



POUVOIR JUDICIAIRE

C/18855/2016-2

CAPH/58/2019

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 11 MARS 2019

Entre

A_____ **SARL**, sise _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 15 mars 2018 (JTPH/73/2018), comparant par M^e Philippe EIGENHEER, avocat, Rue Bartholoni 6, Case postale 5210, 1211 Genève 11, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

Madame B_____, domiciliée _____, intimée, comparant par [le syndicat] C_____, _____, auprès duquel elle fait élection de domicile,

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 12 mars 2019.

EN FAIT

- A. a.** A_____ est une société à responsabilité limitée inscrite au Registre du commerce _____, qui est active dans le domaine de la restauration, en particulier dans la production et la livraison _____.

Le 2 novembre 2010, B_____ s'est engagée au service de A_____ SARL; elle a été affectée à l'établissement des D_____ [GE].

Elle a bénéficié de promotions successives, fin novembre 2013 et au 1^{er} janvier 2015, date à compter de laquelle elle a exercé en qualité d'assistante store manager, à 90%, moyennant un salaire mensuel brut de 4'320 fr.

b. A_____ SARL allègue que B_____ connaissait de fréquents retards dans l'ouverture du magasin, dont l'un, à raison de 40 minutes, qui a fait l'objet d'une note (signée par la collaboratrice) le 12 mars 2015. Elle a déclaré qu'elle ne détenait pas de traces écrites d'autres retards.

B_____ admet être arrivée une fois en retard, en 2015 et a déclaré qu'à deux reprises, qu'elle n'a pas datées, elle n'avait pas pu ouvrir le magasin à l'heure dans la mesure où elle n'avait pas été en possession de la clé, laquelle avait été cachée par un autre collaborateur respectivement pas mise à disposition.

c. A_____ SARL allègue que B_____ ne respectait pas les plannings et que la planification du personnel posait problème, les changements de "shifts" étant trop fréquents avec notamment pour conséquence de ne pas respecter les temps de pause et interruptions de travail obligatoires.

Elle a offert en preuve de cet allégué des copies de courriels en vrac (parmi lesquels un message du 8 janvier 2016 : "La planification des D_____ est beaucoup TROP. Vraiment! Tous les jours presque entre 30 et 35 heures trop. C'est urgent que vous corrigez - autrement le labor va être au moins que 50%"), sans les détailler ni les expliquer. Elle a produit ultérieurement des relevés dont résultent les horaires planifiés et les horaires effectués.

Il y avait des bugs au début dans le système digital de pointage (témoin E_____). Il y avait des pannes dans le système digital, de sorte qu'il fallait travailler sur la confiance des collaborateurs et sur l'enregistrement de la caisse enregistreuse, ensuite transposé à l'identique (témoin F_____)

B_____ allègue qu'elle a commencé à connaître des difficultés à partir de l'arrivée à la fonction de manager de F_____.

Selon A_____ SARL, B_____ a entretenu des rapports professionnels qui n'étaient pas aisés avec ses supérieurs successifs, G_____ et F_____.

B_____ avait dû être recadrée plusieurs fois, notamment par un avertissement écrit. Elle ne voulait pas accepter l'autorité de son supérieur. Il lui était arrivé de se tromper dans des commandes (témoin G_____)

F_____ a déclaré qu'il avait eu quelques soucis relationnels avec B_____, laquelle avait de bonnes connaissances professionnelles (témoin F_____)

Elle était une supérieure appréciée (témoins H_____, I_____).

d. A l'automne 2015, divers employés de A_____ SARL ont fait appel au syndicat C_____. Selon A_____ SARL, il avait pu y avoir quelques tensions entre F_____ et certains de ses subordonnés, dont B_____.

Les collaborateurs avaient exprimé auprès du syndicat C_____ que leur souci était les mauvaises gestion et organisation du personnel par le gérant. B_____ était motivée pour s'exprimer et défendre ses collègues; elle était un petit peu la porte-parole et la leader des employés de l'établissement des D_____ où le climat et l'ambiance étaient très tendus (témoin J_____).

B_____ avait demandé à ses collègues de l'accompagner au syndicat (témoin H_____).

e. En décembre 2015 et janvier 2016, l'établissement des D_____ est resté fermé à deux reprises

Le 14 janvier 2016, B_____ a reçu un avertissement, en raison de l'absence de contrôle de produits périmés (restés trop longtemps dans la chambre froide au lieu d'être jetés) et d'une commande de stock trop importante pour un total de 3'500 fr. sans entreprendre de démarches pour limiter les pertes.

Elle a admis sa responsabilité dans la mauvaise évaluation de la commande passée.

Cet avertissement était important pour son supérieur, mais ne constituait pas, de l'avis de celui-ci, un motif suffisant pour un licenciement. Il portait non sur la commande excessive mais sur le fait que la marchandise en sus n'avait pas été redistribuée dans d'autres magasins au fin de limiter la perte (témoin F_____).

B_____ avait commandé trop de garnitures dans le courant de décembre, peut-être sur pression de ses supérieurs, selon le témoin E_____.

f. Le 21 janvier 2016, une réunion s'est tenue entre le personnel et la direction de A_____ SARL. B_____ allègue s'être ouverte sur les dysfonctionnements liés au comportement de F_____.

L'employeur et le syndicat avaient affiché qu'il y avait une réunion où tous les collaborateurs étaient invités à venir s'exprimer et à mettre à plat les problèmes;

tous les collaborateurs avaient osé s'exprimer, contrairement à la première réunion (témoin E_____).

Certains collaborateurs avaient reproché à leur supérieur des injustices dans l'organisation des plannings et des blagues que celui-ci faisait (témoin F_____)

Le 28 janvier 2016, A_____ SARL a écrit à C_____, exprimant son désaccord avec la façon dont le conflit avait été traité; elle indiquait notamment: "[...] nous nous retrouvons maintenant dans une situation tendue et l'équipe sur place complètement séparée. Etant toujours intéressé de trouver une solution pour A_____ SARL et pour l'équipe entière, la direction des A_____ SARL a décidé la suite: "Le Store Manager actuel F_____ sera transféré dans un autre store [...], le Store Manager K_____ [...] tiendra la responsabilité pour le store D_____ [...], nous contacterons l'assistante Store Manager B_____. Nous nous réjouissons d'avoir un accord avec C_____ depuis plusieurs années car pour A_____ SARL une culture de communication transparente, le respect des règles CCNT et une orientation d'esprit d'équipe est la base du succès de toute l'entreprise. En même temps, nous insistons de ne pas nous laisser instrumentaliser pour une campagne politique, religieuse ou syndicaliste".

Le lendemain, C_____ a adressé un courrier à A_____ SARL, dans lequel, après avoir consulté le personnel, il prenait acte de la décision de transférer F_____ durant deux mois dans un autre établissement et l'informait que le mouvement de contestation serait suspendu. S'agissant du passage de la lettre du 28 janvier 2016 relatif à B_____, il relevait ce qui suit: "le fait que cela soit mentionné dans un courrier concernant un litige collectif est difficilement compréhensible de la part de l'équipe et du syndicat C_____. Le syndicat C_____ a toujours porté et représenté la parole du collectif et nous nous interrogeons fortement quant à cette individualisation dans un conflit collectif. Une attention tout à fait particulière sera portée aux décisions prises vis-à-vis de Mme B_____. Pour information, sachez que le syndicat C_____ mettra, si nécessaire, tout en œuvre pour la défense des intérêts, non seulement du collectif, mais aussi dans la défense de sa membre".

g. Par courrier du 29 janvier 2016, A_____ SARL a licencié B_____ pour le 31 mars 2016, et l'a libérée de son obligation de travailler.

Parallèlement, A_____ SARL a affecté F_____ à un autre établissement. Elle a déclaré qu'elle avait agi de la sorte pour une période temporaire, afin de calmer les esprits.

A la suite de la demande de B_____, A_____ SARL a, par lettre du 5 février 2016, énoncé les motifs du congé en ces termes: "Manque de prestations, avec des thèmes suivants: Non respect répétitif des shifts planifiés et avec retards fréquents. Au mois de décembre, par deux fois, n'a pas ouvert le magasin. Consommation

sans paiement et accepter des consommations sans paiements pour les collaborateurs. Food Waste d'une valeur de CHF 3'500.00 (voir l'avertissement du 14 janvier 16. Des coûts de personnel extrêmement haut pendant l'absence du Store Manager en vacances. Différence dans la caisse de CHF 427.45 (également pendant l'absence du Store Manager en vacances)". Elle a ajouté que sa décision de mettre fin au contrat n'avait rien à voir avec un conflit de groupe ou l'affiliation de l'employée au syndicat C_____.

Selon le secrétaire syndical intervenu dans les discussions de l'automne 2015 et de l'hiver 2015-2016, A_____ SARL n'avait pas accepté la manière de faire de B_____ et l'avait licenciée; tous les autres collaborateurs ayant pris part au mouvement avaient été également licenciés ou avaient démissionné dans les mois suivants. La libération de l'obligation de travailler montrait bien que A_____ SARL avait voulu écarter B_____ du reste de l'équipe (témoin J_____).

- B.** Le 28 septembre 2016, B_____ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête, dirigée contre A_____ SARL, en paiement de 25'920 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 29 janvier 2016, à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 11 novembre 2016, elle a, le 27 avril 2016, expédié au Tribunal des prud'hommes sa demande, concluant à ce que A_____ SARL soit condamnée à lui verser le montant précité.

A_____ SARL a conclu au déboutement de B_____ des fins de sa requête.

Elle a notamment offert en preuve de ses allégués sur des consommations sans paiement sa propre déclaration et l'audition de témoins. Elle n'a pas formé d'allégué relatifs à une différence de caisse ou à des coûts de personnel élevés, et ne s'est pas prévalu de ces deux éléments dans la partie en droit de son écriture.

A l'audience du Tribunal du 12 septembre 2017, B_____ a notamment déclaré que le 29 janvier 2016, alors que son horaire était de 10h30 à 14h30 (ultérieurement rectifié en 14h00, heure à laquelle selon elle des livreurs pouvaient encore travailler), la responsable des ressources humaines de A_____ SARL, accompagnée d'un autre cadre, étaient venus dans l'établissement, l'avaient priée de passer à l'arrière des locaux, et lui avait communiqué son licenciement avec libération de l'obligation de travailler durant le préavis, et donc autorisation de se trouver uniquement dans l'espace client du magasin. Elle avait pris ses affaires personnelles et quitté les lieux, ce que ses collègues avaient vus, lui procurant le sentiment d'avoir été humiliée. Elle avait demandé les motifs du congé, et il lui avait été répondu qu'elle avait commis des erreurs de commande et qu'il manquait de l'argent dans la caisse (nuancé ensuite dans le sens que les

raisons invoquées au licenciement n'étaient pas très claires de sorte qu'elle avait requis que ces raisons soient mises par écrit).

Elle a par ailleurs déclaré qu'elle avait retrouvé un emploi à compter de mars 2017.

A_____ SARL a déclaré que l'entretien avait eu lieu à 13h30, heure à laquelle les employés devaient avoir normalement fini leur service, tandis que les responsables finissaient à 14h00. L'entretien avait eu lieu à l'arrière du magasin pour avoir plus d'intimité.

A la requête de l'employée, A_____ SARL a produit des plannings projetés et réalisés pour celle-ci du 1^{er} janvier 2015 au 29 janvier 2016. Il en résulte parfois des prises de service légèrement tardives (que A_____ SARL estime à plus de 80 occurrences dans son appel).

A l'issue de l'audience du 22 novembre 2017, les parties ont plaidé, persistant dans leurs conclusions respectives. Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

- C.** Par jugement du 16 février 2018, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal a condamné A_____ SARL à verser à B_____ le montant net de 8'640 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2016, et débouté les parties de toutes autres conclusions.
- D.** Par acte du 2 mai 2018, A_____ SARL a formé appel contre le jugement précité. Elle a conclu à l'annulation de celui-ci, cela fait à ce que B_____ soit déboutée de toutes ses conclusions.

B_____ a conclu à la confirmation de la décision déferée.

Par avis du 6 juillet 2018, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

A l'audience du 6 février 2019, la Cour a entendu les parties. A_____ SARL a déclaré que la décision de licencier B_____ avait été prise le 28 janvier 2016, raison pour laquelle le courrier du même jour adressé à C_____ annonçait que la collaboratrice serait contactée; le but du contact était la signification du congé. La lettre de licenciement du 29 janvier 2019 avait été remise au cours de l'entretien de résiliation des rapports de service. Des collaborateurs étaient encore présents lorsque cet entretien avait eu lieu, qui avaient pu comprendre le contexte de celui-ci, même s'ils n'avaient sans doute pas entendu les termes échangés.

A l'issue de l'audience, avec l'accord des parties, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

1. Selon l'art. 308 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales et les décisions incidentes de première instance, si, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins.

L'appel, écrit et motivé, est introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 CPC).

Le présent appel, qui respecte les dispositions précitées, est recevable.

2. La Cour revoit la cause en fait et en droit (art. 310 CPC).

Les faits dont l'appelante considère qu'ils ont été mal retranscrits par le Tribunal ou omis par lui ont été intégrés directement dans la partie en fait du présent arrêt.

3. L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir accordé une importance prépondérante aux témoignages recueillis, contrairement à sa propre déclaration.

3.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties.

En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO contient une liste non exhaustive de cas dans lesquels la résiliation est abusive (ATF 132 III 115 consid. 2.1). Ainsi, à teneur de l'art. 336 al. 2 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par l'employeur en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale. Il est ainsi instauré une protection spéciale de la liberté syndicale garantie à l'art. 28 al. 1 Cst. (ULLIN STREIFF et Al., *Arbeitsvertrag*, 7e éd. 2012, n° 11 ad art. 336 CO, p. 1029).

La première hypothèse de cette disposition protège en particulier la liberté d'association tant positive (droit de fonder un syndicat, d'adhérer à un syndicat existant) que négative (droit de ne pas adhérer à un syndicat ou d'en démissionner); pour être abusif, il faut que le congé ait été donné parce que le travailleur est syndiqué (DUNAND, in *Commentaire du contrat de travail*, DUNAND/MAHON éd., 2013, n° 55 ad art. 336 CO; PORTMANN/RUDOLPH, in *Basler Kommentar, Obligationenrecht I*, 6e éd. 2015, n° 16 ad art. 336 CO). La seconde hypothèse visée par la norme précitée est celle de l'activité syndicale. Elle n'est protégée que si elle est exercée de manière conforme au droit, c'est-à-dire si

elle respecte le contrat et la loi, voire les dispositions de la convention collective de travail ou du contrat-type de travail applicables (STREIFF et Al., op. cit., ibidem; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3e éd. 2014, ch. 1.3.7 p. 640). L'activité syndicale se rapporte notamment à la possibilité d'informer l'ensemble des travailleurs sur le rôle et l'organisation des syndicats, à la nécessité de défendre, le cas échéant, les droits des travailleurs ainsi qu'au renforcement de l'organisation syndicale sur le lieu de travail (DUNAND, op. cit. n° 56 ad art. 336 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4C.189/1994 du 9 janvier 1995 consid. 5a/aa et les références). Pour que le congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre l'activité syndicale exercée conformément au droit et le licenciement (DUNAND, op. cit., ibidem).

Afin de pouvoir dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (arrêts du Tribunal fédéral 4A_485/2015 du 15 février 2016, consid. 3.1; 4A_408/2010 du 7 octobre 2010 consid. 2.3).

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). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le 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 "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1).

3.2 Lorsque l'une des parties a résilié abusivement le contrat, l'art. 336a al. 1 et 2 CO autorise l'autre partie à réclamer une indemnité dont le juge fixe librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances. En principe, elle ne peut pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336a al. 2 CO).

3.3 En l'occurrence, l'appelante a, dans son courrier du 5 février 2016, motivé le congé donné à l'intimée sous six aspects. Ce nombre ne saurait, en tant que tel, constituer un indice de l'absence de véracité desdits motifs. Il s'agit bien plutôt d'examiner si l'appelante a tenté de les soutenir dans la présente procédure, respectivement est parvenue à en démontrer la réalité.

L'appelante n'a, dans sa réponse de première instance, pas formé d'allégués au sujet de deux d'entre eux (coûts de personnel élevés et différence de caisse) et n'a pas fait administrer de preuves sur l'allégué relatif à des consommations sans

paiement. Dans son appel, elle ne se réfère qu'aux retards de son employée, au non-respect de plannings (et non à de la planification erronée, de sorte que, par exemple, le message du 8 janvier 2016 est sans pertinence) et aux faits constitutifs de l'avertissement du 14 janvier 2016.

L'intimée n'a pas contesté les faits relevés dans cet avertissement, qui résultent également des témoignages, et elle a admis qu'il lui était arrivé d'être en retard, pour des raisons qu'elle a détaillées. Ces faits sont donc établis.

En ce qui concerne les plannings, l'appelante n'a formé que des allégués imprécis, relevant des arrivées tardives sur une période de treize mois, allant de janvier 2015 à janvier 2016. De fait, il résulte des tableaux produits des différences entre les horaires prévus et les horaires réalisés; des pointages opérés sur ces tableaux montrent des prises de service tardives, mais également des prises de service anticipées ou des fins de service retardées, comme le souligne l'intimée, de sorte qu'il est impossible d'en déduire une conclusion définitive. A cela s'ajoute que les parties ont présenté des versions divergentes sur la présence ou l'absence de pointeuse en état de marche; les déclarations recueillies par la Cour ne permettent pas de se forger une opinion sur ce point, tandis qu'il résulte des déclarations des témoins E_____ et F_____ que la pointeuse était parfois hors service, sans précision de dates ni de fréquences. Dès lors, il ne peut être tenu pour établi que les relevés d'horaires produits sont totalement probants; l'appelante supporte l'échec de la preuve sur ce point.

Au vu de ce qui précède, l'appelante est parvenue à établir la réalité d'une partie des motifs invoqués à l'appui du congé (deux retards admis par l'intimée, faits à la base de l'avertissement du 14 janvier 2016), a échoué dans sa démonstration sur un autre (non-respect répétitif des shifts et retards fréquents), tandis qu'elle n'a pas fait administrer la preuve offerte sur l'un d'entre eux (consommation sans paiement) et a renoncé à se prévaloir des deux derniers (coûts de personnel et différence de caisse).

Il s'ensuit que la réalité de deux seulement des six raisons énoncées par l'employeur est établie à satisfaction, affaiblissant de la sorte la motivation, fondée sur ces six motifs, du congé.

Pour sa part, l'intimée soutient qu'elle a été congédiée en raison de son activité syndicale, manifestée dans le mouvement initié à compter de l'automne 2015 pour mettre en cause la gestion de son supérieur F_____.

De fait, il est résulté de la déclaration des témoins J_____ et H_____ que l'intimée a pris une part active à l'intervention du syndicat, aux côtés d'autres collaborateurs; pour le témoin J_____, elle était plus ou moins la porte-parole et leader des employés. L'organisation de deux réunions puis le déplacement du supérieur désigné par les employés comme le responsable des difficultés qu'ils

dénonçaient montrent que l'appelante a pris la mesure de la situation et a recherché des solutions, sans s'offusquer, à tout le moins avant l'envoi de la lettre du 28 janvier 2016, de l'intervention syndicale.

Dans la lettre susmentionnée, l'appelante a protesté contre la façon dont le syndicat était intervenu, relevé que l'équipe de personnel sur place était "complètement séparée", tout en accédant à la revendication exprimée en trouvant une solution tant pour elle-même que pour "l'équipe entière", à savoir la résolution du conflit avec le supérieur F_____. Cette solution comportait trois volets, dont l'un était un contact avec l'intimée.

L'appelante a confirmé, lors de son audition par la Cour, que la décision de licencier l'intimée était alors déjà prise – selon elle pour les raisons détaillées dans son courrier du 29 janvier 2016 - et a précisé que le contact évoqué aurait pour objet la signification à l'intéressée de ce congé.

Ainsi expliqué, le contact en question – qui aurait, littéralement, pu avoir pour objet n'importe quel point touchant à la réorganisation de l'établissement en fonction du changement de responsable – était sous-tendu uniquement par la décision de licencier l'intimée, et ce dans le cadre de la solution au conflit général. Or, de l'avis de l'appelante tel qu'exprimé dans ce même courrier du 28 janvier 2016, d'une part l'équipe était divisée, d'autre part, dans l'intérêt de celle-ci, une mesure liée à l'intimée s'imposait.

Il convient dès lors d'admettre avec l'intimée, chargée d'une fonction d'encadrement de l'équipe (et apparue comme porte-parole et leader des employés selon le témoin J_____), que ce procédé constitue un indice révélateur en faveur de la thèse que cette dernière soutient.

L'intimée fait aussi cas de ce qu'elle n'avait encouru aucun reproche après l'avertissement qui lui avait été signifié, ce qui est exact. L'appelante n'a pas exposé de circonstance particulière qui commandait que le congé soit donné aussi rapidement après cet avertissement. S'il est conforme au principe de la liberté contractuelle de motiver un congé par un fait objet d'un avertissement, il n'en demeure pas moins que, dans le contexte d'espèce, l'absence d'élément rendant tangible la nécessité d'une rapide fin des rapports de travail sous cet angle n'est pas sans accréditer la thèse de l'intimée (selon laquelle l'activité syndicale aurait été la cause réelle du congé).

Au vu de ce qui précède, l'intimée est parvenue à présenter des indices probants tandis que l'appelante n'a pas fait la démonstration de l'ensemble des motifs invoqués à l'appui de sa décision de licenciement, dont deux n'ont pas même été soutenus dans la présente procédure.

En définitive, la situation étant appréciée dans sa totalité, les motifs établis apparaissent si ténus qu'ils finissent par céder le pas devant les indices probants avancés par l'employée.

Pour ces raisons, le congé signifié par l'appelante revêt un caractère abusif. La conclusion à laquelle est parvenu le Tribunal sur ce point est ainsi fondée.

Il n'est par conséquent pas nécessaire d'examiner les circonstances de la communication du congé, dont l'intimée se prévaut dans sa réponse à l'appel, alors qu'elle ne les avait pas alléguées dans sa demande, mais évoquées lors de sa déclaration au Tribunal à l'audience du 12 septembre 2017, sans en tirer de conclusion au titre de congé abusif.

En ce qui concerne la fixation de l'indemnité due en raison du caractère abusif du licenciement, il y a lieu de retenir la durée d'emploi relativement longue, ainsi que la circonstance que l'intimée n'a pas retrouvé d'emploi durant une année environ, soit deux éléments qui militent en faveur d'une quotité d'une relative importance.

Contrairement à l'avis des premiers juges en revanche, aucune conclusion particulière ne peut être tirée du fait que l'intimée a été libérée de son obligation de travailler durant le délai de préavis, mesure certes moins couramment appliquée dans la branche d'activités des parties que dans d'autres secteurs de l'économie. L'intimée occupait toutefois un poste à responsabilité, avec des subordonnés, ce qui rend acceptable la décision prise, à laquelle l'employée n'a d'ailleurs pas allégué qu'elle se serait opposée. Les circonstances de la communication du congé n'apparaissent pas non plus si exceptionnelles, compte tenu en particulier de l'absence de locaux administratifs de l'employeur à Genève, et des précautions prises. L'intimée a déclaré que ses collègues l'avaient vue quitter les lieux sur le champ, ce qui lui avait procuré un sentiment d'humiliation, mais aucun témoin n'a dit avoir vu cette scène, et n'a donc corroboré cet élément.

Ainsi, bien que le poids accordé par le Tribunal aux diverses circonstances ne convainque pas, la quotité allouée, au demeurant non remise en cause par l'appelante fût-ce à titre subsidiaire, est conforme dans son résultat.

Par conséquent, le jugement déféré sera confirmé.

4. Il n'est pas perçu de frais (art. 114 let. c CPC) ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 2 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 2 mai 2018 par A_____ SARL à l'encontre du jugement JTPH/73/2018 rendu le 15 mars 2018 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/18855/2016-2.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur; Monsieur Kasum VELII, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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.