REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/19326/2018-2 **CAPH/148/2021**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 25 JUILLET 2021

Entre

Madame A_____, domiciliée _____, France, appelante et intimée sur appel joint, d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 22 octobre 2020 (JTPH/337/20), comparant par Me Magali BUSER, avocate, boulevard Saint-Georges 72, 1205 Genève, en l'Etude de laquelle elle fait élection de domicile,

Et

ASSOCIATION B_____, sise _____ [GE], intimée et appelante sur appel-joint, comparant par Me Anne MEIER, avocate, rue de Lyon 77, 1203 Genève, en l'Etude de laquelle elle fait élection de domicile,

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 16 août 2021.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/337/2020 du 22 octobre 2020, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 14 décembre 2018 par A_____ contre ASSOCIATION B_____ (ch. 1 du dispositif), a déclaré recevable la demande reconventionnelle formée le 9 avril 2019 par ASSOCIATION B_____ contre A_____ (ch. 2) et a déclaré recevables les nouveaux allégués de ASSOCIATION B_____ du 5 février 2020, n°168bis à 168sexies et la nouvelle pièce 63 déf. (ch. 3). Quant au fond, le Tribunal des prud'hommes a condamné B_____ à verser à A_____, la somme brute de 6'478 fr., avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1er janvier 2016 (ch. 4), a condamné ASSOCIATION B_____ à verser à A_____ la somme brute de 539.25 fr., avec intérêts moratoires aux taux de 5% l'an dès le 16 juin 2018 (ch. 5), a invité la partie qui en a la charge d'opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 6) et a débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 7). Finalement, le Tribunal des prud'hommes a arrêté les frais de la procédure à 2'765 fr., (ch. 8) et a mis 2'460 fr., à la charge de A_____ et le montant de 305 fr., à la charge de ASSOCIATION B_____ (ch. 9), les a compensé partiellement avec l'avance de frais de 2'460 fr. effectuée par A_____ qui reste acquise à l'Etat de Genève (ch. 10), a condamné ASSOCIATION B_____ à verser la somme de 305 fr. aux Services financiers du pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève (ch. 11), a dit qu'il n'est pas alloué de dépens (ch. 12) et a débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 13).

B. **a.** Le 23 novembre 2020, A_____, ci-après citée comme l'appelante, a formé appel contre ce jugement notifié le 23 octobre 2020, concluant à l'annulation du jugement JTPH/337/2020 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 22 octobre 2020, à la déclaration des nouveaux allégués du 5 février 2020 de ASSOCIATION B_____ n°168bis à 168sexies et la nouvelle pièce 63 déf. comme irrecevables, à la condamnation de ASSOCIATION B_____ à verser à l'appelante le montant brut de 24'270 fr. 75 avec intérêts à 5% l'an dès le 16 juin 2018, le montant net de 41'001 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 2 août 2018, le montant brut de 150'374 fr. 50.- avec intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2016 et le montant de 17'271 fr. 60.- avec intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2016. L'appelante a également conclu à la confirmation du jugement du Tribunal des prud'hommes du 22 octobre 2020 en ce qu'il condamne ASSOCIATION B_____ à verser le montant brut de 6'478 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1er janvier 2016 et le montant brut de 539 fr. 25 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 16 juin 2018.

b. Dans son mémoire de réponse et appel joint du 25 janvier 2021, ASSOCIATION B_____ (ci-après : l'intimée), conclut au rejet de l'appel principal, au déboutement de toutes ses conclusions de cette dernière, à la compensation de tout éventuel montant que l'intimée serait par impossible

condamnée à verser à l'appelante avec la somme de 40'244 fr. 60 due par cette dernière, à la condamnation de l'appelante en tous les frais de l'instance, au déboutement de toute les autres, plus amples ou contraires conclusions de l'appelante. En outre, l'intimée conclut à l'annulation des chiffres 4 et 7 du dispositif du jugement JTPH/337/2020 du 22 octobre 2020, à la condamnation de l'appelante au versement de la somme de 40'244 fr. 60 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mai 2018, à la condamnation de l'appelante en tous les frais de l'instance et au déboutement de cette dernière de toutes autres, plus amples ou contraires conclusions.

c. Par réplique et réponse à l'appel joint du 26 février 2021, l'appelante a persisté dans ses conclusions d'appel. En outre, elle a conclu, sur appel joint, à l'irrecevabilité de la pièce 64 et de l'allégué 41 de l'intimée. L'appelante a encore conclut au rejet de l'appel joint de cette dernière. Finalement, elle a conclu au déboutement de l'intimée de toutes ses conclusions et finalement à la condamnation de l'intimée en tous les frais et dépens de la procédure.

C. La Chambre des prud'hommes a à connaître des faits suivants :

a. ASSOCIATION B_____, anciennement C_____ (ci-après : ASSOCIATION B_____ ou l'intimée) est une association de droit suisse dont le but est de développer et d'administrer à Genève un Centre destiné à offrir une oasis de calme propice à la réflexion, un lieu de rencontres neutre stimulant le dialogue entre cultures, promouvoir la justice sociale, la paix, les droits humains et le développement durable, encourager le dialogue entre des parties en conflit, cherchant à remplacer l'affrontement par concertation, dans le respect de la dignité de chacun, d'entretenir des contacts avec les organisations œcuméniques, interconfessionnelles et académiques ainsi qu'avec les églises et organisations internationales gouvernementales et non-gouvernementales, offrir des possibilités de rencontres sans restriction religieuse, confessionnelle ou politique; son siège est à Genève (cf. extrait du registre du commerce).

Elle est composée de l'Assemblée générale et du Conseil (cf. pièce 3 dem.). L'Assemblée générale est l'organe suprême. Le Conseil dirige l'activité conformément aux statuts et aux décisions de l'‘assemblée générale; il la représente à l'égard de l'extérieur, il désigne le membre remplaçant en cas de démission de l'un d'eux, il s'adjoint un ou des nouveau(x) membre(s) ayant une voix consultative. La direction est composée du directeur et de l'attachée de direction. Le directeur a une voix consultative. Il bénéficie également d'une signature individuelle pour les transactions courantes. Par un règlement intérieur, le conseil a fixé les montants autorisés à 70'000 fr. (pièces 2 dem. et 55 déf.).

D_____ est la présidente de ASSOCIATION B_____ et bénéficie d'une signature collective à deux. E_____ en est le directeur et bénéficie d'une

signature collective à deux avec la présidente ou le trésorier (cf. l'extrait du Registre du commerce).

A l'époque des faits, F_____ était président du Conseil et disposait de la signature individuelle (cf. extrait du Registre du commerce).

ASSOCIATION B_____ gère un restaurant ainsi qu'un hôtel pour accueillir ses hôtes (faits admis par les parties). G_____, époux de A_____, en a été le directeur à compter du 1er juillet 1998. Celui-ci avait la charge de gérer l'établissement. En particulier, il s'occupait notamment de la direction générale et du fonctionnement global du Centre, de la promotion, de la communication et de l'organisation du programme. Il exerçait ses responsabilités dans le respect des décisions prises par le Comité auquel il devait faire rapport. Il coordonnait et supervisait l'ensemble des opérations et des activités du Centre et il était le répondant du Centre vis-à-vis du personnel, des autorités civiles et des institutions utilisatrices du Centre. En particulier, il gérait et administrait l'hébergement, la location des bureaux, les travaux de rénovation et la marche du restaurant. Il embauchait, évaluait et licenciait le personnel. Il établissait et contrôlait le budget, les prix et les salaires (pièces 6 et 7 dem. et 54 déf.).

b. A_____ (ou ci-après aussi l'Appelante) a été engagée par ASSOCIATION B_____ en qualité d'adjointe à la direction à 50%, à partir du 1er octobre 2013 puis à l00%, dès le 1er décembre de la même année, par contrat de travail à durée indéterminée du 2 janvier 2014 (pièce 8 dem.).

Il avait été convenu un salaire horaire brut de 39 fr. 50, un horaire de 86.5 heures par mois ainsi que 24 jours de vacances par année. Les jours fériés qui n'étaient pas automatiquement chômés devaient être compensés par du temps libre. Il avait été en outre prévu que les heures supplémentaires, ordonnées ou acceptées au préalable par la direction, étaient payées au tarif horaire normal ou compensées par un congé équivalent et que A_____ était assurée contre la perte de salaire en cas de maladie.

c. A_____ s'est trouvée en incapacité de travail à 100% du 5 janvier au 28 février 2015 pour cause de maladie, puis à 50% du 1er au 31 mars 2015 (pièces 13 à 15 dem.).

Le 29 juin 2015, A_____ a été victime d'un accident de la route (fait admis par les parties) et a été en incapacité totale de travail du 30 juin 2015 au 18 janvier 2016, puis à 70% du 19 janvier au 23 août 2016, à 60% du 22 août au 14 novembre 2016, à 50% du 15 novembre au 30 novembre 2016 et à 40% du 1er décembre 2016 au 3l janvier 2017. A_____ s'est trouvée en incapacité de travail pour cause de maladie à 100% du 27 mars au 2l avril 2017, du 6 décembre 2017 au 26 janvier 2018, puis à 50% du 27 janvier au 7 février 2018, à 100% jusqu'au

11 février 2018, à 60% du 12 au 25 février 2018, à 100% du 26 février au 4 mars 2018 et du 19 mars au 13 juin 2018 (pièces 16 à 26 dem.).

A_____ a pris, à tout le moins, quatre jours de vacances en 2014, soit les 2 et 3 janvier, les 29 et 30 décembre 2014, le 2 janvier 2015, du 19 au 26 mai 2015 et le 2 janvier 2017 (pièce 10 dem.).

d. A compter du début de l'année 2017, les rapports entre A_____ et son époux d'une part et F_____ d'autre part, se sont dégradés (faits admis pas les parties).

Le 12 décembre 2017, lors d'une séance du Conseil, à laquelle G_____ n'a pas participé, il a été pris acte de l'arrêt maladie de celui-ci du 9 au 19 décembre 2017. Il a en outre été discuté notamment de l'étonnement suscité par une affirmation selon laquelle A_____ se disait harcelée. F_____ a en outre été chargé par le Conseil d'explorer la possibilité pour A_____ et G_____ de rattraper leurs vacances dès le début de l'année 2018 (pièce 9 déf.).

e. Au cours de la séance du Conseil du 18 janvier 2018, G_____ a fait part des souffrances qu'enduraient son épouse et lui-même ainsi que du harcèlement dont A_____ avait été victime. Il a aussi informé les membres du Comité qu'au 31 décembre 2017, son épouse avait effectué 4'815 heures supplémentaires et qu'elle avait un solde de 87 jours de vacances à prendre. Il avait quant à lui un solde de 3'018 heures supplémentaires et 114 jours de vacances (pièce 14 déf.).

f. Le Conseil s'est à nouveau réuni le 7 février 2018. Lors de cette séance il a été fait mention sur le procès-verbal de cette séance que la note concernant les vacances non prises a été supprimée du procès-verbal de la séance du Conseil du 18 janvier 2018 et traitée comme note d'information du Directeur à l'attention des membres du Conseil (pièce 15 déf.).

g. Par courriel du 16 février 2018 adressé à ASSOCIATION B_____, A_____ et son époux, par le biais de leur avocat, ont réclamé une séance de médiation devant le Conseil afin de mettre les choses à plat. Il était notamment fait état de la dégradation des rapports entre les époux A_____/G_____ et F_____ et de la volonté de ces derniers de continuer à travailler pour le Centre (pièce 45 dem.).

Par courriel du 27 février 2018, F_____ a accusé réception du courriel du 16 février 2018 et a indiqué qu'une suite y serait donnée mais qu'il ne partageait pas le point de vue des époux A_____/G_____ (pièce 46 dem.).

h. Par courriels des 6 et 12 mars 2018 adressés à ASSOCIATION B_____, A_____ a réitéré sa demande de médiation en relevant qu'un éventuel licenciement serait abusif parce que les époux A_____/G_____ faisaient valoir de bonne foi leurs prétentions et a annexé une lettre de soutien de certains employés du Centre datant du 9 mars 2018 (pièce 47 dem.).

Les 8 et 9 mars 2018, certains employés du Centre ont signé deux lettres de soutien en faveur des époux A_____/G_____ (pièces 20 et 21 déf. et 75 dem.).

i. Par courrier recommandé du 14 mars 2018, ASSOCIATION B_____ a licencié A_____ pour le 31 mai 2018 et l'a libérée de son obligation de travailler pendant le délai de préavis.

Par courrier de son conseil, ASSOCIATION B_____, a refusé la demande de médiation et a indiqué que les membres du Conseil avaient pris la décision de licenciement à la séance du 7 février 2018. Les membres du Conseil avaient constaté depuis le début de l'année 2017 que le comportement et l'attitude des époux A_____/G_____ avaient profondément changé en raison de leur résistance face aux demandes et/ou commentaires du Conseil ainsi que d'un manque d'engagement par rapport aux projets du Centre. Il était également relevé que le Conseil avait perdu confiance en sa direction et en la capacité de celle-ci de vouloir continuer à travailler de manière sereine (pièce 52 dem.).

j. A_____ s'est trouvée en arrêt de travail à 100% du 19 au 31 mars 2018 pour cause de maladie (pièce 55 dem.).

Par courriel du 23 mars 2018, A_____ a contesté les motifs de son licenciement en indiquant qu'à ses yeux le licenciement était abusif et que si aucune solution à l'amiable n'était trouvée, le Tribunal des prud'hommes serait saisi. A_____ ne s'oppose pas formellement à son licenciement mais au contraire, elle rappelle qu'elle s'oppose aux motifs qui ont conduit à ce licenciement et propose une résolution à l'amiable de cette affaire. Elle a également relevé qu'elle avait effectué de nombreuses heures supplémentaires pour lesquelles elle allait établir un décompte et a réclamé l'établissement d'un certificat de travail afin de pouvoir faire des recherches pour un nouvel emploi (pièce 56 dem.).

L'incapacité de travail à 100% de A_____ pour cause de maladie a été prolongée jusqu'au 13 juin 2018 (pièces 57, 62, 63 et 64 dem.).

k. Par courrier du 10 avril 2018, l'assurance perte de gain en cas de maladie H_____ a informé ASSOCIATION B_____ que son annonce du 4 avril 2018 au sujet de l'incapacité de A_____ du 6 décembre 2017 était tardive (pièce 45 déf.).

l. Par pli du 30 avril 2018, ASSOCIATION B_____ a contesté l'existence d'heures supplémentaires pour lesquelles elle n'avait reçu aucun décompte. S'agissant des vacances, elle attendait le décompte promis par A_____. Elle demandait des explications sur la rémunération du salaire à 100% de celle-ci pendant ses incapacités en 2016 ainsi que sur l'absence d'annonce du sinistre pour l'incapacité du 6 décembre 2017 (pièce 61 dem.).

m. Par courrier du 17 mai 2018, H_____ a informé ASSOCIATION B_____ que l'incapacité de travail du 6 décembre 2017 devait être considérée comme une rechute à l'arrêt de travail du 5 janvier 2015 au 31 janvier 2017. Les indemnités journalières de A_____ ne seraient versées que jusqu'au 9 mai 2018, la limite des 730 jours ayant été atteinte à cette date. Une copie dudit courrier a été adressée à A_____ (pièce 66 dem.).

Par courrier du 6 juin 2018, ASSOCIATION B_____ a rappelé à A_____ que les rapports de travail avaient pris fin au 31 mai 2018 et a relevé que la prise en charge par l'assurance H_____ s'était terminée le 9 mai 2018 (pièce 65 dem.).

n. Par courrier du 11 juin 2018, A_____ a contesté la fin des rapports de travail au 31 mai 2018. Elle a indiqué que le délai de congé avait été suspendu en raison de son incapacité de travail et que la fin de son contrat avait été reportée au 31 août 2018. Elle a en outre offert ses services puisqu'elle avait recouvré sa capacité de travail (pièce 67 dem.)

ASSOCIATION B_____ a maintenu sa position (pièce 68 dem.).

o. Par attestation du 15 juin 2018, la doctoresse I_____ a indiqué que les motifs des arrêts maladie de A_____ prescrits de 2015 à 2017 étaient différents des motifs des arrêts prescrits du 22 décembre 2017 au 31 décembre 2017 et du 13 janvier 2018 au 15 juin 2018 (pièce 28 dem.).

p. Par courrier du 4 juillet 2018, ASSOCIATION B_____ a transmis à A_____ son bulletin de salaire faisant apparaître des indemnités journalières de 5'670 fr. 70 versées en faveur de celle-ci pour la période du 1er janvier au 31 mai 2018 (pièce 69 dem.).

q. Par pli du 3 août 2018, A_____ a indiqué à ASSOCIATION B_____ s'opposer à son licenciement et a indiqué que les motifs invoqués n'étaient que des prétextes (pièce 70 dem.).

Par courriel du 4 août 2018, ASSOCIATION B_____ a contesté le contenu du courrier du 3 août 2018, sous réserve du certificat de travail (pièce 71 dem.).

r. Par requête déposée au greffe de l'Autorité de conciliation le 14 août 2018, A_____ a assigné ASSOCIATION B_____ en paiement de la somme totale de 252'709 fr. 35, avec divers intérêts moratoires à 5% l'an, à titre de salaire, d'indemnité pour heures supplémentaires, de jours de vacances non pris en nature, de jours fériés et d'indemnité pour licenciement abusif. Elle a également conclu à la remise d'un certificat de travail détaillé.

Une audience de conciliation s'est tenue le 18 septembre 2018, sans succès, de sorte qu'à l'issue de celle-ci, une autorisation de procéder a été délivrée à A_____.

s. Par demande ordinaire déposée à l'office postal le 14 décembre 2018, A_____ a assigné ASSOCIATION B_____ en paiement de la somme totale de 245'876 fr. 85. Elle a également conclu à la remise d'un certificat de travail détaillé. A titre préalable, elle a conclu à la production par la défenderesse du procès-verbal de la séance du Conseil du 7 février 2018 avec la note annexée concernant les heures supplémentaires effectuées et les vacances non prises.

La somme susmentionnée se décompose comme suit :

- 30'750 fr. 75 brut, à titre de salaire pour la période du 1er avril au 31 août 2018, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 16 juin 2018;

- 41'001 fr. net, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 2 août 2018;

- 150'374 fr. 50 brut, à titre d'heures supplémentaires, avec intérêts moratoires 5% l'an dès le 1er janvier 2016;

- 6'478 fr. brut, à titre de jours fériés, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er janvier 2016;

- l 7'271 fr. 60 brut, à titre de vacances non prises, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le ler janvier 2016.

La demanderesse a en outre conclu à la délivrance d'un certificat de travail détaillé.

A l'appui de ses conclusions, la demanderesse a en substance allégué que le licenciement dont elle avait fait l'objet le 14 mars 2018 était abusif car il était intervenu à la suite des prétentions en heures supplémentaires et en vacances non prises qu'elle avait formulées par le biais de son époux le 18 janvier 2018.

La demanderesse a expliqué qu'au début de l'année 2017, les relations entre F_____ et les époux A_____/G_____ s'étaient dégradées en raison du mécontentement qu'avaient exprimés ces derniers à l'égard du deuxième mandat attribué à J_____, consultante mandatée par ASSOCIATION B_____ pour récolter des fonds dans le cadre du projet « _____ ». A partir de ce moment-là, le comportement de F_____ à l'égard de la demanderesse avait changé, les demandes de J_____ étaient devenues nombreuses mais inutiles et F_____ lui avait demandé d'exécuter des tâches largement en dessous de ses compétences (pièces 33 et 36 dem).

En septembre 2017, elle s'était plainte auprès de K_____, trésorière et membre du Comité, des pressions que lui faisait subir F_____. Elle lui avait également parlé de sa charge de travail démesurée et des nombreuses heures supplémentaires qu'elle avait effectuées.

Elle avait un solde de 3'806.95 heures supplémentaires et avait droit à 35 jours civils de vacances par année. Elle réclamait un solde total de 78.75 jours de vacances non prises durant les années 2013, 2014 et 2017 mais n'en réclamait pas pour les années 2015, 2016 et 2018 compte tenu de ses incapacités de travail pour cause d'accident et de maladie. Elle n'avait pas pris de vacances en 2013, de telle sorte qu'elle avait droit à 8.75 jours pour cette année-là et l'entier du droit pour les années 2014 et 2017. Elle avait échangé de nombreux courriels à des heures tardives et accompli de nombreuses heures supplémentaires, et n'avait pas pris de vacances ainsi qu'en attestaient ses pièces 12 à qq, 78, 79 dem. Elle avait toujours accompli un travail de qualité, ce qui résultait du contenu de ses pièces 72, 77 et 78 dem.

Elle produisait un tableau récapitulatif de ses heures de travail pour les années 2013 à 2018 (pièces 11 et 11a dem.), dont il résultait qu'elle n'avait pris aucun jour de vacances entre 2013 et 2018. Elle avait, à plusieurs reprises, dépassé huit heures de travail par jour et avait travaillé pendant ses périodes d'incapacité de travail, lors desquelles elle avait accompli 2'123.5 heures supplémentaires. Selon ce tableau, elle avait en outre travaillé les jours fériés suivants : en 2013, les 25 et 31 décembre (2 x 8 heures); en 2014, les 1er janvier (3x 8 heures), 18 et 21 avril (10 et 12 heures), 29 mai (9 heures), 9 juin (8 heures), 1er août (8 heures), 11 septembre (8 heures) et ies 25 et 31 décembre (2 x 8 heures); en 2015, le 1er janvier (8 heures), les 3 et 6 avril (2 x 5 heures), le 14 mai (8 heures), 25 mai (8 heures) et les 25 et 31 décembre (8 et 14 heures); en 2016, le 5 mai (8 heures); en 2017, les 14 et 17 avril (2 x 8 heures), 25 mai (8 heures), 5 juin (8 heures), 1er août (10 heures) et 7 septembre (8 heures). Elle produisait une série d'échanges de courriels notamment avec F_____ à des heures tardives, dont certains adressés à G_____, lesquels prouvaient l'accomplissement d'heures supplémentaires (pièces 12 à 12p dem).

Elle déposait également un projet de certificat de travail (pièce 83 dem.).

t. Par mémoire de réponse déposé au greffe du Tribunal des prud'hommes le 9 avril 2019, ASSOCIATION B_____ a, sur demande principale, conclu au déboutement de la demanderesse et, sur demande reconventionnelle, au paiement de la somme de 40'244 fr. 60, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mai 2018.

A l'appui de ses conclusions, la défenderesse a expliqué que la demanderesse ne s'était pas valablement opposée à son licenciement dans le délai légal. Le

licenciement de la demanderesse faisait suite à la séance du Conseil du 7 février 2018 lors de laquelle il avait été décidé, à l'unanimité, de mettre un terme aux contrats de travail des époux A_____/G_____, ainsi qu'en attestait sa pièce 15 déf. La résiliation n'avait pu être notifiée à la demanderesse que le 14 mars 2018 du fait que celle-ci s'était trouvée en incapacité de travail du 6 décembre 2017 au 4 mars 2018 (pièces 24 et 25 dem). Le licenciement reposait sur plusieurs éléments dont notamment le changement de comportement de la demanderesse et de son époux dès le début 2017, le manque de coopération dans le cadre du projet « _____ » et la gestion courante du Centre qui souffrait d'un retard important. Ces éléments avaient amené le Conseil à perdre toute confiance dans la direction et la capacité de celle-ci à continuer à gérer les affaires du Centre.

Le 8 décembre 2017, elle avait tenté une dernière fois de remettre les choses à plat en organisant une séance formelle avec le directeur, aux fins de revenir sur les insatisfactions du Comité au sujet de la direction du Centre (pièce 9 déf.). A cette occasion, G_____ avait évoqué pour la première fois l'existence d'heures supplémentaires et d'un solde de vacances non prises pour lui et son épouse et avait indiqué que son épouse s'estimait victime de harcèlement. Au moment du prononcé de son licenciement, la demanderesse avait déjà bénéficié de 89 jours de protection en raison de son incapacité pour cause de maladie du 6 décembre 2017 au 4 mars 2018. Le délai de congé ne débutant que le 1er avril 2018, il n'avait jamais été suspendu, de telle sorte que le contrat de travail de la demanderesse avait pris fin le 31 mai 2018.

Elle avait versé le salaire de la demanderesse jusqu'au 31 mars 2018. La CCNT n'était pas applicable à la demanderesse du fait que cette dernière était l'épouse de G_____ qu'elle considérait comme chef d'établissement. Elle contestait les heures supplémentaires et les jours fériés non pris. La demanderesse avait bénéficié d'une totale autonomie et d'une entière liberté s'agissant de l'organisation de son travail et de son temps de travail et ne figurait pas sur les plannings qu'établissait G_____ pour les collaborateurs de la réception, de la cuisine, du ménage et de l'entretien ainsi qu'en attestait ses pièces 37 à 39 déf.

La demanderesse n'avait pas tenu de registre des heures pour elle-même. Le registre produit sous pièce 11 dem. avait été établi pour les besoins de la cause. Tout au long des rapports de travail, la demanderesse n'avait jamais informé le Comité de l'accomplissement d'heures supplémentaires, ni remis aucun décompte, ni formulé aucune prétention en lien avec des heures supplémentaires. La demanderesse ne tenait pas de tableau récapitulatif de ses heures et vacances. Il ressortait des fiches de salaires que celle-ci avait pris des congés (pièces 10 dem.). Entre 2014 et 2016, la demanderesse était, selon toute vraisemblance, partie en Grèce durant trois années consécutives. En 2017, selon toute vraisemblance, les époux A_____/G_____ avaient bénéficié de 51 jours civils de vacances entre juillet et septembre 2017. Afin de permettre la prise de vacances, M_____, demi-

sœur de la demanderesse, avait été engagée à temps partiel à la réception pour une durée déterminée, entre fin juin et septembre 2017 (pièce 42 déf.). N_____ et O_____ étaient également à la réception pendant l'été 2017, ce qui ressortait des plannings établis par le directeur (pièces 43 et 44 déf.). Le 18 septembre 2018, elle avait remis à A_____ un certificat de travail conforme (pièce 82 dem.).

A l'appui de sa demande reconventionnelle, la défenderesse a expliqué avoir subi deux types de dommages. L'assurance H_____ ne lui avait pas versé de prestation d'assurance pour la période du 6 décembre 2017 au 3 avril 2018, en raison de l'annonce tardive du cas maladie de la demanderesse (pièces 46 et 49 déf.). Cela représentait une perte d'un montant de 20'85 fr.-. L'assurance H_____ avait uniquement versé des indemnités journalières de 6'471 fr., pour la période du 4 avril au 9 mai 2018 (pièce 49 déf.). En outre, elle avait subi un dommage de 19'393 fr. 60 car la demanderesse s'était versée l'intégralité de son salaire à 100% pendant ses périodes d'incapacité de travail durant l'année 2016, alors que la défenderesse avait conclu une assurance maladie perte de gain couvrant 80% du salaire (pièce 50 déf.).

A l'appui de ses allégués, elle produisait les plannings de la réception pour les mois de juillet, août et septembre 2017 selon lesquels A_____ et G_____ étaient en vacances du 18 juillet au 4 août, du 7 au 18 août, du 21 août au 1er septembre puis du 15 au 24 septembre (pièce 44 déf.).

u. Par mémoire de réponse à la demande reconventionnelle déposé à l'office postal le 12 juillet 2019, la demanderesse a conclu au déboutement de la défenderesse et à l'irrecevabilité des allégués 1 à 182 de l'écriture du 9 avril 2019.

La demanderesse a expliqué que l'annonce tardive de son cas de maladie à l'assurance perte de gain ne pouvait pas lui être imputée dans la mesure où il revenait à l'employeur de faire l'annonce. Pour ce qui était de sa maladie du 6 décembre 2017, elle contestait qu'il s'agissait d'une rechute de l'arrêt de travail du 5 janvier 2015 au 31 janvier 2017 (pièces 28 et 67 dem.). S'agissant du salaire payé à 100% pendant l'arrêt maladie, ce traitement était prévu depuis de nombreuses années et c'était devenu une pratique applicable aux employés attachés à la direction, au responsable de la réception, au directeur ainsi qu'au responsable de cuisine. Cette pratique avait du reste était décidée par F_____. Le Comité et le Président de la défenderesse étaient au courant du fait qu'elle avait perçu 100% du salaire pendant ses incapacités pour cause de maladie.

v. A l'audience de débats d'instruction du 11 septembre 2019, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

La défenderesse a déposé un document intitulé « déterminations et faits complémentaires ». Elle a notamment relevé que la demanderesse s'était toujours chargée des annonces de cas maladie ou accident, y compris pour elle-même et

pour son époux (pièce 59 déf.). En particulier, la demanderesse avait annoncé elle-même son arrêt accident du 30 juin 2015 (pièce 57 déf.).

w. Par mémoire de duplique déposé à l'office postal le 30 octobre 2019, la demanderesse a expliqué qu'elle n'était pas responsable de son propre salaire tant dans sa fixation que dans son versement et qu'elle avait exercé sa fonction sous la responsabilité de G_____. Elle avait fait l'annonce LAA du 14 mai 2018 de G_____ depuis son domicile et en sa qualité d'épouse. Les employés du Centre n'avaient jamais eu pour instruction de faire eux-mêmes les annonces maladie. Elle ne disposait pas de la faculté de gérer son horaire comme elle le souhaitait.

Par mémoire de réplique déposé au greffe du Tribunal des Prud'hommes le 9 décembre 2019, la défenderesse a contesté les faits allégués par la demanderesse et a persisté dans ses conclusions.

x. A l'audience de débats principaux du 13 janvier 2020, les parties ont confirmé leurs conclusions. La demanderesse a renoncé à la production de la note annexée au procès-verbal du Conseil du 7 février 2018 car elle figurait sous pièce 15 déf.

Interrogée, A_____ a expliqué avoir eu un accident de la route le 29 juin 2015. Elle avait été incapable de travailler pendant plusieurs mois et n'avait pu reprendre le travail à 100% qu'à partir du 1er février 2017. Elle avait été licenciée le 14 mars 2018 et libérée de l'obligation de travailler le jour même. Elle avait le sentiment que son licenciement avait été prononcé parce qu'elle avait réclamé le paiement des heures supplémentaires et qu'elle avait dénoncé le mobbing dont elle avait été victime. Elle en avait parlé à K_____ en septembre 2017 laquelle lui avait répondu que ses heures seraient payées si elles étaient dues et qu'elle parlerait du mobbing à F_____. Elle avait évoqué avec celui-ci la question de ses heures supplémentaires avant le mois de septembre 2017, mais ce dernier n'avait jamais apporté de réponse claire.

La défenderesse, soit pour elle F_____, interrogé, a expliqué avoir eu deux ou trois discussions informelles avec la demanderesse mais il n'avait pas pu lui répondre car cela devait être géré par G_____ et la trésorière qui avait son mot à dire en cas de règlement des heures. Il n'avait pas pris ces discussions comme une revendication formelle et attendait d'avoir une demande formelle et motivée par écrit, ce qu'il n'avait pas reçu. G_____ avait parlé des heures supplémentaires de la demanderesse le 8 décembre 2017, pour la première fois, et avait avancé un chiffre de 1'000 heures supplémentaires pour lui et son épouse. Les prétentions étaient tellement exagérées qu'il avait demandé à G_____ de lui confirmer ce chiffre, ce que celui-ci n'avait pas fait. Compte tenu de la différence d'heures supplémentaires indiquées entre le 8 décembre 2017, soit 1 '000 heures et le 18 janvier 2018, soit presque 4'000 heures, les membres du Comité avaient soulevé la question de savoir pourquoi les époux A_____/G_____ n'avaient pas

pris de vacances pour compenser les heures supplémentaires et les vacances non prises.

S'agissant des annonces de cas maladie, F_____ a expliqué qu'il ne s'en occupait pas personnellement et que c'était le rôle du directeur ou de son adjointe, mais comme ils avaient été absents à la fin de l'année 2017, ni l'un ni l'autre n'avait procédé à l'annonce de l'incapacité de travail du 6 décembre 2017 de la demanderesse.

D_____, présidente du Comité, entendue en qualité de partie, a confirmé avoir entendu parler, pour la première fois, d'heures supplémentaires le 8 décembre 2017. G_____ avait avancé un chiffre d'heures supplémentaires pour lui et la demanderesse mais le chiffre devait être confirmé en janvier 2018. En comité réduit, F_____, K_____ et elle-même avaient convenu de remédier à cette situation en compensant les vacances mais elle n'avait pas le souvenir d'avoir abordé la question de la compensation des heures supplémentaires sous forme de vacances. Un décompte avait été réclamé à G_____ mais ce document n'avait été produit que dans le cadre de la présente procédure.

y. A l'audience de débats principaux du 14 janvier 2020, G_____, époux de la demanderesse, entendu en qualité de témoin et exhorté à dire la vérité, a expliqué que F_____ avait procédé à l'engagement de la demanderesse. Dès décembre 2013, les horaires de celle-ci étaient de 9h00 à 16h00, voire 17h00, soit 42 heures par semaine. Il pouvait arriver que lui et son épouse commencent le travail à 7h00 ou 7h30 et terminent à 18h00, 20h00 voire minuit. Chaque département avait son propre tableau récapitulatif des heures (la cuisine, la réception, l'administration, l'entretien et les femmes de ménage). Les tableaux étaient présentés à la fin du mois à chaque collaborateur pour validation et signature. Le personnel administratif ne signait pas les tableaux qui étaient différents de ceux des autres collaborateurs. Lui et son épouse ne les avaient pas signés mais ils étaient accessibles depuis Excel et F_____ les avait vus et compris puisqu'ils lui avaient été présentés à plusieurs reprises. Il s'agissait des tableaux produits sous pièce 11 dem. Les couleurs et les légendes figuraient déjà sur les tableaux présentés à F_____. Les heures figurant sur les tableaux avaient été transcrites chaque mois de l'année en cours. Il avait retranscrit les heures de présence et d'absence de son épouse. Pendant son absence en décembre 2017, il avait pu noter les heures de son épouse car il vivait avec elle et savait dès lors quand elle allait au Centre et quand elle travaillait depuis la maison. Il pouvait faire 5 heures comme 15 heures par jour. Les lundis et jeudis, il terminait à 16h00. Il n'établissait pas de planning pour l'administration. La demanderesse s'occupait des annonces de sinistres auprès des assurances. La seule fois où lui et son épouse avaient été absents pour cause de maladie en même temps, personne n'avait procédé à l'annonce du sinistre. Il avait signé le contrat d'assurance perte de gain et d'accident pour le Centre et il détenait l'autorisation d'exploiter délivrée par le Service de police du commerce qu'il avait

obtenue en 2001. Quand son épouse était tombée malade, F_____ lui avait donné une directive orale sur le paiement du salaire à 100%. Les responsables bénéficiaient de cette pratique. Le Comité savait que son épouse était payée à 100% pendant ses incapacités de travail. Quand son épouse était absente pour cause de maladie, elle effectuait l'ensemble des tâches administratives depuis la maison, à l'aide du VPN. Le Centre comptait 13 collaborateurs, lui et son épouse inclus. Lui et son épouse devaient aussi travailler à la réception en raison d'un manque de personnel, après le licenciement de trois personnes. Le 8 décembre 2017, il avait eu une séance avec F_____ et D_____ lors de laquelle il avait expliqué la souffrance de son épouse ainsi que le harcèlement et le mobbing qu'elle subissait. Il n'avait pas évoqué le nombre d'heures supplémentaires puisque tous les membres du Comité étaient au courant, D_____ y compris. Les collaborateurs pouvaient attester du nombre d'heures effectuées par lui et son épouse, notamment les femmes de ménage et le membre du club où il se rendait tous les lundis et jeudis. Son épouse et lui n'avaient pas pris deux mois de vacances en été 2017 mais un ou deux jours en juillet et une semaine en septembre 2017, du jeudi au lundi, mais il s'agissait de récupération d'heures supplémentaires. Ils étaient partis en Crète une seule fois en 2015 ou 2016 pendant une semaine, du lundi au vendredi.

z. A l'audience de débats principaux du 20 janvier 2020, P_____, entendue en qualité de témoin et exhortée à dire la vérité a expliqué travailler en qualité de femme de chambre pour la défenderesse depuis vingt ans. Sa journée de travail débutait à 7h00 et elle terminait à 16h00, avec une pause entre 9h30 et 10h30 ainsi qu'une pause déjeuner à midi, du lundi au vendredi et une à deux fois par mois le week-end. Elle savait que A_____ avait travaillé au bureau et qu'elle s'occupait des fiches de salaire mais elle ne connaissait ni ses tâches, ni son horaire. Elle l'avait vue travailler à la réception pendant un mois quand G_____ était malade. Elle n'avait jamais eu de problème avec la demanderesse et avait de bonnes relations avec elle. Elle avait signé une des lettres produites sous pièces 21 et 22 déf. Elle n'avait pas compris le contenu car elle était illettrée mais elle avait fait confiance à O_____ qui l'avait rédigée et la lui avait remise. Elle savait en revanche que c'était pour A_____.

Q_____, informaticien, entendu en qualité de témoin et exhorté à dire la vérité a expliqué travailler pour la défenderesse depuis 2010 dans le cadre d'un mandat informatique. Il louait un bureau au Centre depuis 2014 et devait passer devant la réception et le bureau de G_____ pour rejoindre le sien. Il connais- sait la demanderesse et savait qu'elle assistait le directeur. Il se rendait au Centre trois à quatre jours par semaine et avait vu A_____ chaque fois qu'il y était mais, en tant qu'indépendant, il n'avait pas d'horaire précis. Il n'avait pas de vision sur les horaires de la demanderesse mais il lui était arrivé de la voir au Centre vers 20h00. Il ne savait toutefois pas quand elle avait commencé sa journée. Il ne se souvenait pas de la récurrence des dérangements informatiques pendant le week-

end mais A_____ était présente quand il intervenait pour des dépannages. Avant le licenciement, il avait constaté que les choses n'allaient pas bien entre les époux A_____/G_____ et le Comité. Il avait vu A_____ travailler au Centre pendant qu'elle était malade car elle toussait mais il ne savait pas qu'elle était en arrêt maladie. Il savait que la demanderesse accomplissait des tâches pour le personnel, de la correspondance et de l'administratif.

R_____, entendu en qualité de témoin et exhorté à dire la vérité a expliqué travailler au Centre depuis le 17 octobre 2011 en qualité d'agent de maintenance. Il avait peu de contacts avec la demanderesse à qui il avait transmis deux à trois fois des demandes. Il s'adressait surtout à G_____. Il travaillait du lundi au vendredi, de 7h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00 et était parfois de piquet le week-end et lorsqu'il y avait de la neige. Il lui était arrivé de voir la demanderesse le week-end. Il avait signé les pièces 21 dem., et 22 dem., de son plein gré, mais ne savait plus si l'auteur était O_____ ou A_____. La lettre de soutien avait été lue à voix haute mais il ne se rappelait plus du lecteur. Il pensait avoir signé la pièce 22 déf. après le licenciement des époux A_____/G_____. Il ne pouvait pas attester du fait que les époux A_____/G_____ avaient travaillé pendant 12 à 15 heures par jour, week-end y compris, car lui-même n'était pas présent à ce moment-là. Il savait en revanche que les époux A_____/G_____ travaillaient au-delà des heures usuelles mais il ne pouvait pas les quantifier. La demanderesse était parfois absente pour motifs de maladie car il l'avait lui-même emmenée chez le médecin. Elle ne commençait pas toujours le travail à 7h00, elle venait parfois à 9h00 ou 10h00, parfois seule et parfois accompagnée de son époux. Il était aussi arrivé que G_____ vienne seul au bureau et récupère son épouse plus tard. Après son accident de voiture, la demanderesse ne voulait plus conduire. Il lui était ainsi arrivé d'aller la chercher. C'était une à deux fois par semaine mais il ne pouvait pas quantifier le nombre de fois. A_____ était appréciée des clients. Il l'avait vue travailler pendant qu'elle était malade. Les époux A_____/G_____ étaient partis en vacances en Grèce une fois en été et en hiver, le Centre étant fermé. En juillet, un groupe d'une cinquantaine de personnes passait trois semaines au Centre mais l'activité redescendait en août.

aa. A l'audience de débats du 21 janvier 2020, S_____, entendu en qualité de témoin et exhorté à dire la vérité, a expliqué avoir été membre du Comité de 2008 à 2016 et trésorier de 2010 à 2016. Il n'avait pas participé au recrutement de la demanderesse car il y était fortement opposé. Par son expérience, il ne préconisait pas l'engagement d'un couple au sein d'une entité comme celle de la défenderesse. A_____ s'occupait de l'administration, tout comme son époux. Elle avait à sa charge la gestion du personnel avec celui-ci. Elle s'occupait aussi du contrôle des factures et des contacts à l'extérieur. Les comptes étaient établis chaque trimestre. Il avait engagé T_____ en qualité de fiduciaire pour les comptes 2014 ou 2015. Il établissait les budgets sur la base du bilan intermédiaire qu'il soumettait à G_____ afin d'obtenir ses remarques et commentaires. Les coûts du personnel

faisaient l'objet d'un tableau très détaillé, présenté à part. Sur le tableau détaillé des salaires figuraient chaque salaire mensuel, la part du 13ème, les charges sociales ainsi que les variations de salaires dues à des absences maladie ou accident. Le report des jours de vacances, de jours fériés, congés et heures supplémentaires était du ressort de la direction. En sa qualité de trésorier, il n'avait pas à s'en mêler. L'organisation du temps de travail des époux A_____/G_____ n'était pas du ressort du Comité mais plutôt de F_____. Il avait entendu parler d'allées et venues au niveau de l'effectif de la réception et le sujet des horaires avait été abordé aux séances du Comité mais G_____ leur avait expliqué qu'il était difficile de trouver un collaborateur correspondant au poste. Il n'avait jamais été discuté d'une règle concernant le traitement des cas accident/maladie. Les époux A_____/G_____ avaient des heures irrégulières, en particulier pendant les périodes de maladie et d'accident. Pour le Comité, le travail devait être réalisé et comme le couple n'avait pas demandé de l'aide, cela voulait dire qu'ils maîtrisaient la situation. La qualité du travail de la demanderesse était médiocre et cela s'était ressenti dans les résultats du Centre. Elle n'avait pas de formation pour occuper la fonction d'attachée de direction, ne comprenait pas les chiffres, ni le classement. Le *turn-over* à la réception provenait de la mauvaise gestion des ressources humaines par le couple A_____/G_____.

T_____, entendu en qualité de témoin et exhorté à dire la vérité a expliqué avoir été mandaté par le Centre en qualité de fiduciaire de 2015 à 2017. La première année, il s'était occupé de l'audit, puis de la comptabilité. La dernière année de son activité, il avait été décidé d'établir des bilans intermédiaires. Il se rendait au Centre autant de fois que c'était nécessaire, soit deux fois par semaine comme une fois tous les quinze jours. Il se référait à A_____ pour la partie salaires et gestion administrative et à G_____ pour la partie *front office* et chiffre d'affaires qui provenait de la location et de la facturation. A_____ traitait les salaires et, en fin de mois, lui remettait un tableau récapitulatif de la masse salariale, des charges sociales et de l'impôt à la source. Elle travaillait avec le logiciel Crésus. Il l'aidait pour les décomptes AVS, l'impôt à la source, les assurances APG et LAA. Il avait aidé A_____ dans l'application de la CCNT. Celle-ci effectuait l'annonce des arrêts maladie. Elle ne faisait aucune saisie comptable et s'occupait uniquement du contrôle de la facturation, du règlement des factures et du classement. Il ventilait lui-même les factures dans son système et vérifiait si le paiement des factures était mentionné sur le relevé bancaire. Il pouvait contacter A_____ par email ou par téléphone même quand elle était absente pour cause de maladie car elle travaillait depuis son domicile.

U_____, psychiatre, entendue en qualité de témoin et exhortée à dire la vérité, a expliqué avoir été déliée du secret médical et a confirmé le contenu du certificat médical du 22 novembre 2018 qu'elle avait établi (12q dem.) lequel reflétait ce que sa patiente lui avait confié lors des consultations. Elle avait établi l'attestation à la demande de A_____. Celle-ci était venue la voir en juillet 2015 à la suite

d'un état post-traumatique lié à son accident de la route. La problématique professionnelle et la surcharge professionnelle avaient probablement freiné le rétablissement de sa patiente. La problématique de l'état post-traumatique avait été traitée pendant les neufs premiers mois mais la problématique du stress professionnel était vite arrivée. Les deux problèmes ne pouvaient pas être séparés. L'état de stress post-traumatique lié à l'accident et l'état anxieux dépressif dû à la relation de travail avaient freiné son rétablissement. Elle avait cessé de suivre la demanderesse fin décembre 2018. Le facteur professionnel et le stress professionnel participaient à la symptomatologie de la patiente.

V_____, médecin, citée en qualité de témoin et exhortée à dire la vérité, a indiqué refuser de témoigner même si elle avait été déliée du secret médical.

bb. A l'audience de débats du 27 janvier 2020, W_____, retraitée et membre de la défenderesse, entendue en qualité de témoin et exhortée à dire à la vérité a expliqué avoir été trésorière de la défenderesse de 2005 à 2010 et membre du Comité jusqu'en 2013 et connaître la défenderesse qui était l'épouse du directeur de l'époque.

X_____, entendu en qualité de témoin et exhorté à dire la vérité, a expliqué qu'à l'époque des faits, il était président de la commission de programme qui organisait des colloques au sein du Centre. Il a salué l'organisation du centre en général au regard de la qualité de l'accueil, de l'efficacité du personnel et du bon service hôtelier global. Il n'avait pas souvenir avoir eu affaire à la demanderesse car son interlocuteur était G_____.

Interrogée, la demanderesse a expliqué n'avoir pris que les jours qui figuraient sur ses fiches de salaires (pièce 10 dem.), sauf les 20 et 30 décembre 2014 qui avaient été pris en compensation d'heures supplémentaires. Les vacances n'étaient pas récapitulées sur sa pièce 11 dem. car elle n'en avait pas prises. La réduction du droit aux vacances pour incapacités de travail avait été prise en compte dans le calcul des prétentions en vacances. Elle n'avait pas réclamé de vacances pour les années 2015 et 2016. Elle avait dû travailler certains jours fériés. Un manque de personnel s'était fait ressentir lorsque la cheffe de la réception était partie en 2014 et la responsable administrative en 2015 avant son accident de la route. A la même époque, il y avait eu énormément de travail. Elle avait dû reprendre les tâches de la cheffe de réception et d'une comptable qui avait été engagée à 30% mais qui n'était pas restée. Le Centre était fermé entre Noël et Nouvel-An, soit du 24 décembre au 2 janvier, du vendredi précédent Noël au lundi suivant le 1er janvier. Pendant cette interruption, elle essayait de rattraper le retard de l'année et elle préparait les chiffres pour la fiduciaire laquelle saisissait toutes les factures et s'occupait de la ventilation comptable. Elle travaillait également à la réception.

cc. A l'audience de débats du 28 janvier 2020, interrogée, la demanderesse a expliqué que le tableau produit (sous pièce 11 dem.) était tenu par son époux. Elle ne pouvait pas expliquer les raisons pour lesquelles le tableau était différent de celui utilisé pour les autres collaborateurs. C'était son époux qui s'occupait de tenir ses heures. Elle ne figurait pas sur les plannings des pièces 37 à 39 déf. car elle intervenait à la réception en renfort. Il n'y avait pas de planning pour l'administration car les horaires étaient fixes, avec des jours standards, du lundi au vendredi, de 8h00 à 17h00. Pendant ses incapacités de travail en 2015 et en 2016, elle effectuait une partie de son travail depuis son domicile, l'autre partie étant effectuée par son époux.

K_____, entendue en qualité de témoin et exhortée à dire la vérité, a expliqué avoir été trésorière et membre du Comité de la défenderesse de juin 2016 à juin 2018. En sa qualité de trésorière, elle devait revoir le budget pré- paré par la direction, valider et présenter les comptes audités à l'assemblée générale et participer au projet « _____ ». Elle connaissait la demanderesse avant son entrée au Centre. Elle avait appris que celle-ci avait élevé des prétentions en heures supplémentaires et congés non pris. Elle avait compris que les époux A_____/G_____ avaient été licenciés au motif qu'ils ne travaillaient plus en adéquation avec les objectifs fixés par le Comité dans la gestion du Centre. Le licenciement n'était pas en lien avec les prétentions des époux A_____/G_____. La demanderesse n'avait pas de formation comptable. Celle-ci lui avait parlé du nombre d'heures qu'elle et son époux avaient effectué à la réception mais la demanderesse ne lui avait toutefois pas remis de décompte, ni fait état de prétention. Cette dernière lui avait également fait part de ses difficultés d'interactions avec les membres du Conseil depuis que les relations entre elle et le Centre s'étaient dégradées. F_____ voyageait beaucoup et rédigeait des courriels à des heures irrégulières en raison du décalage horaire. La demanderesse avait effectué des heures en dehors de ses heures usuelles (8h00-17h00) dans le cadre de la préparation des chiffres pour le Conseil car il y avait du retard. Elle était l'auteur des courriels de la pièce 12n dem. Il lui était arrivé d'appeler la demanderesse en dehors des heures de travail usuelles. Le procès-verbal de la séance du 18 janvier 2018 avait bien été tenu par G_____ et il reflétait ce qu'il avait exprimé au cours de la séance mais elle n'avait pas souvenir qu'il avait parlé d'heures supplémentaires.

A l'audience de débats du 3 février 2020, Y_____, entendue en qualité de témoin et exhortée à dire la vérité a expliqué travailler pour la défenderesse depuis vingt ans en qualité de cuisinière. Ses horaires étaient de 6h30 à 14h30, une semaine sur deux et de 8h00 à 14h00 et de 18h00 à 20h00 du lundi au dimanche la seconde semaine. Les congés étaient pris dans la semaine mais cela dépendait de l'activité. Quand elle commençait sa journée à 8h00, elle ne voyait pas toujours la demanderesse au bureau. De temps en temps, elle l'avait vue arriver en même temps que son époux avant 6h30 et parfois entre 8h00 et 10h00 et même à 12h00.

Selon elle, la demanderesse et son époux n'effectuaient pas d'horaire régulier. Quand elle travaillait le week-end, c'était très rare que la demanderesse soit présente. Elle ne l'avait jamais vue travailler à la réception le week-end. Elle avait signé les pièces 21 et 22 déf. qui lui étaient soumises bien qu'elle ne lisait pas le français. Elle et ses collègues ne voulaient pas que les époux A_____/G_____ quittent le Centre et ils avaient demandé à ceux-ci comment ils pouvaient les aider. Les époux A_____/G_____ leur avaient répondu qu'ils pouvaient signer le papier. Les collaborateurs avaient signé ces documents dans le bureau du directeur et de la demanderesse en leur présence après que A_____ leur avait lu le document. A_____ avait été malade pendant trois mois ou plus et avait également été absente en raison d'un accident de voiture. Elle savait que les époux A_____/G_____ étaient partis trois fois en vacances.

Z_____, entendu en qualité de témoin et exhorté à dire la vérité, a expliqué avoir loué une chambre au Centre de 1996 à 2014 et connaître la demanderesse. Il était satisfait des prestations du Centre. Il ne voyait pas forcément la demanderesse le matin lorsqu'il prenait son petit-déjeuner à 8h mais il la voyait tard le soir vers 18h00-19h00 quand il rentrait au Centre. La demanderesse était aidante, souriante et contente. Il l'avait vue pendant les week-ends au petit déjeuner mais pas de façon régulière. Il ne l'avait pas vue au Centre pendant la fermeture entre Noël et Nouvel-An.

O_____, entendu en qualité de témoin et exhorté à dire la vérité, a expliqué travailler pour la défenderesse depuis le 26 avril 2017 en qualité de réceptionniste. Il avait assuré le poste du chef de la réception à l'arrivée du remplaçant des époux A_____/G_____. Lorsqu'il avait été engagé, il y avait une pénurie de personnel en raison d'un turn-over important et cela avait engendré une certaine pression. A_____ intervenait pour les factures, s'occupait des remboursements et de la partie comptabilité, soit la remise des chiffres à la fiduciaire tous les mois. Pour un plein temps, les horaires du Centre était de 7h00 à 16h00 ou de 11h00 à 20h00. Il était lui-même à temps partiel, il faisait donc des demi-journées, soit de 7h00 à 12h00 ou de 15h00 à 20h00. L'horaire de la réception était de 8h00 à 12h00. Il avait vu A_____ certains week-ends car elle et son époux rattrapaient du travail. Il ne faisait pas d'heures supplémentaires car G_____ ne le voulait pas. Il ne pouvait donc pas dire si les époux A_____/G_____ travaillaient les après-midis des week-ends où il s'occupait de la réception. A la fin du mois de juillet 2017, il était planifié que A_____ et G_____ partent en vacances du 18 juillet au 4 août, du 7 au 18 août, du 21 août au 1er septembre et du 15 au 24 septembre. Il avait été malade pendant deux semaines et avait été payé à 80%. Les époux A_____/G_____ avaient préparé la lettre produite sous pièce 21 dem. et en avaient parlé à tout le monde car ils étaient menacés de licenciement. La demanderesse l'avait faite signer à tout le monde. Ensuite la lettre avait été remise au Comité. La lettre produite sous la pièce 22 déf. avait été établie un vendredi car la demanderesse lui avait demandé le dimanche de la remettre au propre. Il était

passé la signer à la réception le lundi alors qu'il était en congé. Il n'était pas d'accord avec le contenu des lettres. Ses collègues et lui-même s'étaient laissés mettre la pression car les époux A_____/G_____ leur avait dit qu'ils étaient leur bouée de sauvetage. L'idée avait été de les soutenir même si ses collègues et lui n'étaient pas forcément d'accord avec le contenu des lettres. Il n'était pas d'accord avec le contenu de la pièce 22 déf., qu'il trouvait aberrant. Il était certain qu'elle avait été rédigée par les époux A_____/G_____ compte tenu des détails mentionnés sur le courrier.

dd. Par pli du 6 février 2020 déposé au greffe du Tribunal des prud'hommes, la défenderesse a allégué (allégués 168bis à 168sexies) que les époux A_____/G_____ étaient partis en vacances entre le 26 mai 2015 et le 18 juin 2015. A l'appui de cet allégué nouveau, elle a produit une nouvelle pièce soit un courrier rédigé par la demanderesse datant du 19 juin 2015 adressé à la société AA_____ SA (pièce 63 déf.). Elle a expliqué avoir découvert le document récemment et fortuitement.

Par pli déposé à l'office postal le 21 février 2020, la demanderesse a expliqué que le courrier à la société AA_____ SA était ancien et que la défenderesse avait eu largement l'occasion de le produire au moment des deux échanges d'écritures. Le contenu du courrier du 19 juin 2015 ne prouvait pas qu'elle avait pris des vacances du 26 mai au 18 juin 2015. Elle ne réclamait pas le paiement de vacances pour ces périodes-là.

A l'audience de débats du 2 mars 2020, AB_____, entendu en qualité de témoin et exhorté à dire la vérité, a expliqué avoir été membre du Comité du 15 septembre 2015 au 6 mars 2018. Il ne connaissait pas le taux d'occupation de la demanderesse. S_____ et lui-même s'étaient aperçus que le Centre n'était pas géré correctement et qu'il y avait des tensions au sein de celui-ci. Il n'avait pas entendu parler de plaintes par rapport à une surcharge de travail.

AC_____, entendu en qualité de témoin et exhorté à dire la vérité, a expliqué travailler pour le Centre depuis septembre 1999, en qualité de chef de cuisine. G_____ l'avait engagé. Il savait que la demanderesse avait débuté son activité à temps partiel (50%) en qualité de gestionnaire d'entreprise. Pour lui, elle avait travaillé à 50% jusqu'à son départ. La demanderesse n'avait pas d'horaires précis puisqu'il lui arrivait de commencer sa journée à 10h00 ou 11h00, puis de déjeuner et de continuer son activité. Il travaillait de 7h00 à 15h30 du lundi au vendredi mais il lui était arrivé de travailler sept jours sur sept pendant vingt-deux heures. S'il travaillait le week-end, la journée de travail était compensée par un jour de repos pendant la semaine. Il établissait la comptabilité de la cuisine et vers le 10 de chaque mois il remettait à A_____ les factures des fournisseurs, les inventaires, les factures des clients et des caisses. Il contrôlait également les bulletins de livraison par rapport à la facture mensuelle. Pour les achats de

marchandises, il avait surtout affaire à G_____. Le personnel avait constaté que G_____ avait licencié la personne qui était à la réception pour engager son épouse. Le personnel ne savait jamais quand les époux A_____/G_____ étaient présents ou pas. Les époux A_____/G_____ étaient partis en vacances comme tout le monde. Ils étaient allés en Grèce à trois reprises pendant quinze jours au minimum et pendant une semaine en France à un tournoi d'arts martiaux. Selon ses souvenirs, le premier séjour en Grèce avait eu lieu en 2014 ou 2015. La deuxième année, les époux A_____/G_____ devaient retrouver une personne directement en Grèce et la troisième année, ils devaient rejoindre leur fils en Grèce. Il se souvenait de leur séjour en France car à leur retour, A_____ avait modifié le système du petit déjeuner. En 2017, plusieurs clients s'étaient plaints auprès de la direction pour des problèmes de réservation ou d'organisation et avaient menacé de ne plus faire appel au Centre. Il avait refusé de signer le courrier de soutien aux époux A_____/G_____ malgré l'insistance de ses collègues de cuisine. Il n'était pas d'accord que les époux A_____/G_____ demeurent au Centre car G_____ l'avait menacé de le licencier. A_____, quant à elle, lui avait demandé s'il arrivait à dormir la nuit et s'il avait bonne conscience. Il n'était pas le seul à ne pas avoir signé la lettre de soutien; Mohamed ne l'avait pas signée non plus. A_____ avait eu des suspicions de vols à son égard et en 2018, les époux A_____/G_____ avaient déposé plainte contre lui mais il n'y avait pas eu de suite.

AD_____, entendue en qualité de témoin et exhortée à dire la vérité a confirmé être l'auteure de l'attestation du 27 avril 2018 produite sous pièce 78 dem. laquelle ne lui avait pas été dictée. La demanderesse lui avait demandé d'établir la lettre après son licenciement. Elle travaillait au Centre depuis 2007, en tant qu'employée, environ huit heures par jour, du lundi au vendredi. A_____ se confiait à elle et se plaignait beaucoup de la situation, avait l'air épuisée et prétendait que c'était lié aux problèmes du Centre. Celle-ci n'était pas présente les derniers six mois et lui avait dit qu'elle était malade. La demanderesse lui avait confié qu'elle avait des soucis personnels. Elle faisait appel à celle-ci pour tout problème au bureau. Pour elle, la demanderesse était une bonne gestionnaire.

ee. A l'audience de débats du 3 mars 2020, AE_____, entendue en qualité de témoin et exhortée à dire la vérité, a indiqué qu'elle travaillait pour l'association AF_____ depuis 2012 dont le bureau se trouvait sur le site du Centre, après la réception. Elle était l'auteure de l'attestation du 30 octobre 2018 (pièce 79 dem.) qu'elle avait établie de son propre gré lorsqu'elle avait appris le licenciement de la demanderesse. Il lui était arrivé de se rendre au bureau pendant le week-end environ à trois reprises par année et y avait rencontré les époux A_____/G_____. Elle avait constaté un manque de personnel à la réception car elle voyait G_____ y être alors qu'il était directeur. Elle avait constaté que les époux A_____/G_____ ne partaient pas en vacances puisqu'ils étaient tout le temps au Centre. Elle leur avait même suggéré de prendre des vacances. Elle avait

eu l'occasion de souvent manger avec la demanderesse et d'échanger avec elle sur des expériences, des week-ends et des vacances. La demanderesse avait eu des problèmes de santé à la suite d'un accident et avait mis du temps à s'en remettre. Après cela, il y avait eu d'autres périodes où la demanderesse n'était pas présente au centre mais elle ne connaissait ni les raisons, ni les détails. Depuis qu'elle avait commencé à travailler au Centre en 2012, les époux A_____/G_____ avaient pris des vacances quelques fois, notamment en Grèce.

AG_____, entendue en qualité de témoin et exhortée à dire la vérité, a déclaré qu'elle organisait quatre ou cinq séminaires par an et louait des salles au Centre. Les participants logeaient sur place. Elle avait surtout affaire à G_____ qui était à la réception. Elle connaissait peu la demanderesse car elle était essentiellement dans son bureau. Elle pensait qu'elle faisait de la comptabilité. Les séminaires avaient lieu principalement le week-end. Les époux A_____/G_____ n'étaient pas toujours au Centre pendant ces séminaires.

O_____, entendu en qualité de témoin et exhorté à dire la vérité, a expliqué avoir travaillé avec la demanderesse laquelle s'occupait de la comptabilité et de la facturation. Il avait passé des heures avec elle pour lui expliquer les différents contentieux. La personne qui avait remplacé la demanderesse était présente les lundi, mercredi et jeudi. Contrairement à A_____ qui préparait la partie salaire et la comptabilité pour la remettre à la fiduciaire, sa remplaçante s'occupait de cela elle-même. Elle réglait aussi le contentieux à la réception.

Interrogé, E_____ a expliqué que AA_____ SA était un prestataire de service qui s'occupait de la maintenance du photocopieur. Lorsqu'il avait résilié le contrat de AA_____ SA à la fin de l'année 2019, il était tombé sur la section de ce prestataire et sur la correspondance produite sous pièce 63 déf. Le classeur où avait été trouvée la pièce existait avant l'introduction de la présente cause. Il ne savait plus s'il avait résilié le contrat pour le 31 décembre 2019 ou le 31 janvier 2020. Il avait communiqué cette pièce à D_____, dès qu'il l'avait eue entre les mains. Le Centre étant fermé entre Noël et Nouvel-An, lui et la présidente avaient ensuite décidé de la transmettre à leur conseil.

ff. A l'audience de débats du 2 juin 2020, interrogé, F_____ a expliqué que dans son témoignage du 3 janvier 2020, G_____ avait indiqué qu'il avait eu des discussions informelles avec lui, au sujet des heures. Ces discussions avaient pu avoir lieu entre 2013 et 2018 mais il a ajouté que la nature même de leurs relations professionnelles était basée sur des discussions informelles. A l'époque, il n'avait pas pris ces discussions comme une revendication formelle. Il avait eu l'impression que A_____ accomplissait des heures supplémentaires car il l'avait vue tard le soir et le weekend mais il ne savait pas quand elle avait commencé, ni combien d'heures elle avait fait dans la semaine. Occasionnellement, il donnait du travail à la demanderesse mais ce n'était pas en relation directe avec son activité

professionnelle au Centre. Elle lui avait proposé de l'aider car elle disposait de compétences informatiques. Il s'agissait de mailings et de préparation de convocations mais cela ne représentait pas plus d'une heure par semaine. G_____ avait mentionné dans le procès-verbal de la séance du Conseil du 18 janvier 2018 (pièce 14 déf.), que la demanderesse faisait état d'un solde de 4'815 heures supplémentaires et 87 jours de vacances pour la période d'octobre 2013 à décembre 2017. Le 7 février 2018, c'est lui qui avait tenu le procès-verbal et conformément à la décision unanime du Conseil, certains termes employés par G_____ et figurant sur le procès-verbal du 18 janvier 2018 avaient été corrigés. Ainsi le terme «enduré» a été changé par le terme «ressenti». Le procès-verbal du 18 janvier 2018 avait été tenu par G_____, il avait donc donné sa version des faits. Cependant comme les propos étaient faux, ils avaient été corrigés au cours de la séance du 7 février 2018. Les membres du Conseil avaient approuvé toutes les modifications à l'unanimité. Le 8 décembre 2017, il avait demandé à G_____ de lui remettre des preuves des heures supplémentaires. En février 2018, K_____ avait demandé à la fiduciaire de lui présenter quelqu'un car la comptabilité n'était pas à jour en raison des absences de la demanderesse. Madame AH_____ devait rattraper le retard pris mais G_____ avait refusé de l'engager.

gg. A l'audience de débats du 4 juin 2020, interrogé, F_____ a expliqué qu'il avait décidé de licencier les époux A_____/G_____ le 7 février 2018. Le Centre avait cherché à remplacer G_____ après son licenciement. E_____ avait été engagé en qualité de consultant, en premier lieu, pour remettre de l'ordre car la situation financière était grave.

Contrairement à ce que prétendait G_____, le tableau des heures figurant sous pièce 11 dem. lui avait peut-être été présenté pendant une discussion mais il n'en avait pas souvenir. En tout état, les heures des employés ne relevaient pas de sa fonction. Le seul moment où il avait demandé un décompte des heures à A_____ était après la séance du 8 décembre 2017 qu'il avait eue avec G_____. A_____ quant à elle ne lui avait jamais présenté la pièce 11 dem. Du reste, il ne connaissait pas les horaires de A_____, tâche qui ne lui incombait pas en tant que président du Comité.

Il avait engagé A_____ et signé son contrat même si cette tâche revenait au directeur. Cependant en raison du lien marital qui liait G_____ à la demanderesse, ce dernier n'avait pas pu valablement signer le contrat de travail. En revanche, en sa qualité de directeur, G_____ était responsable des heures de la demanderesse qui était l'adjointe de direction. Il n'avait pas parlé d'une indemnisation des arrêts maladie à 100% avec G_____ car ce n'était pas de sa compétence mais plutôt de la compétence d'un expert en assurance ou du trésorier. Il se souvenait que A_____ avait eu un accident de voiture en juillet 2015. L'incapacité qui s'en était suivie avait été longue car l'accident était grave. Il ne pensait pas que A_____ s'était rendue au Centre pendant son incapacité. En

revanche, il n'avait pas la moindre idée de la date de son retour. Sa relation avec A_____ s'était dégradée à partir de janvier 2017. Le personnel lui avait appris que A_____ leur avait interdit de communiquer avec lui sur la gestion du Centre. Il avait aussi constaté cela au mois de décembre 2017 pendant l'absence des époux A_____/G_____. Il avait en effet demandé au cuisinier de lui remettre les factures à payer mais ce dernier avait refusé au motif que A_____ le lui avait interdit. Il avait des contacts avec tout le personnel du Centre, notamment lorsqu'il organisait lui-même des groupes et des dîners ou déjeuners. Il était au Centre pratiquement tous les jours sauf quand il était en voyage. Il avait voyagé pendant 145 jours en 2015 et pendant 73 jours en 2017.

Certains membres du Comité avaient souhaité le licenciement des époux A_____/G_____ avant décembre 2017, mais ils ne l'avaient pas fait car ils voulaient une décision unanime du Comité, ce qui n'était pas le cas avant 2017.

Interrogé, E_____ a expliqué que la remplaçante de A_____ avait été engagée le 19 mars 2018, qu'elle travaillait à 60% et que son champ d'action regroupait non seulement le travail de A_____ mais aussi celui de la fiduciaire ce qui représentait un jour de travail par semaine. Il avait repris les fonctions de G_____ à un taux d'activité à 100%. Les activités propres de l'administration étaient donc couvertes par lui et la remplaçante de la demanderesse. Il avait aussi engagé du personnel pour compenser le travail de G_____ à la réception. Il ne faisait quasiment pas d'heures supplémentaires malgré sa fonction de directeur.

hh. A l'audience de débats du 10 juin 2020, interrogé, E_____ a indiqué qu'il était arrivé au Centre après le départ des époux A_____/G_____ pour une mission de quelques mois. Il était chargé de prendre la partie finances et administration du personnel. Il avait constaté que le Centre ne faisait pas de bénéfice. Il y avait aussi des dossiers lacunaires tel que celui de la TVA. Le Centre payait entre 5'000 fr. et 10'000 fr. de TVA alors que ses clients étaient exonérés de TVA. Il avait aussi découvert qu'il y avait 40'000 fr. de liquidités dans le coffre de l'hôtel, ce qui représentait cinq à six mois de caisse.

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

D. L'instance précédente a condamné ASSOCIATION B_____ au versement de la somme de 6'478 fr. ainsi que la somme de 539 fr. 25 au taux de 5% l'an dès le 16 juin 2018. Il a invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles et a débouté les parties de toute autre conclusion.

Le Tribunal s'est déterminé sur la demande reconventionnelle formée par ASSOCIATION B_____ en date du 9 avril 2021 et l'a déclaré recevable. Il s'est encore déterminé sur la recevabilité des nouveaux allégués de ASSOCIATION B_____ du 5 février 2020, n°168bis à 168sexies et la nouvelle pièce 63 déf.

produite par cette dernière, et les également déclaré recevable. Au sujet du droit applicable entre les parties, le Tribunal des prud'hommes a retenu que les rapports de travail étaient régis par les articles 319ss CO. Concernant la date à laquelle les rapports de travail ont pris fin, l'instance précédente a retenu celle du 31 mai 2018 comme marquant la fin des rapports de travail. S'agissant ensuite de la somme brute réclamée par A_____ à titre de salaire pour la période du 1er avril au 31 août 2018, le Tribunal des prud'hommes a condamné ASSOCIATION B_____ au paiement de 80% du salaire de A_____ pour la période du 1er au 3 avril 2018, soit 539 fr. 25 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 16 juin 2018. En outre, le Tribunal des prud'hommes a débouté A_____ de sa conclusion concernant l'indemnité pour licenciement abusif. Concernant la prétention de A_____ pour ses heures supplémentaires ainsi que pour ses jours de vacances non pris, les premiers juges ont conclu au déboutement de cette dernière sur ces deux chefs de conclusion. S'agissant de l'indemnité pour jours fériés non pris, l'instance précédente a conclu que ASSOCIATION B_____ devait payer à A_____ la somme brute de 6'478 fr. avec intérêts moratoires de 5% l'an dès le 1er juin 2018. Concernant la demande de A_____ pour la remise d'un certificat de travail complet, les premiers juges ont conclu au déboutement de ce chef de conclusion. Le Tribunal des prud'hommes a finalement débouté ASSOCIATION B_____ de sa demande reconventionnelle qui prévoyait une restitution de salaire perçu en trop pendant les incapacités maladie et de dommage consécutif à l'annonce tardive de l'incapacité de A_____ du 6 décembre 2017. En dernier lieu, les premiers juges ont statué sur les frais de la procédure et ont conclu à la fixation de l'émolument forfaitaire de décision d'un montant de 2'460 fr., et les a mis à charge de A_____, montant auquel se sont ajoutés les frais d'administration des preuves à hauteur de 305 fr., qui ont été mis à charge de ASSOCIATION B_____.

E. Dans son acte d'appel du 23 novembre 2020, l'appelante a fait grief au Tribunal des prud'hommes d'avoir admis la recevabilité les nouveaux allégués de ASSOCIATION B_____ ainsi que sa nouvelle pièce 63 déf. Elle reproche aux premiers juges d'avoir retenu la date du 31 mai 2018 comme étant la date de fin des rapports du travail et de ne pas lui avoir alloué son droit au salaire jusqu'au 31 août 2018. Cette dernière a contesté également le fait que le Tribunal n'ait pas admis qu'il s'agissait d'un licenciement abusif et son droit à une indemnité en découlant. En outre, l'appelante fait encore griefs aux premiers juges d'avoir écarté sa prétention liée aux heures supplémentaires ainsi que sa prétention liée à ses vacances non prises. L'appelante a finalement plaidé qu'elle acceptait le jugement de première instance concernant sa prétention en jours fériés, sa demande de certificat de travail et le rejet de la demande reconventionnelle de l'intimée. Finalement, l'appelante a contesté la mise à sa charge de la majorité des frais de procédure. Bien que l'appelante n'en fasse pas grief expressément, nous

comprenons de son acte d'appel qu'elle reproche au Tribunal des prud'hommes d'avoir constaté les faits de manière erronée.

F. Par réponse à l'appel et appel joint du 25 janvier 2021, l'intimée a fait grief au Tribunal des prud'hommes d'avoir constaté les faits de manière erronée, d'avoir violé l'art. 20a al. 1 LTr et l'art. 8 CC. L'Intimée fait également grief à l'instance précédente d'avoir violé l'art. 321e CO.

G. Par mémoire de réplique et réponse à l'appel joint du 26 février 2021, l'appelante a conclu au rejet de l'appel joint de l'Intimée. Hormis cela, l'appelante a persisté dans ses conclusions.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de trente jours et suivant la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1, 145 al. 1 let. a, 146 al. 1 et 311 CPC), à l'encontre d'une décision finale de première instance rendue dans une affaire de nature pécuniaire, qui statue sur des conclusions dont la valeur litigieuse, compte tenu de l'ensemble des prétentions demeurées litigieuses en première instance, est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 et 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

L'appel est dès lors recevable.

1.2 Il en va de même de l'appel joint (art. 313 al. 1 CPC), qui est également recevable.

1.3 L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'instance d'appel dispose ainsi d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuées par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC en lien avec l'art. 310 let. b CPC; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 2).

1.4 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire est applicable (art. 219 ss CPC; 243 al. 1 CPC). La cause est soumise aux maximes des débats (art. 55 al. 1 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

2. La Cour de céans doit se prononcer premièrement sur la recevabilité de la pièce 64 et de l'allégué 41 de l'Intimée.

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). Des faits ou moyens de preuve que la partie a fautivement, par intention ou négligence, omis de présenter en première instance ne peuvent ainsi plus être invoqués en instance d'appel (DIETSCHY, les conflits de travail en procédure civile, thèse 2011, p. 406 n. 836). Les moyens de preuve nouveaux présentés tardivement doivent être déclarés irrecevables (JEANDIN, Code de procédure civile commenté, BOHNET/HALDY/
JEANDIN/SCHWEIZER/TAPPY, [éd.], 2011, n. 3 ad art. 317 CPC).

Pour les *pseudo* nova, il appartient au plaideur qui entend les invoquer devant l'autorité d'appel de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le moyen de preuve n'a pas pu être produit en première instance (arrêt du Tribunal fédéral 5A_86/2016 du 5 septembre 2016 consid. 2.1). La question à résoudre pour déterminer si la condition de l'art. 317 al. 1 CPC est remplie consiste à savoir si le moyen de preuve n'aurait pas pu être obtenu avant la clôture des débats principaux de première instance (arrêt précité consid. 2.2). Il ne suffit pas que la partie intéressée l'ait obtenu ensuite, ni qu'elle affirme sans le démontrer, qu'elle n'y a pas eu accès auparavant, ou qu'elle ne pouvait pas se rendre compte de la nécessité de le produire antérieurement (arrêt du Tribunal fédéral 5A_321/2016 du 25 octobre 2016 consid. 3.1).

La procédure d'appel ne sert pas à compléter la procédure devant l'instance précédente, mais à examiner et corriger la décision de première instance au regard des critiques concrètes formulées à son encontre (ATF 142 III 413 consid. 2.2.2).

2.2 En l'espèce, l'Intimée a produit, dans sa réponse à l'appel et appel joint du 25 janvier 2021 des fiches de salaires de Y_____ de janvier à décembre 2015 et de décembre 2017.

Il convient d'analyser ici si cette pièce et l'allégué qui s'en suit (allégué 41) remplissent les conditions de l'art. 317 al. 1 CPC.

Ces fiches de salaire datent de 2015, respectivement de 2017. Il s'agit donc de pièces antérieures à l'introduction de cette procédure dont l'Intimée disposait personnellement depuis ces dates-là vu qu'il s'agissait de fiche de salaire qu'elle avait elle-même délivrées. En l'occurrence, ces fiches de salaires pouvaient et devaient être produites en première instance afin d'être versées à la présente procédure. En outre, la Cour relève que l'Intimée n'a nullement démontré qu'elle avait fait preuve de la diligence requise en produisant ces fiches de salaires uniquement en procédure d'appel.

2.3 Partant, la Cour de céans déclare tant cette pièce que l'allégué qui s'y rapporte irrecevables.

3. L'Appelante fait grief aux premiers juges d'avoir déclaré les allégués 168bis à 168sexies ainsi que la nouvelle pièce 63 recevables.

3.1 Dans le système du CPC, tous les faits et moyens de preuve doivent en principe être apportés dans la procédure de première instance ; la diligence requise suppose donc qu'à ce stade, chaque partie expose l'état de fait de manière soigneuse et complète et qu'elle amène tous les éléments propres à établir les faits jugés importants (cf. VOLKART, in Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO) - Kommentar, BRUNNER/GASSER/SCHWANDER [éd.], 2011, n° 13 ad art. 317 CPC).

Lorsque la procédure ordinaire est applicable, les faits et moyens de preuves nouveaux ne sont admis aux débats principaux qu'aux conditions de l'art. 229 al. 1 CPC, à savoir s'ils sont invoqués sans retard et qu'ils sont postérieurs à l'échange d'écritures ou à la dernière audience d'instruction ou ont été découverts postérieurement (nova proprement dits) ou s'ils existaient avant la clôture de l'échange d'écritures ou la dernière audience d'instruction, mais ne pouvaient être invoqués antérieurement en faisant preuve de la diligence requise (nova improprement dits).

La phase de l'allégation est close à l'issue du deuxième échange d'écritures, même s'il y a encore des débats d'instruction. Les faits et moyens de preuve nouveaux ne peuvent pas être introduits plus tard dans le procès, sinon aux conditions de l'art. 229 al. 1 CPC (ATF 140 III 312 consid. 6.3.2)

3.2 En l'espèce, comme l'a rappelé l'instance précédente, l'intimée a allégué, le 6 février 2020, des faits nouveaux (n°168bis à 168sexies) et a produit une nouvelle pièce (pièce 63 dèf.) à l'appui de ces allégués.

L'intimée a produit la pièce 63 dèf., soit un courrier du 19 juin 2015 rédigé par l'appelante et adressé à la société AA_____ SA après la phase d'allégation possible, soit après le deuxième échange d'écriture. De plus, ce courrier, datant de 2015, existait bien avant l'introduction de la présente procédure.

L'intimée a produit cette pièce lors des débats principaux. Il convient d'analyser si les conditions de l'art. 229 al. 1 CPC sont remplies *in casu* afin d'admettre la recevabilité de ces nouveaux allégués ainsi que de cette pièce nouvelle.

Comme ce courrier a été découvert fortuitement par E_____ lors de l'exécution d'une de ses tâches quotidiennes, et qu'il avait fait preuve de diligence en le remettant immédiatement à D_____ et au conseil, il peut être qualifié de *nova* improprement dit (cf. déclarations de l'intimée, E_____ et D_____). Le fait que l'intimée ait produit cette pièce le 6 février 2020, soit entre les différentes audiences de débats principaux, et peu de temps après la découverte fortuite de ce document, prouve bien que cette dernière a agi avec la diligence requise.

3.3 Par conséquent, la Cour de céans confirme le jugement de première instance sur ce point et déclare cette pièce ainsi que ces allégués recevables.

4. Tant l'appelante que l'intimée reprochent à l'instance précédente d'avoir contesté les faits de manière inexacte.

En particulier, la Cour contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

Les éléments relevés par les parties, qui découlaient du dossier de première instance, ont été intégrés dans l'état de fait dressé ci-dessus dans la mesure de leur pertinence.

5. L'appelante fait en outre grief aux premiers juges d'avoir retenu le 31 mai 2018 comme marquant la fin du contrat de travail entre les parties.

5.1 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 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1;131 III 535 consid. 4.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.1; 4A_539/2015 du 28 janvier 2016 consid. 3.1).

Selon l'art. 335c CO, le contrat de travail 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 (al. 1). 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. 336c al. 1 lit b CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service.

La protection vaut même en cas d'incapacité partielle de travail; dans ce cas, le délai de protection n'est pas prolongé proportionnellement au degré d'incapacité (ATF 128 III 212; CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, 2009, n. 1 ad art. 336c et 336d CO; Wyler, op. cit., p. 688; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, op. cit., n. 5 s. ad art. 336c CO; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7ème éd., 2012, n. 2 et 8 ad art. 336c CO). La durée de protection reste donc de 30, 90 ou 180 jours, indépendamment du point de savoir si le travailleur est incapable de travailler à temps complet ou à temps partiel seulement (CARRUZZO, ibid.).

Si le congé a été donné avant l'une des périodes de protection de l'art. 336c al. 1 CO et que le délai de congé n'a pas expiré pendant cette période, ce délai est suspendu pendant la durée limitée de protection et ne continue à courir qu'après la fin de la période. Le congé reste toutefois valable, de sorte que l'employeur n'aura pas à le renouveler (AUBRY GIRARDIN, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 42 ad art. 336c CO; SUBILIA/DUC, Droit du travail : éléments de droit suisse, 2ème éd. 2010, p. 602; WYLER, op. cit., p. 692; BRUNNER/BÜHLER/ WAEBER/BRUCHEZ, op. cit., n. 12 et 13 ad art. 336c CO; STREIFF/VON KAENEL/ RUDOLPH, op. cit., n. 10 ad art. 336c CO).

Lorsqu'un employé est incapable de travailler pour cause de maladies ou d'accidents successifs n'ayant aucun lien entre eux, chaque nouvelle maladie ou chaque nouvel accident fait courir un nouveau délai légal de protection durant lequel l'employeur ne peut valablement résilier le contrat de travail (cumul dit "intralittéral"; ATF 124 III 474; AUBRY GIRARDIN, op. cit., n. 37 ad art. 336c CO; SUBILIA/DUC, op. cit., p. 601 ss; Carruzzo, op. cit., n. 1 ad art. 336c et 336d CO; WYLER, op. cit., p. 687; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, op. cit., n. 5 s. et 14 ad art. 336c CO; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, op. cit., n. 4 ad art. 336c CO). Une rechute ou une aggravation n'entraîne pas de cumul et ne donne droit à une suspension de délai qu'à condition que la période de protection de l'art. 336c al. 2 CO n'ait pas été entièrement épuisée par la maladie ou l'accident initial (AUBRY GIRARDIN, op. cit., n. 38 ad art. 336c CO; CARRUZZO, ibid.). Enfin, le cumul est exclu si le nouveau cas survient durant le délai supplémentaire de l'art. 336c al. 3 CO (AUBRY GIRARDIN, op. cit., n. 45 ad art. 336c CO; WYLER, ibid.).

Le moment déterminant pour calculer la durée de protection correspond au premier jour de l'incapacité de travail (AUBRY GIRARDIN, in Commentaires du contrat de travail, 2013, n. 29 ad art. 336c CO, pp. 721).

5.2 En l'espèce, l'appelante a été licenciée le 14 mars 2018 pour le 31 mai 2018. Cette dernière se trouvait dans sa cinquième année de service, dès lors son délai de congé courait du 1er avril au 31 mai 2018.

L'appelante a été en incapacité de travail à 100% pour cause de maladie du 6 décembre 2017 au 4 mars 2018 et du 19 mars 2018 au 13 juin 2018.

L'appelante soutient que son délai de congé a été suspendu par son incapacité de travail du 19 mars 2018 au 13 juin 2018 et que de ce fait, son contrat de travail échoit le 31 août 2018, ce que conteste l'Intimée.

Comme il a été exposé dans le jugement de première instance, et contrairement à ce qu'affirme l'appelante dans son appel, les premiers juges ont retenu, à juste titre, que l'incapacité du 6 décembre 2017 au 4 mars 2018 ainsi que celle du 19 mars au 13 juin 2018 ne relevaient pas de la même cause que les arrêts de travail du 5 janvier 2015 au 31 janvier 2017.

Cependant, les premiers juges ont affirmé, à juste titre encore, que l'incapacité du 6 décembre 2017 au 4 mars 2018 ainsi que celle du 19 mars 2018 au 13 juin 2018 relevaient, elles, de la même cause.

Ainsi, l'appelante avait droit à 90 jours de protection contre le licenciement depuis le 6 décembre 2017. Le 4 mars 2018, soit après sa première période d'incapacité, l'appelante avait atteint 89 jours de protection. C'est donc le 19 mars 2018, date du début de sa nouvelle incapacité de travail, que l'appelante a atteint son 90ème jour de protection. Le délai de protection de l'appelante, qui commençait à courir le 1er avril 2018, n'a donc pas été suspendu de sorte que le contrat de travail de cette dernière a bien pris fin le 31 mai 2018.

C'est donc à juste titre que l'instance précédente a retenu la fin des rapports de travail entre les parties au 31 mai 2018.

5.3 En définitive, la Cour confirme le jugement de première instance sur ce point.

6. L'intimée fait en outre grief à l'instance précédente de l'avoir condamné au paiement du salaire de l'appelante entre le 1er et le 3 avril 2018.

6.1 L'art. 324a CO règlemente le droit au salaire lorsque le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part, notamment pour cause de maladie. Trois régimes sont envisageables, soit le régime légal de l'art. 324a al. 1 CO, le régime complémentaire prévu à l'art. 324a al. 2 CO et le troisième régime régi par l'art. 324a al. 4 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A_98/2014 du 10 octobre 2014 consid. 4.2.1).

Selon ce troisième régime, un accord écrit, un contrat-type ou une convention collective peut déroger au système légal à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes. L'employeur ou l'assureur versera des prestations moindres que celles dues légalement pendant un "temps limité", mais qui s'étendront sur une période plus longue (arrêt du Tribunal fédéral 4A_53/2007

du 26 septembre 2007 consid. 4.3). L'équivalence est généralement respectée lorsque l'employeur contracte une assurance qui alloue 80% du salaire pendant 720 jours, après un délai d'attente de 2-3 jours au maximum, moyennant un paiement de la moitié au moins des primes par l'employeur (ATF 135 III 640 consid. 2.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_98/2014 précité consid. 4.2.1).

La forme écrite requise par l'art. 324a al. 4 CO doit couvrir les points essentiels du régime dérogatoire, à savoir les risques couverts, le pourcentage du salaire assuré, la durée des prestations, les modalités de financement des primes et un éventuel délai d'attente (ATF 131 III 623 consid. 2.5.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_98/2014 précité consid. 4.2.1).

6.2 En l'espèce, comme exposé au considérant 4, les rapports de travail entre les parties ont pris fin le 31 mai 2018. Il convient donc d'analyser la prétention de l'appelante pour la période du 1er avril au 31 mai 2018.

La Cour de céans relève que l'instance précédente a, à juste titre, développé la question de manière suffisamment précise et que c'est à bon droit qu'elle a retenu que l'intimée devra verser à l'appelante 80% du salaire de cette dernière pour la période du 1er au 3 avril 2018, soit 539 fr. 25 (179 fr. 75 x 3 jours).

6.3 Par conséquent, la Cour de céans confirme une nouvelle fois le jugement de l'instance précédente sur ce point.

7. L'appelante fait grief au Tribunal des prud'hommes d'avoir rejeté sa demande d'indemnité pour licenciement abusif.

7.1 Aux termes de 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 (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère une liste des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Dans la mesure où cette disposition concrétise le principe d'interdiction de l'abus de droit, la liste de l'art. 336 CO n'est pas exhaustive et d'autres cas d'abus peuvent être admis s'ils revêtent un caractère de gravité comparable aux hypothèses expressément mentionnées par la loi (ATF 132 III 115 consid. 2.1). Un abus de droit peut résider dans la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (arrêt du Tribunal fédéral 4A_565/2012 du 21 mars 2013 consid. 2.2)

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 130 III 699 consid 4.1; 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 et les réf. citées).

Selon l'art. 336b al. 1 CO, la partie qui entend demander une indemnité pour résiliation abusive (art. 336 et 336a CO) doit former opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie, au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.

Par opposition, il faut entendre toute manifestation de volonté par laquelle une partie fait, par écrit, connaître son désaccord avec le congé qui lui a été notifié (ATF 136 III 96 consid. 2). Il n'y a pas lieu de lier la recevabilité de l'opposition à des exigences de forme excessives. Il suffit que la partie concernée informe la partie résiliente par écrit de son désaccord quant au congé. L'opposition n'a pas besoin d'être motivée (ATF 123 III 124 consid. 4c, JdT 1998 pp. 296, 306). Le principe de la confiance s'applique. En cas de doute, le juge doit rechercher le sens que l'employeur pouvait et devait raisonnablement prêter à la manifestation de volonté de la personne licenciée, en tenant compte des termes utilisés dans l'opposition, ainsi que du contexte et de l'ensemble des circonstances (arrêt du Tribunal fédéral 4C.39/2004 du 8 avril 2004 consid. 2.1; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, DUNAND/MAHON [éd.], 2013, n° 10 ad art. 336b CO).

Il n'y a pas d'opposition lorsque le travailleur s'en prend seulement à la motivation de la résiliation, ne contestant que les motifs invoqués dans la lettre de congé, et non à la fin des rapports de travail en tant que telle (arrêts du Tribunal fédéral 4A_320/2014 du 8 septembre 2014, consid. 3.1; 4A_571/2008 déjà cité consid. 4.1.2; 4C.39/2004 déjà cité consid. 2.4; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 664 s.).

Savoir si l'on est en présence d'une opposition au congé est affaire d'interprétation de la volonté du travailleur selon le principe de la confiance, lorsque la volonté réelle du travailleur n'a pas été comprise par le destinataire (arrêt du Tribunal fédéral 4C.39/2004 déjà cité consid. 2.1). L'interprétation selon le principe de la confiance consiste à établir le sens que, d'après les règles de la bonne foi, une partie pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de

l'autre (ATF 135 III 410 consid. 3.2; 132 III 268 consid. 2.3.2, consid. 3.1). Cette interprétation objective doit partir du texte du contrat et examiner ensuite celui-ci dans son contexte, en tenant compte de toutes les circonstances qui ont précédé ou accompagné sa conclusion (ATF 131 III 377 consid. 4.2; 119 II 449 consid. 3a), à l'exclusion des événements postérieurs (arrêt du Tribunal fédéral 4A_219/2012 du 30 juillet 2012 consid. 2.5 publié in RSDIE 2013 p. 447). Le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 130 III 417 consid. 3.2 et les arrêts cités).

7.2 En l'espèce, l'intimée a licenciée l'appelante le 14 mars 2018 pour le 31 mai 2018.

Bien que l'appelante invoque s'être opposée formellement à son licenciement de par ses courriers du 22 et 23 mars 2018, les pièces du dossier prouvent le contraire.

Comme l'a, à très juste titre, relevé le Tribunal des prud'hommes, les courriers du 22 et 23 mars 2018 n'expriment pas une opposition mais contestent uniquement les motifs de congé. Il ne ressort pas non plus de ces courriers que l'appelante ait formulé sa volonté de vouloir poursuivre la relation de travail avec l'intimée. Dans son courrier du 23 mars 2018, l'appelante a même sollicité un règlement à l'amiable de cette situation, ce qui indique à nouveau que cette dernière n'avait pas l'intention de maintenir son travail auprès de l'intimée.

Quand bien même l'appelante s'est, par la suite et par courrier du 3 août 2018, opposée à son licenciement, ce dernier est tardif car il intervient quelques mois après la fin des rapports de travail.

Cette dernière s'est contentée de contester le motif de son licenciement en invoquant comme motif sa prétention en heures supplémentaires, sans jamais toutefois s'opposer à ce dernier.

Ainsi, l'appelante n'a pas valablement formé opposition à son licenciement et sa prétention qui en découle est périmée.

7.3 Par conséquent, la Cour de céans confirme une fois de plus le jugement sur ce point.

8. L'appelante fait ensuite grief au Tribunal des prud'hommes de ne pas avoir admis sa prétention concernant ses heures supplémentaires.

8.1 Conformément à l'article 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 (Arrêt du Tribunal fédéral 4A_482/2017 du 17 juillet 2018, consid. 2.1).

Le travailleur doit non seulement démontrer qu'il a effectué des heures supplémentaires au sens de l'article 321c CO, mais également prouver la quotité des heures dont il réclame la rétribution. Lorsqu'il est avéré qu'il a régulièrement dépassé le temps de travail normalement convenu par le contrat ou la convention collective et qu'il n'est pas possible d'en établir le nombre exact, le juge peut, par application analogique de l'article 42 alinéa 2 CO, procéder à une estimation. Si elle allège le fardeau de la preuve, cette disposition 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; la conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (Arrêt du Tribunal fédéral 4A_484/2017 op.cit.). Ainsi, l'article 42 alinéa 2 CO édicte une règle de preuve de droit fédéral dont le but est de faciliter au lésé l'établissement du dommage. Cette disposition s'applique aussi bien à la preuve de l'existence du dommage qu'à celle de son étendue. Le dommage est censé établi lorsqu'il existe suffisamment d'indices qui permettent de conclure à son existence (ATF 133 III 462, consid. 4.4.2; ATF 132 III 379, consid. 3,1).

Enfin, lorsque l'employeur n'a mis sur pied aucun système de contrôle des horaires et n'exige pas des travailleurs qu'ils établissent des décomptes, il est plus difficile d'apporter la preuve requise; l'employé qui, dans une telle situation, recourt aux témoignages pour établir son horaire effectif utilise un moyen de preuve adéquat (Arrêt du Tribunal fédéral 4A_611/2012, du 19 février 2013, consid. 2.2).

Les relevés personnels du travailleur ne suffisent pas, mais, s'ils sont fournis quotidiennement ou mensuellement à l'employeur, ils constituent un moyen de preuve approprié, quand bien même ils n'auraient pas été contresignés par ce dernier. En revanche, les décomptes récapitulatifs établis unilatéralement par le travailleur à l'issue des rapports de travail doivent être accueillis exceptionnellement et avec une grande réserve; ils ne constituent, à eux seuls, pas un moyen de preuve, mais une simple affirmation émanant d'une partie. En revanche, ils peuvent être pris en compte s'ils sont corroborés par d'autres éléments de preuve tels que des témoignages ou des agendas régulièrement tenus (WYLER/HEINZER, op.cit., p. 103)

Dans d'autres circonstances que la présente situation, il est vrai que les heures supplémentaires accomplies spontanément par le salarié, sans le consentement de l'employeur et sans qu'elles soient rendues nécessaires par des circonstances particulières, ne méritent aucune rémunération (Gabriel AUBERT, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2012, ad. art. 321c CO, N 9).

Le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC).

8.2 En l'espèce, l'appelante soutient avoir effectué un total de 3'806.95 heures supplémentaires, ce que l'intimée réfute complétement.

La Cour de céans relève que l'instance précédente a, à juste titre, examiné la question de manière complète et adéquate. C'est donc à bon droit qu'elle se permet de se référer au chiffre 8b du jugement de première instance quant au développement relatif aux heures supplémentaire.

Il conviendra toutefois d'ajouter que les précisions apportées par l'appelante sur différentes pièces de la procédure dans son mémoire d'appel ne permettent pas à la Cour de céans de s'écarter du raisonnement des premiers juges.

En outre, cette prétention en heures supplémentaires intervient uniquement à la fin de la relation contractuelle entre les parties. L'appelante n'a jamais pu démontrer qu'elle aurait annoncé ses heures supplémentaires de manière régulières à ses supérieurs hiérarchiques.

En vue de ce qui précède, c'est à juste titre que l'instance précédente a débouté l'appelante de sa prétention en heures supplémentaires.

8.3 Partant, la Cour de céans confirme le jugement de première instance sur ce point.

9. L'appelante fait également grief aux premiers juges de ne pas avoir admis sa prétention concernant ses vacances non prises.

9.1 L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service quatre semaines de vacances au moins (art. 329a al. 1 CO), pendant lesquelles il doit verser à son employé le salaire total y afférent (cf. art. 329d al. 1 CO). A teneur de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.

Les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète (art. 329a al. 3 CO).

A teneur de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.

En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Il peut cependant être dérogé à ce principe selon les circonstances. D'après la jurisprudence, des prestations en argent peuvent remplacer les vacances lorsque

celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 131 III 623 consid. 3.2; 128 III 271 consid. 4a/aa). Si le salarié, comme dans le cas présent, a été libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du contrat, le point de savoir si le solde de vacances non prises doit être indemnisé en espèces repose sur le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restant. Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié congédié, en plus de ses vacances, ait suffisamment de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi (ATF 131 III 623 consid. 3.2 in fine).

La doctrine, analysant des cas d'espèce soumis au Tribunal fédéral, propose de retenir qu'une compensation est possible dans une proportion du quart au tiers de la libération de l'obligation de travailler (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3ème éd. 2014 p. 390; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLF, Arbeitsvertrag, 7ème éd. 2012, n. 11 ad art. 329c).

Lorsqu'au cours d'une année de service le travailleur est, par sa propre faute, empêché de travailler pendant plus d'un mois, l'employeur est autorisé à réduire la durée de ses vacances d'un douzième par mois complet d'absence (art. 329b al. 1 CO). En cas d'empêchement non-fautif de travailler pour une raison inhérente à la personne du travailleur, l'employeur peut opérer la même réduction, mais seulement après l'échéance d'un délai de grâce d'un mois qui ne donne lieu à aucune réduction (art. 329b al. 2 CO).

9.2 En l'espèce, l'appelante soutient avoir droit à une indemnité pour les 78.75 jours de vacances non pris pendant les années 2013, 2014 et 2017.

La Cour de céans se permet de se référer au développement articulé par les premiers juges dans le jugement de première instance qui a développé de manière exhaustive la question du cas d'espèce.

La Cour de céans précise donc que c'est à bon droit que l'instance précédente a retenu que la prétention de l'Appelante concernant ses vacances non prises est infondée et sans objet.

9.3 Par conséquent, la Cour confirme le jugement de première instance sur ce point.

10. L'intimée, ou l'appelante jointe, fait grief à l'instance précédente, d'avoir admis la prétention de l'appelante concernant ses jours fériés non-remboursés.

10.1 A teneur de l'article 20a al. 1 LTr, le jour de la fête nationale est assimilé à un dimanche. Les cantons peuvent assimiler au dimanche 8 autres jours fériés par an au plus. Dans le canton de Genève, les jours fériés sont les suivants : 1er janvier, Vendredi saint, lundi de Pâques, l'Ascension, Lundi de Pentecôte, le let

août, Le Jeûne genevois, Noël et le 31 décembre (art. 1 al. 1 de la loi genevoise sur les jours fériés [LJF - RS/GE J l 45]). Dès lors, une fois qualifié de tel par le droit cantonal, un jour férié remplit une fonction similaire à n'importe quel dimanche (arrêt du Tribunal fédéral 2C_70/2019 du 16 septembre 2019 consid. 3.7).

Selon l'article 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit.

Le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC).

Les moyens de preuve sont notamment le témoignage, les titres et l'interrogatoire et la déposition des parties (art. 168 al. 1 CPC). L'interrogatoire et la déposition des parties sont de même rang et de même force probante, laquelle est équivalente au témoignage. Ils s'inscrivent dans le système de la libre appréciation des preuves institué par l'art. 157 CPC, selon lequel le juge décide selon sa conviction subjective si des faits sont prouvés ou non par l'interrogatoire (BÜHLER, Commentaire bernois CPC, 2012, n. 14ss ad art. 191-192 CPC).

De simples allégations de partie, fussent-elles même plausibles, ne suffisent pas à prouver un fait, à moins qu'elles ne soient corroborées par des pièces qui accréditent la thèse soutenue (arrêt du Tribunal fédéral 5A_4114/2012 du 19 octobre 2012 consid 7.3).

Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit (art. 310 CPC). En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3). L'appréciation des preuves est arbitraire lorsqu'elle est manifestement insoutenable, en contradiction avec le dossier, ou contraire au sens de la justice et de l'équité ou lorsque l'autorité ne tient pas compte, sans raison sérieuse, d'un élément propre à modifier la décision, se trompe sur le sens et la portée de celui-ci ou, se fondant sur les éléments recueillis, en tire des constatations insoutenables (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2; 134 V 53 consid. 4.3).

10.2 En l'espèce, l'intimée conteste la prétention de l'appelante concernant le paiement d'une indemnité pour jours fériés non pris.

Le contrat de travail entre les parties prévoyait que les jours fériés n'étaient pas automatiquement chômés mais que ceux-ci étaient compensés par du temps libre.

En l'occurrence, le Tribunal des prud'hommes s'est basé uniquement sur le témoignage de l'Appelante pour affirmer que cette dernière avait droit au

paiement de 20.5 jours fériés qu'elle n'avait pas pu prendre et qui n'avaient pas été compensés par du temps libre.

Il est rappelé que chaque partie est tenue de démontrer les faits qu'elle allègue et sur lesquels elle fonde une prétention. Dans le cas d'espèce, les allégations de l'appelante ne se basent sur aucune pièce pouvant attester de ses dires. En outre, aucun relevé officiel prouvant ces allégations n'a été produit par l'appelante, il n'est pas envisageable de baser une prétention sur un relevé personnel, puisque ce dernier ne constitue pas un moyen de preuve non plus.

Comme l'ont retenu les premiers juges, l'appelante jouissait d'une grande liberté quant à l'organisation de son travail et pouvait aménager son horaire de travail comme elle le souhaitait. Les différents témoignages ainsi que les pièces apportées au dossier par les deux parties confirment cela. Bien qu'il soit tout à fait probable que l'appelante ait dû travailler lors de certains jours fériés, en raison du domaine d'activité dans lequel elle exerçait, il semble toutefois plus difficile d'admettre que l'Appelante n'ait pas pu compenser ces jours par du temps libre.

Ainsi, la Cour conteste le raisonnement des premiers juges et affirme que l'appelante n'a pas su démontrer concrètement sa prétention en jours fériés non pris.

L'appelante est donc déboutée de sa prétention en indemnité pour jours fériés non pris.

10.3 Partant, la Cour de céans annule le dispositif du jugement de première instance concernant ce point et déboute l'appelante de ce chef de conclusion.

11. L'intimée fait grief aux premiers juges de ne pas avoir admis sa demande reconventionnelle pour sa prétention à titre de restitution de salaire perçu en trop pendant les incapacités maladie et de dommage consécutif à l'annonce tardive de l'incapacité de l'appelante du 6 décembre 2017.

11.1 En raison de son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO).

Cela implique notamment que le travailleur prenne toutes les mesures nécessaires au bon déroulement du travail, notamment pour prévenir la survenance d'un dommage, ou de faire en sorte que l'employeur puisse lui-même prendre toutes dispositions utiles. Ainsi, l'employeur est en droit d'attendre que le travailleur l'informe de tout dysfonctionnement potentiellement dommageable qu'il constaterait dans l'exercice de son activité, même si la prévention de ce type de dommage n'entre pas directement dans sa sphère de compétence (CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, Commentaire des articles 319 à 341 du Code des obligations, 2009, n. 2 ad art. 321a CO).

Pour que la responsabilité contractuelle du travailleur soit engagée, il faut ainsi que l'employeur ait subi un dommage, que l'employé ait violé ses obligations contractuelles, qu'il existe un lien de causalité naturelle et adéquate entre cette violation et le dommage causé à son employeur et, enfin, que l'employé ait commis une faute.

Le fardeau de la preuve de la violation du contrat (du manquement à la diligence due), du dommage et du lien de causalité incombe à l'employeur. Si une telle preuve est apportée, il appartient alors au travailleur d'établir la preuve qu'il n'a commis aucune faute, celle-ci étant présumée. Le Tribunal fédéral a laissé ouverte la question de savoir si, dérogeant au régime de l'article 97 al. 1 CO, l'article 321e CO met à la charge de l'employeur la preuve de la faute du salarié. Cependant, comme la diligence due se mesure concrètement, l'employeur devant démontrer, en particulier, que les bornes du risque professionnel ont été dépassées, la position du travailleur s'en trouve facilitée (arrêt du Tribunal fédéral 4A_332/2007 du 15 novembre 2007 consid. 3.1; STAEHELIN, Zürcher Kommentar, 4e éd. 2006, n. 32 s. ad art. 321e CO, p. 150; BRUCH/MANGOLD /SCHWAAB, Commentaire du contrat de travail, 4e éd. 2019, n. 10 ad art. 321d CO, p. 106; DUNAND, in. Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 12 ad art. 321e CO, p. 121; AUBERT, Commentaire romand Code des obligations I, 2e éd. 2012, n. 4 ad art. 321e CO, p. 1985; SUBILLA/DUC, Droit du travail : éléments de droit suisse, 2e éd. 2010, n. 6 ad art. 321e CO, pp. 154 s.).

En vertu de l'art. 321e al. 2 CO, la mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître. Ces circonstances peuvent aussi être prises en considération pour déterminer l'étendue de la réparation (art. 99 al. 3, 42 à 44 CO). D'après la jurisprudence, le juge dispose en la matière d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 110 II 344 consid. 6b et l'arrêt cité).

11.2 En l'espèce, l'intimée allègue avoir subi un dommage en raison de l'annonce tardive auprès de l'assurance perte de gain H_____ du cas de maladie de l'appelante du 6 décembre 2017 et prétend à une somme à titre de restitution de salaire perçu en trop pendant les incapacités maladie de cette dernière.

A nouveau, le développement du Tribunal des prud'hommes dépeint de manière suffisamment détaillée et précise la situation en ce qui concerne un éventuel dommage subi par l'intimée.

Les arguments de l'instance précédente emportent la conviction de la Cour de céans dans la mesure où ils écartent la violation des obligations contractuelles de

l'appelante et confirme que cette dernière n'a pas à rembourser une partie du salaire qu'elle a perçu pendant ces incapacités.

Ainsi c'est à bon droit que l'instance inférieure a débouté l'intimée de sa conclusion.

11.3 Partant, la Cour de céans confirme le jugement de première instance sur ce point.

12. Finalement, l'appelante ainsi que l'intimée font grief au Tribunal des prud'hommes d'avoir réparti les frais de procédure de première instance de manière incorrecte.

12.1 Dans les litiges portant sur un contrat de travail présentant une valeur litigieuse excédant 75'000 fr., la procédure est onéreuse (art. 19 al. 3 let. c LaCC). Il est notamment perçu un émolument forfaitaire de décision, fixé compte tenu de la valeur litigieuse, des intérêts en jeu, de la complexité de la cause, de l'ampleur de la procédure ou de l'importance du travail qu'elle a impliqué (art. 5 et 69 du règlement fixant le tarif des frais en matière civile; RTFMC). A l'émolument s'ajoutent les frais d'administration des preuves, qui se composent des indemnités allouées aux témoins, aux personnes contraintes de produire un titre, aux experts judiciaires, aux traducteurs et interprètes, ainsi que des frais de déplacement du tribunal en cas d'inspection hors du canton ou des frais perçus par une autorité requise d'exécuter une mesure d'entraide (art. 73 à 79 RTFMC).

Selon l'art. 105 CPC, les frais judiciaires sont fixés et répartis d'office.

Les frais sont mis à la charge de la partie succombante (art. 106 al. 1 CPC); lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC).

L'autorité dispose d'une certaine marge d'appréciation pour estimer et évaluer la mesure dans laquelle une partie a gagné ou succombé (arrêt du Tribunal fédéral 5D_193/2014 du 22 juin 2015 consid. 2.4).

12.2 En l'espèce, vu la valeur litigieuse et la complexité du litige, l'instance précédente a arrêté l'émolument forfaitaire à 2'460 fr. qu'elle a mis à la charge de l'appelante, en compensant néanmoins ce montant avec l'avance de frais effectuée par cette dernière. En ce qui concerne le montant relatif aux frais d'administration des preuves qui se montait à hauteur de 305 fr., il a été mis à la charge de l'intimée.

La répartition qu'en a fait le Tribunal des prud'hommes au regard de la situation exposée ci-dessus semble parfaitement correcte. La Cour de céans confirme donc ce point du dispositif du jugement attaqué.

12.3 Partant, le raisonnement des premiers juges est conforme à la loi et la répartition convenue par ces derniers est confirmée.

13. Les frais judiciaires de seconde instance seront arrêtés à 2'300 fr. pour l'appel, étant relevé qu'il ne sera pas perçu de frais pour l'appel joint, dont la valeur litigieuse est inférieure à 50'000 fr. Ces frais sont fixés au vu de la valeur litigieuse et du travail effectué (art. 95 al. 1 let. a et al. 2, 104 al. 1 et 105 al. 1 CPC ; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Ils seront mis à la charge de l'appelante, qui succombe en appel (art. 95 et 106 al. 1 CPC ; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Ils sont entièrement couverts par l'avance de frais opérée par celle-ci, laquelle demeure acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC).

14. Au vu de ce qui précède, l'appel est partiellement infondé et le jugement attaqué sera confirmé sur les points 5, 6, 8, 9, 10 et 11 du dispositif et rejeté pour le surplus.

15. Il n'est pas 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 par A_____ du 23 novembre 2020 contre le jugement JTPH/337/2020 rendu le 22 octobre 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/19326/2018-2.

Déclare recevable l'appel joint formé par ASSOCIATION B_____ du 25 janvier 2021 dans la même cause.

Déclare irrecevable le nouvel allégué 41 de l'intimée ainsi que la pièce 64 s'y référant.

Au fond :

Annule le point 4 du dispositif du jugement attaqué.

Confirme le jugement pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais de la procédure d'appel à 2'300 fr. et les met à la charge de A_____ et les compense entièrement avec les avances de frais fournies par celle-ci, qui demeurent acquises à l'Etat de Genève.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Monsieur Serge FASEL, président ; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur; Madame Monique LENOIR, 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.