrent à aucun passage de la décision entreprise. Ainsi, le grief des appelantes relatif à la formation professionnelles qui devait être dispensées par elles, de même que leur volonté alléguée de fournir une telle formation sont irrecevables.

Même s'il était recevable, ce grief serait infondé. En effet, les appelantes n'apportent aucun élément apte à établir que l'intimée aurait été formée, par qui, sous quelle forme et pendant quelle durée. Il apparaît ainsi que la qualification de stage ne peut être admise, dans la mesure où l'activité a été déployée dans l'intérêt prépondérant des appelantes. Pour le reste, la Cour fait entièrement sienne l'argumentation précitée des premiers juges.

3.3.2 Les appelantes soutiennent que c'est à tort que le Tribunal n'a pas retenu que l'intimée avait effectué des démarches en vue d'obtenir la reconnaissance de son diplôme étranger. Ce grief tombe à faux. En effet, les premiers juges ont à bon droit considéré que les appelantes savaient que l'intimée ne bénéficiait pas du droit de pratiquer la profession d'infirmière en Suisse. Autre est la question de savoir quelle activité a déployé l'intimée auprès des appelantes.

A nouveau, dans le chapitre "Violation de l'art. 322 al. 1 CO en lien avec la CCT-CLINIQUES PRIVEES", les appelantes ne formulent aucune critique relative à la motivation des premiers juges concernant l'activité exercée par leur ancienne employée, ni ne se plaignent d'une mauvaise appréciation des faits, pas plus que d'une mauvaise appréciation des preuves. Elles se limitent pour le surplus à faire valoir que l'intimée a échoué à apporter la preuve des tâches et de la fonction qu'elle disait occuper. Le grief des appelantes est dès lors irrecevable.

Même s'il avait été recevable, il aurait été infondé.

En effet, les appelantes n'ont ni allégué ni à fortiori démontré que l'intimée aurait été formée, par qui, de quelle manière et pendant quelle durée. Il ne résulte par ailleurs pas du dossier que l'activité exercée par l'intimée aurait différente après la période de "stage", laquelle a au demeurant duré plus de 2 ans et demi. De plus, les appelantes n'ont fait état d'aucun frais de formation des "stagiaires".

Il résulte enfin des témoignages que l'intimée a tout d'abord œuvré en qualité d'aide-soignante (témoin R_____) puis avait exercé une activité d'infirmière (témoins P_____, Q_____, R_____, S_____, U_____, AB_____). Les déclarations des témoins K_____, W_____ et X_____ ne modifient pas cette appréciation, le premier témoin ayant exposé ne pas savoir quelles avaient été les tâches effectuées par l'intimée, le second pensant se souvenir qu'elle avait été

aide-hospitalière, alors qu'elle lui avait été présentée comme une infirmière ayant obtenu son diplôme à l'étranger, et le dernier témoin estimant qu'elle ne donnait pas satisfaction.

Par ailleurs, il est constant que l'intimée disposait d'un badge, remis par l'appelante B_____ SA, mentionnant qu'elle était "infirmière". Les témoins R_____ et AC_____ ont confirmé que la fonction occupée par un travailleur au sein de [la clinique] D_____ était inscrite sur le badge.

C'est par conséquent à bon droit que le Tribunal a considéré que l'intimée avait occupé le poste d'aide-soignante du mois de juin 2015 à fin septembre 2016 puis celui d'infirmière dès le 1er octobre 2016.

3.3.3. Les calculs effectués par les premiers juges n'étant ni critiqués ni critiquables, le jugement, en tant qu'il condamne les appelantes à verser à l'intimée la somme brute de 59'689 fr. sera confirmé.

4. Les appelantes font grief aux juges précédents d'avoir considéré que l'intimée avait apporté la preuve des heures supplémentaires qu'elle alléguait avoir effectuées. Elles remettent en cause la crédibilité des déclarations de l'intimée ainsi que la force probante des plannings versés à la procédure.

4.1 A teneur de l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1). L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (al. 2). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3).

Conformément à l'art. 8 CC, il appartient au travailleur de prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires et, en plus, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (ATF 129 III 171 consid. 2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_390/2018 du 27 mars 2019 consid. 3; 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 3; 4A_482/2017 du 17 juillet 2018 consid. 2.3). Lorsqu'il est établi que le salarié a effectué des heures supplémentaires dont il ne parvient pas à prouver le nombre avec exactitude, le juge peut en faire l'estimation par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO (ATF 128 III 271 consid. 2b; arrêts du Tribunal fédéral 4A_543/2011 du 17 octobre 2011 consid. 3.1.1; 4C_381/1996 du 20 janvier 1997 consid. 4a non publié à l'ATF 123 III 84; 4C_414/2005 du 29 mars 2006

consid. 5.1). Si cette disposition allège le fardeau de la preuve, il ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures accomplies (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2; 122 III 219 consid. 3a). La conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (arrêts du Tribunal fédéral 4A_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 5.1.1; 4A_493/2019 du 19 mai 2020 consid. 5.3.1 et les références citées). L'employeur doit tenir un registre des durées quotidienne et hebdomadaire du travail effectivement fourni (art. 46 LTr; art. 73 al. 1 let. c OLT 1). Si l'employeur omet de tenir un tel registre ou ne le tient que de manière lacunaire, il n'y aura pas de renversement du fardeau de la preuve qui incombe à l'employé, mais un allègement, en ce sens que le juge pourra retenir l'existence et le nombre d'heures supplémentaires pour autant qu'elles apparaissent comme hautement vraisemblables (CAPH/212/2015 du 17 décembre 2015 consid. 2.4; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 49 ad art. 321c CO; DIETSCHY, Les conflits de travail en procédure civile suisse, 2011, n. 675 p. 320 et les références citées).

4.2 Selon l'art. 5 CCT-CLINIQUES PRIVEES, la durée effective de travail est de 41 heures par semaine. A teneur de l'art. 8 de la même CCT, sont considérées comme heures supplémentaires, les heures allant au-delà de l'horaire conventionnel. Les heures supplémentaires sont compensées par du temps libre d'une durée équivalente. Exceptionnellement, cette compensation s'effectuera en espèce avec une majoration de 25 % par heure supplémentaire.

4.3 Les appelantes remettent tout d'abord en cause la force probante des plannings produits par l'intimée, indiquant qu'il s'agit de "pièce volantes" sur lesquelles des mentions manuscrites ont été apportées. Elles font par ailleurs état de ce que les témoignages n'ont pas permis de mettre en évidence la nécessité et la réalité des heures supplémentaires alléguées. Enfin, elles soutiennent que les déclarations de l'intimée relatives à ses horaires de travail ne sont pas crédibles, cette dernière s'étant à plusieurs reprises contredite.

Ces griefs tombent à faux. En effet, les premiers juges ne se sont pas exclusivement fondés sur les plannings produits pour considérer que l'intimée avait effectuée des heures supplémentaires. Au contraire, ils ont dans un premier temps retenu que les bilans comptables et les relevés de la pointeuse produits par les appelantes ne pouvaient pas être pris en compte en raison de nombreuses incohérences y figurant. En particulier, ces documents ne faisaient aucune mention des heures pourtant effectuées par l'intimée le week-end à [la clinique] D_____ et confirmées par les témoignages. Sur ce point, il sera souligné que l'administrateur des appelantes n'a pas été en mesure de fournir d'explication plausible au Tribunal relative à l'absence d'inscription desdites heures sur les documents précités. Les premiers juges ont ensuite retenu, en se fondant sur

l'ensemble des éléments recueillis au cours de la procédure, que l'horaire de travail au sein de [la clinique] D_____ était, de jour, de 7h00 à 19h00, et, de nuit, de 19h00 à 7h00. Les témoins n'avaient pas confirmé la possibilité de prendre de pause durant des horaires, ni que l'intimée avait effectivement bénéficié de telles pauses. Au contraire, un témoin avait exposé que l'intimée n'en avait pas prises (témoin Q_____). Le Tribunal a ainsi considéré que l'intimée effectuait douze heures de travail par jour. Il a ensuite déterminé que l'intimée avait œuvré au sein de la Clinique du lundi au jeudi, sans prendre en compte le vendredi, tel qu'allégué par l'intimée.

Les appelantes sont malvenues de souligner les déclarations contradictoires de l'intimée, alors qu'elles ont également produit des pièces sur lesquelles n'apparaissent pas les heures effectivement faites par l'intimée, en particulier celles des week-ends, alors que leur nombre était conséquent, ce qui constitue également un élément contredit par les autres éléments du dossier.

Il sera par ailleurs relevé que les appelantes, contrairement à leur obligation, n'ont pas tenu de registre des heures consacrées à son activité par l'intimée. Elles n'ont d'ailleurs versé à la procédure que les "bilans" des années 2018 et 2019. Il sera de plus observé que lesdits bilans n'ont pas été signés par l'intéressée.

Avec le Tribunal, la Cour retient que la procédure a mis en évidence que l'intimée exerçait son activité, au sein de [la clinique] D_____, du 15 juin au 30 août 2015, du lundi au jeudi (de 7h00 à 19h00) (témoin R_____), soit 48 heures par semaine. Pour cette période, 77 heures supplémentaires ont été effectuées.

Dès le 31 août 2015, l'intéressée avait, en sus de l'horaire précité, également travaillé tous les samedis matins au Centre A_____ (témoins Z_____, Q_____ dès 2018), de 9h00 à 13h00 (témoins Q_____, Z_____, K_____). Lesdits horaires avaient perduré jusqu'à la semaine du 26 septembre 2016. C'est dès lors à bon droit que le Tribunal a considéré que durant cette période, l'intimée avait accompli 52 heures de travail par semaine, soit 11 heures supplémentaires hebdomadaires (au regard de la CCT), dont à déduire les cinq semaines de vacances prises, soit 572 heures supplémentaires au total.

A compter de début octobre 2016, en sus de ses horaires de travail du lundi au jeudi (de 7h00 à 19h00) à [la clinique] D_____ et des samedis matins au Centre A_____ (9h00 à 13h00), l'intimée avait travaillé toutes les nuits des vendredis, samedis et dimanches à [la clinique] D_____ (témoins R_____, U_____, P_____). Ainsi, de début octobre 2016 à début septembre 2018, l'intéressée avait travaillé 72 heures par semaines, ce que les premiers juges ont retenu à bon droit. Sur les 100 semaines en cause, l'intimée avait bénéficié de huit semaines de vacances, de sorte qu'elle avait fait 3'220 heures supplémentaires.

Enfin, à compter de début septembre 2018 et jusqu'au 2 avril 2019 (date de son incapacité de travail), l'intimée n'avait plus œuvré les mardis au sein de [la clinique] D_____ (témoins R_____, U_____), de sorte qu'elle avait exercé son activité 64 heures par semaine, soit 23 heures supplémentaires hebdomadaires. Sur la période considérée et déduction faite de 2.6 jours de vacances, l'intéressée avait effectué 690 heures supplémentaires.

4.4 Les calculs des premiers juges n'étant pas en tant que tels remis en cause par les appelantes, le jugement, en tant qu'il condamne les appelantes à verser à l'intimée la somme brute de 153'250 fr. 10, sera confirmé. Il en va de même des intérêts moratoires.

5. Les appelantes reprochent au Tribunal une violation de l'indemnité pour travail de nuit.

5.1 Selon l'art. 10 al. 1 LTr, il y a travail de jour entre 6 heures et 20 heures, et travail du soir, entre 20 heures et 23 heures.

La durée du travail de nuit du travailleur n'excédera pas neuf heures, ou dix heures, pauses incluses (art. 17a al. 1 LTr). Si le travailleur est occupé trois nuits au plus sur sept nuits consécutives, la durée du travail quotidien peut s'élever à dix heures pour autant que les conditions fixées dans l'ordonnance soient observées ; toutefois, la durée du travail, pauses incluses, doit être comprise dans un espace de douze heures (art. 17a al. 2 LTr).

L'employeur doit accorder une majoration de salaire de 25 % au moins au travailleur qui effectue un travail de nuit à titre temporaire (art. 17b al. 1 LTr). Le travailleur qui effectue un travail de nuit régulièrement ou périodiquement a droit à une compensation en temps équivalant à 10 % de la durée de ce travail. Ce temps de repos compensatoire doit être accordé dans le délai d'une année. La compensation peut cependant être accordée sous forme de supplément salarial au travailleur dont le travail régulièrement fourni au début ou à la fin du travail de nuit n'excède pas une heure (art. 17b al. 2 LTr).

5.2 Dans le présent cas, les appelantes font valoir qu'il apparaît dans les relevés du travail de l'intimée que les heures de travail entre 23h00 et 6h00 sont comptabilisées à 110%, sans autre explication ni développement. Pour autant que ce grief soit suffisamment motivé – ce qui apparaît douteux – il est infondé. D'une part, les appelantes n'ont versé à la procédure que quelques fiches concernant les heures effectuées par l'intimée les vendredis, samedis et dimanches. Si lesdites fiches font effectivement état d'une majoration de 10%, ces heures n'ont toutefois pas été reportées sur les "bilans" mensuels faisant état des heures travaillées, de sorte que la Cour n'est pas en mesure de vérifier que lesdites heures ont été comptabilisées, en faveur de l'intimée.

Dans ces circonstances, c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré qu'il se justifiait de majorer les heures de nuit de 10%. Les calculs opérés en première instance ne sont pour le surplus pas contestés.

5.3 Ainsi, le jugement en tant qu'il condamne les appelantes à verser à l'intimée la somme brute de 6'474 fr. 85, ainsi que les intérêts moratoires y afférents, sera confirmé.

6. Les appelantes reprochent au Tribunal de les avoir condamnées à verser à l'intimée son salaire durant le délai de congé.

6.1 Selon l'art. 335c al. 1 CO, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement. Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés que par convention collective et pour la première année de service (al. 2).

A teneur de l'art. 4 CCT-CLINIQUES PRIVEES, le délai de congé est de deux mois dès la deuxième année de service, et de trois mois dès la cinquième année de service.

6.2 Selon l'art. 336c al. 2 CO, si le congé a été donné avant l'une des périodes désignées à l'alinéa précédent - parmi lesquelles la période de grossesse et les seize semaines suivant l'accouchement (art. 336c al. 1 let. c CO) - et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

La prolongation des rapports de travail sur la base de l'article 336c al. 2 CO ne modifie pas les droits et obligations des parties. Le travailleur doit fournir sa prestation de travail alors que l'employeur reste tenu de payer le salaire (art. 319 et 324 CO). S'il n'exécute pas sa prestation de travail sans être empêché par un motif reconnu, le travailleur est en demeure (art. 102ss CO) et l'employeur peut alors refuser de payer le salaire (art. 82 CO; ATF 135 III 349 consid. 4.2). De même, l'employeur est en demeure s'il empêche par sa faute l'exécution du travail ou ne l'accepte pas pour d'autres motifs. Dans ce cas, il doit payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir sa prestation (art. 324 al. 1 CO; arrêts du Tribunal fédéral 4A_297/2017 du 30 avril 2018 consid. 3.2; 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 5 et 4A_289/2010 du 27 juillet 2010 consid. 4.1).

6.3 En l'espèce, dans le chapitre intitulé "Violation de art. 335c al. 1 CO et 336e al. 2 CO- Salaire durant le délai de congé" de l'appel, les appelantes ne critiquent pas la motivation du Tribunal reprise ci-dessus dans la partie "En fait" sous

let. D.f. du présent arrêt. Elles ne font valoir que leur propre appréciation, ce qui n'est pas recevable. Même si ce grief avait été recevable, il aurait été infondé.

En effet, d'une part, les appelantes n'ont pas remis en cause l'appréciation du Tribunal selon laquelle il ne se justifiait pas de faire une distinction entre les heures accomplies par l'intéressée pour B_____ SA et celles déployées pour le [Centre] A_____, la commune et réelle intention des parties étant que l'intimée soit engagée par les deux entités, lesquelles sont solidairement responsable des créances envers leur ancienne employée. D'autre part, et conformément à ce qui précède, le délai de congé a été suspendu pour les deux entités, quand bien même l'appelante le [Centre] A_____ soutient que le congé en ce qui le concerne a pris effet le 6 mars 2019. Il s'agissait en effet d'une relation de travail unique, laquelle permettait à l'administrateur des deux sociétés de décider, en fonction de ses besoins, dans quel établissement l'intéressée effectuerait effectivement sa prestation de travail.

L'intimée se trouvait dans sa quatrième année de service lors de la résiliation des contrats de travail, de sorte que son délai de congé était de deux mois pour la fin d'un mois. En raison des incapacités de travail de l'intimée, 3 au 14 avril 2019, puis du 16 au 26 avril 2019, le délai de congé a été suspendu pendant cette période et a été reporté au 30 juin 2019.

Comme l'ont considéré à bon droit les premiers juges, l'intimé a proposé ses services aux appelantes, entre début et mi-mai 2019. Il ne peut être reproché à l'intéressée d'avoir tardé à offrir ses services. Par ailleurs, et malgré la connaissance par les appelantes de ce que l'intimée était à même de reprendre ses activités dès le 27 avril 2019, elles ne l'ont pas intégrée dans les plannings. La représentante des appelantes a de surcroît confirmé que ces dernières n'avaient pas souhaité que l'intimée reprenne son travail.

6.4 Partant, en tant qu'il condamne les appelantes à verser à l'intimée 3'184 fr. 05, le jugement entrepris sera confirmé.

7. Dans un dernier grief, les appelantes reprochent au Tribunal une violation des art. 330a et 323b al. 1 CO.

7.1 Un décompte est remis au travailleur (art. 323b al. 1 CO).

Le travailleur peut demander en tout temps à l’employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduit (art. 330a al. 1 CO).

7.2 Dans le présent cas, si les appelantes ont remis des fiches de salaire à l'intimée, celles-ci ne correspondent pas aux considérants du présent arrêt et à ceux du jugement entrepris, en particulier en ce qui concerne le montant des

salaires, des heures supplémentaires effectuées ainsi que du travail de nuit. C'est dès lors à bon droit que le Tribunal a condamné les appelantes à remettre à l'intimée des fiches de salaires conformes. Il en va de même du certificat de salaire.

En ce qui concerne le certificat de travail, il est constant que les appelantes n'en ont pas délivré. Le jugement, en tant qu'il condamne les précitées à délivrer à l'intimée un certificat comportant à tout le moins la date d'engagement dès le 15 juin 2015 par les deux appelantes, en qualité d'aide-hospitalière, puis d'infirmière à compter du 1er octobre 2016, ainsi que la fin des rapports de travail au 30 juin 2019, n'est pas critiquable.

8. Les griefs des appelantes sont en conséquence entièrement infondés et le jugement entrepris sera intégralement confirmé.

8.1 Dans la mesure où le jugement attaqué est confirmé, il n'y a pas lieu de statuer à nouveau sur les frais judiciaires de première instance (art. 318 al. 3 CPC *a contrario*), dont la quotité n'est à juste titre pas contestée (art. 69 RTFMC), l'allocation de dépens étant exclue (art. 22 al. 2 LaCC).

Les chiffres 9 à 11 du dispositif du jugement attaqué seront donc confirmés.

8.2 Les frais judiciaires de la procédure d'appel seront arrêtés à 2'300 fr. (art. 71 RTFMC) et mis à la charge des appelantes, solidairement entre elles, qui succombent intégralement (art. 106 al. 1 CPC). Ces frais seront compensés avec l'avance effectuée par elles (art. 111 al. 1 CPC), laquelle demeure acquise à l'Etat de Genève.

Il n'est pas alloué de dépens dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 1 LaCC).

* * * * *

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

À la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 24 août 2021 par A_____ SA et B_____ SA contre les chiffres 3 à 12 du dispositif du jugement JTPH/231/2021 rendu le 22 juin 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/14822/2019-5.

Au fond :

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 2'300 fr., les met à la charge de A_____ SA et B_____ SA, solidairement entre elles, et les compense avec l'avance effectuée, qui demeure acquise à l'Etat de Genève.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel.

Siégeant :

Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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