REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/19481/2019-5 **CAPH/10/2022**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 18 JANVIER 2022

Entre

A_____ SÀRL, ayant son siège _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 23 avril 2021 (JTPH/139/2021), comparant par Me Sylvain BOGENSBERGER, avocat, rue Rodolphe-Toepffer 17, 1206 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

Madame B_____, domiciliée _____, intimée, comparant par C_____ SA, _____, auprès de laquelle elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 19 janvier 2022.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/139/2021 du 23 avril 2021, reçu par A_____ SÀRL le 26 avril 2021, le Tribunal des prud'hommes, groupe 5, statuant par voie de procédure simplifiée, a déclaré recevable la demande formée le 14 janvier 2020 par B_____ contre A_____ SÀRL (chiffre 1 du dispositif), condamné A_____ SÀRL à verser à B_____ la somme brute de 2'880 fr. 60, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er mai 2019 (ch. 2) ainsi que la somme nette de 6'000 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er mai 2019 (ch. 3), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 4), dit qu'il n'était pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 5) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 6).

B. **a.** Par acte expédié le 26 mai 2021 au greffe de la Cour de justice, A_____ SÀRL appelle de ce jugement, requérant l'annulation des chiffres 2 et 3 de son dispositif. Elle conclut, avec suite de frais, à ce qu'il soit dit que la somme de 2'880 fr. 60 due pour le mois d'avril 2019 est à régler entre les mains de la Caisse de chômage D_____ à concurrence du montant de 2'096 fr. 60 perçu par B_____, à ce qu'il soit dit que le licenciement de la précitée n'est pas abusif, à ce qu'il soit dit qu'aucune indemnité ne lui est due à ce titre et à ce que le jugement entrepris soit confirmé pour le surplus.

Elle allègue des faits nouveaux et produit un chargé de dix-sept pièces.

b. B_____ conclut au rejet de l'appel avec suite de frais.

Elle produit des pièces nouvelles.

c. A_____ SÀRL a répliqué, persistant dans ses conclusions.

d. B_____ n'a pas dupliqué.

e. Les parties ont été informées par avis du 13 septembre 2021 de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les éléments suivants résultent du dossier soumis à la Cour :

a. E_____ SÀRL était une société de droit suisse dont le but était l'exploitation et la gestion d'un cabinet de médecine dentaire et de toutes spécificités s'y rapportant ; son siège était à Genève. F_____ en était l'associé gérant.

Dans le courant de l'année 2014, E_____ SÀRL a engagé la Dresse G_____ en qualité de dentiste salariée.

b. Par contrat de travail à durée indéterminée du 15 mars 2015, E_____ SÀRL a engagé B_____, née en 1993, en qualité d'assistante dentaire, moyennant un salaire mensuel brut de 2'520 fr. pour 26,5 heures de travail par semaine.

Cet engagement est intervenu sur proposition de G_____, qui connaissait B_____.

c. Fin janvier 2017, G_____ a racheté à F_____ les parts sociales de la société exploitant le cabinet.

Le 1er février 2017, E_____ SÀRL a modifié sa raison sociale en A_____ SÀRL. G_____ en est l'associée gérante présidente.

d. A compter du 1er juillet 2017, B_____ a augmenté son taux d'activité à 81%, correspondant à 34 heures de travail par semaine, et a été mise au bénéfice d'une cinquième semaine de vacances par année.

Conformément à l'avenant signé le 1er février 2018, le salaire mensuel brut de B_____ a été porté, à cette occasion, à 3'545 fr. 35 par mois. L'avenant précisait que l'employée travaillait généralement quatre jours par semaine de 7h30 à 17h00.

Le salaire de B_____ était versé treize fois l'an.

e. Entendu en qualité de témoin par le Tribunal, F_____ a déclaré qu'au début des rapports de travail, B_____ lui avait donné pleine satisfaction. Par la suite, il arrivait qu'à 6h15, souvent le lundi, elle lui envoie un message lui annonçant qu'elle avait mal au ventre ou à la tête ou qu'elle avait mal dormi. Cela s'était produit de plus en plus fréquemment, surtout en 2016, au point qu'il avait envisagé de la licencier. G_____, qui entretenait des relations très amicales avec elle, l'en avait cependant dissuadé et, comme il s'apprêtait à prendre sa retraite, il y avait renoncé.

G_____ a allégué à cet égard qu'après la reprise du cabinet dentaire au mois de février 2017, B_____ avait continué de s'absenter très souvent pour cause de maladie. En 2017, elle avait ainsi été absente deux jours en février, un jour en mars, six jours en avril, quatre jours en septembre et quatre jours en novembre. Il n'était pas rare qu'elle annonce ses absences à la dernière minute, par exemple par un message envoyé à 6h00 du matin pour une prise de poste à 7h30.

f. Dans le courant du mois de décembre 2017, B_____ est tombée enceinte.

En raison de complications liées à sa grossesse, elle a été absente huit jours en février 2018, onze jours en mars, quatre en avril, six en mai, huit en juin, dix-sept en juillet, dix-huit en août et quatre en septembre.

g. Durant sa grossesse, B_____ s'est mariée et a changé son nom de famille en B_____ [nom différent]. Le mariage s'est déroulé alors qu'elle était en incapacité de travail pour cause de maladie. Selon les déclarations de l'intéressée au Tribunal, il ne s'était agi que d'une cérémonie civile en présence des témoins.

h. Par courriel du 16 août 2018, G_____ a indiqué à B_____ avoir été informée par [l'assureur] H_____ que celle-ci n'avait pas retourné les formulaires qu'elle lui avait fait parvenir le 15 juin 2018 [concernant son incapacité de travail ayant débuté le 23 mai], malgré deux relances, ce qui était très contrariant financièrement pour le cabinet car la prise en charge du cas par l'assurance s'en trouvait bloquée.

Par courriel du 29 août 2018, B_____ a répondu à G_____ qu'elle refusait de donner à H_____ libre accès à tout son dossier médical. Elle l'a également informée que la santé de son bébé présentait de "*graves complications*".

i. B_____ a accouché d'une fille le 10 septembre 2018, laquelle a été opérée le 12 septembre 2018.

j. B_____ a perçu des allocations de maternité fédérales du 10 septembre au 16 décembre 2018 et des allocations de maternité cantonales du 17 au 30 décembre 2018, date à laquelle son congé-maternité a pris fin.

k. Par message WhatsApp du 19 septembre 2018, G_____ a indiqué à B_____ : "*Il faudra que vous m'indiquez* (sic) *aussi comment/quand vous imaginez votre retour*".

l. Le 2 novembre 2018, B_____ s'est rendue au cabinet dentaire pour une consultation dentaire et a discuté avec G_____ d'une réduction de son taux d'activité à 60%.

m. Par message du 12 novembre 2018, B_____ a informé G_____ qu'elle avait obtenu une place en crèche pour sa fille le lundi et le mercredi. Elle espérait que ceci lui convenait dès lors qu'il s'agissait des jours lors desquels l'apprentie, J_____, était en cours. Elle allait chercher une maman de jour pour son troisième jour de travail et a suggéré à G_____ de l'appeler pour en discuter.

n. Par message du 20 novembre 2018, B_____ a relancé G_____ en lui indiquant qu'elle était "*un peu dans l'urgence*" pour trouver une solution de garde pour son troisième jour de travail. Elle a ajouté qu'elle disposait de la place en crèche dès le 1er janvier 2019.

G_____ lui a répondu le jour même en lui demandant de venir le 4 décembre 2018 au cabinet pour en discuter, précisant que ce serait plus facile que par message.

B_____ lui a immédiatement indiqué que c'était urgent et qu'elle ne pouvait pas attendre jusqu'à cette date. Elle lui a proposé de l'appeler afin d'évoquer le sujet.

o. Par courriel du 23 novembre 2018, G_____ a envoyé à B_____ un avenant à son contrat de travail en lui demandant de le lui retourner signé dans les meilleurs délais. Elle a précisé qu'il lui restait 9,88 jours de vacances pour l'année 2018, qu'elle arrondissait à 10 jours, ajoutant que B_____ lui avait dit qu'elle souhaitait les prendre à la suite de son congé-maternité.

L'avenant mentionnait un taux d'activité de 60%, soit 25 heures de travail par semaine, pour un salaire mensuel brut de 2'659 fr. Il prévoyait que l'employée travaillerait généralement trois jours par semaine, soit le lundi, le mercredi et le jeudi, de 8h00 à 17h10. Ces modifications prenaient effet dès le 3 janvier 2019, rattrapage de congés 2018 exclus.

Lors de son audition par le Tribunal, G_____ a déclaré que si elle avait accepté de signer cet avenant avec B_____ "*malgré les circonstances début décembre 2018*", c'était parce qu'elle avait à ce moment-là la possibilité de travailler avec deux assistantes, soit B_____ à 60% et l'employée ayant remplacé celle-ci durant son congé-maternité à 40%, voire à 60%.

p. Par courriel du 7 décembre 2018, B_____ a remercié G_____ pour l'avenant et lui a demandé de changer son nom de famille et de le lui renvoyer par courrier. Elle l'a informée du fait qu'elle avait pu trouver une solution de garde pour sa fille le jeudi. Elle a indiqué qu'elle souhaitait recommencer à travailler le lundi 14 janvier 2018 [*recte* : 2019] et lui a demandé de lui confirmer que cela lui convenait.

G_____ a déclaré au Tribunal qu'elle n'avait pas répondu au courriel susmentionné car elle ne disposait alors d'aucune solution de remplacement jusqu'au 14 janvier 2019 et qu'elle était confrontée à une surcharge de travail.

B_____ a contesté quant à elle avoir imposé une reprise au 14 janvier 2019 à son employeuse; elle attendait simplement une réponse de cette dernière à son courriel du 7 décembre 2018.

q. L'avenant du 23 novembre 2018 a été signé le 7 décembre 2018 par G_____ et le 12 décembre 2018 par B_____.

r. G_____ a déclaré au Tribunal qu'il s'était avéré, au début du mois de janvier 2019, qu'elle n'avait plus la possibilité de travailler avec B_____ et sa remplaçante. Cette dernière voulait en effet travailler à 100% ou partir car elle avait "*une autre sollicitation*".

s. Par courrier recommandé du 7 janvier 2019, A_____ SÀRL a résilié le contrat de travail de B_____ pour le 31 mars 2019 au motif que les conditions nécessaires à la continuation d'une collaboration sereine et constructive n'étaient plus réunies. Elle libérait B_____ de son obligation de travailler avec effet immédiat et partait du principe que celle-ci solderait ses jours de vacances durant le délai de congé.

B_____ a retiré ce courrier au guichet postal le 9 janvier 2019.

t. B_____ a été incapable de travailler pour cause de maladie du 9 janvier au 3 février 2019, incapacité attestée par deux certificats médicaux des 9 et 23 janvier 2019.

A teneur du rapport médical établi le 10 juin 2020 par le Dr I_____, B_____ avait consulté une de ses confrères en novembre 2018 car elle souffrait d'un ongle incarné au gros orteil. Il avait lui-même reçu et examiné B_____ le 9 janvier 2019. Le même jour, il avait procédé à l'excision chirurgicale, sous anesthésie locale, de la zone atteinte concernée. En raison de la nature de sa profession l'obligeant à rester debout et à se déplacer à pied dans le cabinet de son employeur, il avait mis B_____ au bénéfice d'un arrêt de travail à compter du 9 janvier pour une durée de quinze jours. Cet arrêt avait été prolongé le 23 janvier, jour de l'ablation des fils, jusqu'au 3 février 2019.

u. Par courrier du 18 mars 2019 adressé à G_____, B_____ a fait opposition à son congé au motif que celui-ci était discriminatoire et immoral. Elle estimait avoir été dévouée et loyale envers son employeuse et ne pas mériter un tel traitement. Elle précisait qu'en raison de son arrêt maladie du 9 janvier au 3 février 2019, dû à une intervention chirurgicale, le délai de résiliation courait jusqu'à fin avril et non jusqu'à fin mars 2019. Elle indiquait transmettre, pour la deuxième fois, une copie de son certificat médical.

v. Par courrier de son conseil du 5 avril 2019, A_____ SÀRL a constaté que le certificat médical que B_____ avait produit, pour la première fois, en annexe à son courrier du 18 mars 2019, était daté du 23 janvier 2019 alors qu'il était censé prendre effet le 9 janvier 2019. Elle en tirait les conséquences qui s'imposaient.

B_____ a allégué, quant à elle, avoir transmis le certificat médical du 9 janvier 2019 le lendemain de son opération par courrier A à G_____.

w. B_____ a répondu par pli du 28 mai 2019 de son assurance de protection juridique. Elle a fait valoir que le congé était nul car reçu alors qu'elle était incapable de travailler. Elle a proposé de solder le litige moyennant le paiement de son salaire jusqu'au mois d'août 2019.

x. Par courrier du 22 juillet 2019, la Caisse de chômage D_____ a informé A_____ SÀRL que dans la mesure où le contrat de travail avait pris fin le 30 avril 2019, elle se subrogeait à B_____ à concurrence des indemnités de chômage en 2'096 fr. 60 qu'elle lui avait versées pour le mois d'avril 2019. Elle a par conséquent imparti un délai de dix jours à A_____ SÀRL pour lui verser le montant en question.

y. Par courrier du 25 juillet 2019, A_____ SÀRL a indiqué à la Caisse de chômage D_____ que le contrat de travail avait pris fin le 31 mars 2019. Elle a dès lors contesté lui devoir le montant réclamé de 2'096 fr. 60 en vertu de la subrogation légale.

z. B_____ est demeurée sans aucun revenu jusqu'au mois d'août 2019. Elle a ensuite effectué des remplacements et a retrouvé un poste fixe au mois de décembre 2020.

aa. Par courrier du 18 juin 2021, la Caisse de chômage D_____ a confirmé à B_____ s'être subrogée auprès de son employeuse par courrier du 22 juillet 2019, sans toutefois déposer de demande devant le Tribunal. Elle a ajouté que l'employeuse affirmait à juste titre que B_____ n'avait pas droit à la part de salaire du mois d'avril 2019 correspondant aux indemnités de chômage qu'elle avait reçues, soit 2'096 fr. 60. Cette somme était due à la Caisse de chômage, qui allait déposer une requête devant le Tribunal des Prud'hommes à l'encontre de l'employeuse afin d'en obtenir le paiement. B_____ pouvait en revanche réclamer à son employeuse la différence entre les indemnités journalières qu'elle avait reçues et le salaire auquel elle avait droit.

D. **a.** Par demande déposée en conciliation le 20 août 2019 et introduite au fond le 14 janvier 2020, B_____ a conclu, s'agissant des points litigieux au stade de l'appel, à la condamnation de A_____ SÀRL à lui verser 2'659 fr. à titre de salaire et 222 fr. à titre de treizième salaire pour le mois d'avril 2019, ainsi que 15'954 fr. à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire et abusif, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mars 2019.

B_____ a notamment fait valoir que son licenciement était discriminatoire et abusif au sens des articles 9 LEg et 336 CO. Avant son congé-maternité, elle s'entendait en effet parfaitement avec G_____, laquelle était pleinement satisfaite de ses prestations. Un avenant à son contrat de travail avait même été signé en novembre 2018. Le dernier échange entre elles avait été son courriel du 7 décembre 2018 par lequel elle demandait à son employeuse si elle pouvait recommencer à travailler le 14 janvier 2019. Ce courriel était cependant resté sans réponse. Le congé lui ayant été notifié à l'échéance des seize semaines suivant son accouchement, il ne faisait ainsi nul doute qu'elle avait été licenciée du fait de sa nouvelle situation de mère de famille. Le motif invoqué dans la lettre de

licenciement était en outre sans fondement. Compte tenu du fait que ce licenciement avait constitué un vrai choc psychologique et qu'elle s'était retrouvée sans aucun revenu jusqu'au mois d'août 2019, elle réclamait une indemnité pour licenciement discriminatoire et abusif équivalant à six mois de salaire.

b. Dans sa réponse, A_____ SÀRL a conclu au déboutement de B_____.

A_____ SÀRL, soit pour elle G_____, a notamment allégué que durant les trois années ayant précédé sa reprise du cabinet, elle avait été témoin des fréquentes absences de B_____. Elle avait cependant refusé que F_____ la licencie, pensant - à tort - qu'elle ferait un effort en la matière. Les absences avaient toutefois perduré et B_____ les annonçait souvent à la dernière minute.

A l'appui de cette affirmation, G_____ a notamment produit les messages WhatsApp échangés avec B_____ entre le 13 février et le 18 juillet 2018, relatifs aux différentes absences de la précitée durant sa grossesse.

Ces absences provoquaient un stress chronique pour G_____. Elles impactaient l'organisation du cabinet et son chiffre d'affaires car il était difficile, voire impossible, de trouver un remplaçant "*au pied levé*". Elles généraient également des conflits avec les autres employés, G_____ étant accusée de favoriser B_____. A chaque absence de cette dernière, les autres employés avaient, dans la mesure du possible, dû travailler davantage pour ne pas modifier l'agenda du cabinet. De plus, l'apprentie s'était parfois retrouvée sans supervision, ce qui était contraire aux règles en la matière.

B_____ était également peu consciencieuse, comme en attestait le fait qu'elle avait mis des mois pour remplir le formulaire concernant l'assurance perte de gain relative à son congé-maternité.

Globalement, elle ne donnait pas satisfaction pour les raisons suivantes : fiabilité de présence inexistante, pas de réponse ni de suite concernant les formalités administratives et congé pris pour de faux prétextes (par exemple mariage pendant un prétendu arrêt maladie, ce que G_____ avait découvert en recevant des documents cantonaux sur lesquels figurait le nouveau nom de famille de B_____). De façon générale, la relation de confiance était rompue depuis de nombreux mois.

La décision de mettre fin au contrat de travail de B_____ avait été prise dans le contexte des manquements susmentionnés, respectivement eu égard au fait que l'assistante dentaire qui l'avait remplacée pendant son congé-maternité avait indiqué à G_____, au début de l'année 2019, être prête à continuer à travailler pour le cabinet au-delà du 31 décembre 2018, mais uniquement à plein temps. Dans ce contexte, il n'était plus envisageable de maintenir le contrat de B_____ à 60%, le cabinet ne pouvant ni employer deux assistantes à un taux cumulé de

160%, ni se contenter du seul 60% de B_____. Le licenciement n'était dès lors ni discriminatoire ni abusif.

G_____ a pour le surplus contesté devoir verser un salaire à B_____ pour le mois d'avril 2019 étant donné que celle-ci avait bénéficié d'allocations de chômage. Si elle devait être condamnée à verser un montant pour le mois en question, c'était en faveur de la Caisse de chômage D_____.

c.a Le Tribunal a tenu une première audience de débats le 24 novembre 2020, lors de laquelle B_____ s'est notamment déterminée sur les allégués de la réponse de A_____ SÀRL, contestant notamment les explications données par son employeuse au sujet du motif du congé. Elle a admis avoir eu de brèves absences lorsqu'elle travaillait pour F_____. Ces absences n'avaient toutefois jamais fait l'objet d'une discussion avec celui-ci et n'auraient, selon elle, pas justifié un licenciement.

B_____ a déclaré qu'avant sa grossesse, ses absences n'avaient pas non plus donné lieu à des entretiens avec G_____. Des discussions avaient eu lieu à ce sujet mais elles concernaient l'ensemble du cabinet. Elle-même avait parfois dû remplacer des collègues absentes. Pendant sa grossesse, qui avait été assez difficile et causé passablement d'absences, elle avait eu des discussions avec G_____ car il était parfois difficile pour cette dernière de la remplacer.

Elle a affirmé qu'elle s'entendait "*vraiment très bien*" avec G_____ et était très proche d'elle. Elle était allée à son mariage au Portugal et avait dormi chez elle quand celle-ci était en vacances afin de s'occuper de son chat. Elle avait par conséquent été très choquée de recevoir une lettre de résiliation, ce d'autant plus qu'elle venait de signer un avenant à son contrat de travail. Elle regrettait que G_____ n'ait pas pris la peine de lui annoncer son congé de vive voix.

Elle considérait que l'attitude de G_____ avait changé dès qu'elle était tombée enceinte, à tel point qu'il lui arrivait de culpabiliser de ne pas être au cabinet car son employeuse lui envoyait fréquemment des messages pour lui demander comment elle allait.

c.b Lors de la même audience, G_____ a notamment contesté que les absences de B_____ n'aient pas posé de problème avant sa grossesse. Plusieurs discussions avaient eu lieu avec toute l'équipe et ce également en janvier 2018.

G_____ a affirmé que la grossesse de B_____ n'avait pas modifié leurs relations. Elle était devenue sa patronne début 2017 et, dans le courant de cette année-là, il y avait eu beaucoup d'absences, dont il avait été notamment question lors de la première réunion de 2018.

Elle a concédé que B_____ avait fourni du très bon travail et qu'elle avait beaucoup aimé collaborer avec elle. Elle a rappelé qu'elle l'avait elle-même fait venir au cabinet alors qu'elle y était encore salariée.

Elle a admis avoir, à une reprise, en 2015 ou en 2016, demandé à B_____ de venir s'occuper de son chat pendant ses vacances. Elle lui avait alors proposé de dormir chez elle car son domicile était plus près du cabinet.

Les autres éléments pertinents résultant des auditions de B_____ et de G_____ ont pour le surplus été intégrés ci-dessus.

d. A l'audience de débats du 2 février 2021, A_____ SARL a déposé un tableau récapitulant les frais de remplacement liés aux absences de B_____, dont celle-ci a partiellement contesté le contenu.

e. Le Tribunal a entendu trois témoins lors de l'audience du 2 février 2021, à savoir J_____, K_____ et F_____. Hormis ceux déjà mentionnés ci-dessus, les éléments pertinents suivants résultent de leurs déclarations :

e.a J_____, assistante dentaire, a déclaré avoir effectué son apprentissage auprès de G_____, sauf erreur entre 2016 et 2019 ; B_____ était sa formatrice. Avant sa grossesse, celle-ci avait été quelques fois absente pour cause de maladie. A la question de savoir si ces absences perturbaient le fonctionnement du cabinet, le témoin a répondu que cela dépendait des jours. B_____ et elle étaient les seules assistantes dentaires et forcément, s'il en manquait une, elles étaient en sous-effectif. Lorsqu'elle-même était absente pour cause de maladie, G_____ lui écrivait tout le temps pour lui demander comment elle allait et si elle allait revenir le lendemain. Elle lui avait même demandé de revenir juste pour répondre au téléphone.

Selon le témoin, les relations entre B_____ et G_____, qui étaient très bonnes auparavant, s'étaient détériorées lorsque B_____ était tombée enceinte. Cette détérioration était due, selon le témoin, à la grossesse difficile et aux nombreuses absences de B_____ engendrées par ces complications. Le témoin avait été choqué que la grossesse de B_____ "*change tout*" car, avant, celle-ci s'entendait vraiment très bien avec G_____.

Le témoin a indiqué, s'agissant des absences de B_____, qu'"*au début, c'était parfois un peu compliqué car j'étais toute seule,* […] *notamment pendant trois semaines en été*". Par la suite, G_____ avait parfois engagé des remplaçantes. Comme le témoin se débrouillait bien et que G_____ lui faisait confiance, cela n'avait toutefois pas toujours été le cas alors même que, étant en apprentissage, le témoin ne pouvait pas travailler seul.

Lorsqu'elles étaient en pause, les employées du cabinet parlaient souvent des absences des unes et des autres et surtout de celles de B_____. Cela dérangeait G_____, qui en parlait aux autres en indiquant le motif de l'absence (sic). Elle ne se rappelait pas si G_____ avait dû annuler des patients en raison des absences de B_____.

Le témoin a ajouté qu'avant même de tomber enceinte, B_____ avait déclaré que, le jour où elle aurait des enfants, elle demanderait à diminuer son taux d'activité.

e.b K_____, assistante dentaire, a déclaré avoir travaillé avec G_____ en 2013 et 2014 puis de nouveau entre 2017 et fin 2019, époque à laquelle elle travaillait à 20%, le mardi, en qualité de secrétaire. Elle avait travaillé en même temps que B_____, qui était une très bonne assistante et une très gentille collègue, mais souvent absente, et cela également avant sa grossesse.

B_____ annonçait souvent son absence à 7h00 ; parfois, elle ne l'annonçait pas, de sorte qu'il fallait s'organiser avec des patients qui étaient déjà là. G_____ avait parfois dû annuler des consultations en raison de l'absence de B_____, les apprentis n'étant pas habilités à assister un dentiste lors de grosses chirurgies. Ces absences perturbaient le fonctionnement du cabinet car il fallait trouver des remplaçantes en urgence ou se débrouiller avec le personnel qui était présent, à savoir parfois juste une apprentie.

Ces absences avaient donné lieu à des discussions, autour du café ou lors de séances plus formelles au cours desquelles il était question des absences de B_____. G_____ aimait beaucoup la précitée et prenait régulièrement sa défense, ce qui avait parfois posé des problèmes au cabinet en termes d'ambiance. Le témoin avait l'impression que G_____ "*avait tout fait pour que cela aille*" mais que les limites avaient été dépassées.

A la question de savoir pourquoi B_____ avait été licenciée, le témoin a expliqué que G_____ avait dû engager une assistante à 100% pour la remplacer pendant sa grossesse et son congé-maternité. Comme B_____ n'avait pas annoncé ses souhaits au sujet de sa reprise du travail, l'organisation du cabinet était difficile. L'assistante qui l'avait remplacée était intéressée à continuer à travailler au cabinet, mais uniquement à 100%. Il n'avait dès lors pas été possible de garder B_____.

e.c F_____, dentiste retraité, a déclaré qu'un dentiste travaillait en étroite collaboration avec l'assistante et que c'était un "*gros stress*" quand celle-ci était absente; il n'était pas toujours facile de trouver rapidement une remplaçante et celle-ci ne savait pas forcément où se trouvaient les instruments. Il ne se rappelait pas s'il avait dû annuler des rendez-vous en raison des absences de B_____. Il avait en revanche dû modifier des plans de traitement.

F_____ a ajouté qu'il pouvait arriver à tout le monde d'être absent une fois ou l'autre. Les absences de B_____ étaient toutefois trop fréquentes, ce qui avait généré, à la longue, des tensions avec les autres employés, notamment avec son apprentie de troisième année qui avait souvent remplacé B_____. Il avait expliqué ceci à cette dernière. Il ne l'avait jamais menacée de licenciement mais lui avait indiqué ce qu'il souhaitait pour que cela fonctionne. Quand B_____ était présente, elle travaillait bien ; le problème résidait dans ses absences.

f. A l'issue de l'administration des preuves, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions, ce sur quoi le Tribunal a gardé la cause à juger.

E. Aux termes du jugement entrepris, le Tribunal a retenu, s'agissant des points litigieux au stade de l'appel, que le contrat de travail liant les parties avait, compte tenu de la suspension du délai de congé du 1er au 3 février 2019, pris fin le 30 avril 2019 et non le 31 mars 2019. B_____ avait ainsi droit au versement de 2'659 fr. brut à titre de salaire et de 221 fr. 60 brut à titre de treizième salaire pour le mois d'avril 2019, soit 2'880 fr. 60 brut au total, avec intérêts à 5% dès le 1er mai 2019, date de fin des rapports de travail.

S'agissant du licenciement, le Tribunal a retenu que B_____ et G_____ s'entendaient très bien au début de leur relation contractuelle. Or, le témoin J_____ avait déclaré que la grossesse difficile de B_____ avait dégradé cette relation. Il résultait par ailleurs du dossier que G_____ avait reproché à B_____ ses absences survenues durant cette période. Elle ne lui avait pas répondu lorsque celle-ci l'avait interpellée au sujet de ses jours de travail à son retour de congé-maternité ou lui avait demandé de pouvoir prendre son solde de vacances 2018 à l'issue dudit congé. Les explications données par G_____ au sujet du motif du congé lors de l'audience du 24 novembre 2020, à savoir qu'au moment de la signature de l'avenant, elle avait la possibilité de continuer à travailler avec deux assistantes, l'une à 60% et l'autre à 40-60%, avaient en outre été contredites par G_____ elle-même et par la témoin K_____, qui avaient indiqué que l'assistante remplaçante souhaitait uniquement travailler à 100%. Le Tribunal a dès lors considéré que B_____ avait été licenciée en raison de ses absences pour cause de maladie durant sa grossesse et de sa maternité, ce qui rendait le licenciement abusif.

Selon le Tribunal, G_____ n'avait pour le surplus pas apporté la preuve que le licenciement reposait sur un motif objectif. Les absences de B_____ avant sa grossesse n'étant pas excessives, elles ne pouvaient justifier un licenciement. Le fait que B_____ se soit mariée civilement, en présence des seuls témoins, durant une période d'incapacité de travail, ne constituait pas non plus un motif suffisant, étant rappelé qu'il était fréquent qu'un couple se marie peu avant la naissance de son premier enfant. Le retard de B_____ à renvoyer une procuration à H_____ étant justifié par son refus de donner accès à cette assurance à l'intégralité de son

dossier médical, il n'était pas non plus blâmable. Les pertes financières occasionnées par les absences de B_____ n'étant pas suffisamment démontrées, elles ne pouvaient pas non plus justifier une résiliation des rapports de travail. Dans la mesure où B_____ travaillait au sein du cabinet depuis près de quatre ans et donnait pleinement satisfaction, il était enfin choquant que l'employeuse lui préfère une assistante dentaire n'ayant que quatre mois d'ancienneté, et ce après avoir accepté que B_____ diminue son taux d'activité. Le licenciement était par conséquent discriminatoire. Compte tenu des circonstances du cas, il se justifiait dès lors d'octroyer à l'employée une indemnité de 6'000 fr. nets, correspondant à environ 2,1 mois de salaire.

EN DROIT

1. **1.1** Interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), contre une décision finale (308 al. 1 let. a CPC), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1 et 311 CPC), l'appel est recevable.

1.2 Sont également recevables la réponse de l'intimée ainsi que la réplique de l'appelante, déposées dans le délai légal, respectivement imparti à cet effet (art. 312 al. 2, 316 al. 1 CPC).

1.3 S'agissant d'un appel, la Cour revoit le fond du litige avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC) et applique le droit d'office (art. 57 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1).

1.4 La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la procédure simplifiée s'applique (art. 243 al. 1 CPC) et la cause est soumise aux maximes inquisitoire sociale (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

2. Les parties ont allégué des faits nouveaux et déposé des pièces nouvelles dans le cadre de la procédure d'appel.

2.1 La Cour examine d'office la recevabilité des faits et moyens de preuve nouveaux en appel (REETZ/HILBER, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3ème éd. 2016, n. 26 ad art. 317 CPC).

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, qui s'applique aussi aux causes régies par la maxime inquisitoire sociale (ATF 144 III 349 consid. 4.2.1, arrêt du Tribunal fédéral 4A_239/2019 du 27 août 2019 consid. 2.2.2), 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).

Il appartient au plaideur qui entend se prévaloir en appel de moyens de preuve déjà existants lors de la fin des débats principaux de première instance 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 invoqué devant l'autorité précédente (ATF 144 III 349 consid. 4.2.1).

2.2.1 En l'espèce, les pièces produites par l'appelante devant la Cour ne sont pas nouvelles dès lors qu'il s'agit d'actes de la procédure de première instance ou de pièces produites devant le Tribunal. Elles sont donc recevables.

L'appelante allègue par ailleurs dans son appel que l'assistante qui avait remplacé l'intimée durant son congé maternité lui avait indiqué au début du mois de janvier 2019 qu'elle ne souhaitait revenir travailler au cabinet qu'à 100% car elle avait trouvé un appartement pendant les fêtes de fin d'année et avait vu ses charges augmenter par l'ajout d'un loyer. Lors de son audition par le Tribunal, l'appelante a cependant justifié le revirement de la remplaçante de l'intimée par le fait que celle-ci avait reçu "*une autre sollicitation*". Elle n'a pas fait référence à d'autres motifs, telle une augmentation des charges de l'intéressée consécutive à un déménagement durant les fêtes. Les éléments qu'elle allègue à ce propos dans son appel constituent dès lors des faits nouveaux. L'appelante ne démontrant pas que les conditions d'invocation de ces *nova* au stade de l'appel seraient réalisées, ces faits sont irrecevables.

2.2.2 L'intimée produit quant à elle en appel une copie du formulaire concernant la résiliation des rapports de travail adressé par l'appelante à la Caisse de chômage D_____ le 23 août 2019, ainsi qu'un tirage des décisions rendues par la Caisse de chômage en date des 23 septembre et 1er novembre 2019. Ces pièces sont toutes antérieures à la clôture des débats de première instance. L'intimée n'expliquant pas pour quelles raisons elle n'a pas pu les produire devant le Tribunal, elles sont irrecevables.

Le courrier de la Caisse de chômage D_____ daté du 18 juin 2021 produit par l'intimée en appel est, à l'inverse, postérieur à la clôture des débats de première instance. Il est donc recevable.

3. L'appelante requiert l'annulation du chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris la condamnant à verser à l'intimée 2'880 fr. 60 brut à titre de salaire pour le mois d'avril 2019. Elle fait valoir que l'intimée a perçu des allocations de chômage à hauteur de 2'096 fr. 60 durant le mois en question et que ce montant aurait dû être déduit du salaire auquel elle avait droit. Elle conclut dès lors à ce que la Cour dise

que la somme de 2'880 fr. 60 due à l'intimée pour le mois d'avril 2019 est à régler entre les mains de la Caisse de chômage D_____ à concurrence de 2'096 fr. 60.

3.1 En vertu des art. 29 al. 2 et 54 al. 1 de la loi fédérale sur l'assurance-chômage (RS 873.0; LACI), la caisse de chômage qui opère des versements en faveur d'un assuré est subrogée dans les droits de celui-ci à concurrence du montant total versé à titre d'indemnités journalières. La caisse de chômage n'est subrogée qu'en ce qui concerne la période d'indemnisation et uniquement pour les créances de nature salariale ou similaire.

3.2 En l'espèce, l'intimée ne conteste pas avoir perçu de la Caisse de chômage D_____ des indemnités journalières à hauteur de 2'096 fr. 60 pour le mois d'avril 2019. La Caisse s'est par conséquent subrogée à l'intimée à concurrence de ce montant, la précitée n'étant quant à elle plus créancière de cette somme. Le Tribunal ne pouvait dès lors condamner l'appelante à verser à l'intimée que la différence entre les indemnités qu'elle avait reçues et le salaire auquel elle avait droit pour le mois d'avril 2019, soit un montant de 784 fr. brut (2'880 fr. 60 - 2'098 fr. 60). Le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris sera par conséquent réformé en ce sens.

La Caisse de chômage D_____ n'étant pas intervenue dans le cadre de la présente procédure et n'étant dès lors pas partie à celle-ci, la Cour ne saurait en revanche condamner l'appelante à verser à ladite Caisse la somme de 2'096 fr. 60 qu'elle lui doit en vertu de la subrogation prévue par la LACI. La Cour se limitera par conséquent à donner acte à l'appelante de ce qu'elle s'engage à verser le montant susmentionné à la Caisse.

4. L'appelante conteste l'appréciation du Tribunal selon laquelle elle aurait licencié l'intimée en raison de sa maternité et de ses incapacités de travail pour cause de maladie durant sa grossesse. Elle fait notamment valoir que l'intimée souhaitait travailler à 60%. Or, elle avait appris, au début du mois de janvier 2019, que la remplaçante de l'intimée, qui était initialement disposée à continuer à travailler au cabinet à un taux compris entre 40 et 60%, n'acceptait finalement de travailler qu'à 100%. Elle ne pouvait toutefois ni se contenter du seul 60% de l'intimée ni employer deux assistantes à un taux cumulé de 160%. Elle n'avait donc eu d'autre choix que de licencier l'intimée. Le congé était dès lors fondé sur un motif objectif et n'était aucunement motivé par les absences de l'intimée durant sa grossesse. Les absences de l'intéressée au cours des quatre dernières années pouvaient en revanche expliquer pourquoi l'appelante avait préféré les services d'une assistante dentaire employée depuis quatre mois à ceux d'une assistante dentaire employée depuis quatre ans.

4.1.1 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 fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.1).

Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie. Est compris dans cette définition le congé donné en raison de la grossesse de la travailleuse. Dans ce dernier cas, les prescriptions de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg; RS 151.1) sont relevantes (STAEHELIN, Zürcher Kommentar Obligationenrecht, V 2c, 2014, n. 9 ad art. 336 OR).

4.1.2 Aux termes de l'art. 3 al. 1 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg; RS 151.1), il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse. L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à la résiliation des rapports de travail (art. 3 al. 2 LEg). En cas de congé discriminatoire, l'employeur versera à la personne lésée une indemnité; celle-ci sera fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire; elle ne peut excéder le montant correspondant à six mois de salaire (art. 5 al. 2 et 4 LEg). Par renvoi de l'art. 9 LEg, la procédure à suivre par la personne qui se prétend victime d'un congé discriminatoire est régie par l'art. 336b CO applicable en cas de résiliation abusive du contrat de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_59/2019 du 12 mai 2020 consid. 3).

Une discrimination est dite directe lorsqu'elle se fonde explicitement sur le critère du sexe ou sur un critère ne pouvant s'appliquer qu'à l'un des deux sexes et qu'elle n'est pas justifiée objectivement (ATF 145 II 153 consid. 4.3. et les arrêts cités). Constitue ainsi une discrimination directe le licenciement notifié à une travailleuse parce qu'elle est enceinte, parce qu'elle souhaite le devenir ou parce qu'elle est devenue mère (arrêt du Tribunal fédéral 4A_59/2019 précité, *ibidem*).

N'est en revanche pas discriminatoire le congé notifié à une employée consécutivement à des absences longues et réitérées intervenues avant, pendant et après la grossesse, mais ne pouvant être reliées à celle-ci, et ayant empêché l'employée de se tenir à jour et de connaître le nouveau système de vente mis en place par l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_395/2010 du 25 octobre 2010 consid. 5.2; PERRENOUD, La protection de la maternité, Etude de droit suisse, international et européen, 2015, p. 774).

4.1.3 Selon l'art. 6 LEg, l'existence d'une discrimination à raison du sexe est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable.

Cette disposition introduit un assouplissement du fardeau de la preuve par rapport au principe général de l'art. 8 CC, dans la mesure où il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable la discrimination par l'apport d'indices objectifs (ATF 131 II 393 consid. 7.1; 130 III 145 consid. 4.2 et 5.2; 127 III 207 consid. 3b). Un fait est rendu vraisemblable déjà lorsque certains éléments plaident en faveur de son existence, même lorsque le tribunal prend en compte la possibilité qu'il puisse ne pas s'être réalisé (ATF 132 III 715 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_594/2017 du 13 novembre 2018 consid. 5.1).

Lorsqu'une discrimination liée au sexe a été rendue vraisemblable, il appartient alors à l'employeur d'apporter la preuve stricte qu'elle n'existe pas (ATF 131 II 393 consid. 7.1; 130 III 145 consid. 4.2 et 5.2; 127 III 207 consid. 3b). Comme il est difficile d'apporter la preuve de faits négatifs, la preuve de la non-discrimination peut être apportée positivement si l'employeur démontre l'existence de motifs objectifs ne produisant pas une discrimination à raison du sexe (arrêt du Tribunal fédéral 4A_59/2019 précité, consid. 3 et la référence). En principe, un fait est tenu pour établi lorsque le juge a pu se convaincre de la vérité d'une allégation. Une certitude absolue ne peut pas être exigée. Il suffit que le juge n'ait plus de doute sérieux quant à l'existence de l'état de fait allégué ou que les doutes subsistants, le cas échéant, apparaissent faibles (ATF 130 III 321 consid. 3.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_117/2021 du 31 août 2021 destiné à publication consid. 3.3.1; 4A_594/2017 précité, *ibidem*).

L'art. 6 LEg précise que l'allègement du fardeau de la preuve s'applique notamment à la résiliation des rapports de travail. En particulier, si l'employée parvient à rendre vraisemblable que le motif du congé réside dans sa grossesse ou sa maternité, il appartiendra à l'employeur de prouver que cet élément n'a pas été un facteur déterminant dans sa décision de mettre un terme au contrat, en d'autres termes, que l'employée aurait été licenciée même si elle n'avait pas été enceinte. Pour ce faire, l'employeur pourra chercher à établir que le licenciement a été donné pour un motif objectif, sans lien avec la grossesse ou la maternité, comme par exemple une réorganisation de l'entreprise ou l'insuffisance des prestations de l'intéressée (arrêt du Tribunal fédéral 4A_59/2019 précité, *ibidem*).

4.2 En l'espèce, l'appelante a licencié l'intimée quelques jours après que son congé-maternité ait pris fin et avant même que celle-ci ait repris le travail. Elle a invoqué dans le courrier qu'elle lui a adressé le fait que les "*conditions nécessaires à la continuation d'une collaboration sereine et constructive n'étaient plus réunies*", sans faire référence à une quelconque circonstance ou événement concret. Il résulte en outre des déclarations des témoins que l'appelante et l'intimée s'entendaient initialement très bien malgré les fréquentes absences de la seconde. Leur relation s'était toutefois dégradée durant la grossesse de l'intimée en raison d'un accroissement de ses absences, dues aux complications survenues dans ce contexte. Au vu de ce qui précède, le Tribunal a retenu à juste titre que l'intimée

avait rendu vraisemblable, sur la base d'indices objectifs, que son congé était motivé par sa grossesse, respectivement les absences liées à celle-ci, et avait dès lors un caractère discriminatoire.

Conformément à la jurisprudence, il incombait dès lors à l'appelante de démontrer que le congé reposait en réalité sur des motifs objectifs, sans lien avec la grossesse ou la maternité, et qu'elle aurait licencié l'intimée même si celle-ci n'avait pas été enceinte, étant rappelé qu'une preuve stricte était nécessaire sur ce point.

En l'occurrence, l'appelante a fait valoir, devant le Tribunal, qu'elle avait initialement accédé à la demande de l'intimée de réduire son taux d'activité à 60% à compter du mois de janvier 2019, car l'employée qui l'avait remplacée durant son absence était disposée à poursuivre sa collaboration avec le cabinet à un taux compris entre 40 et 60%. Cette configuration lui permettait de disposer d'une assistante à plein temps. La remplaçante de l'intimée lui avait toutefois indiqué, au début du mois de janvier 2019, qu'elle n'acceptait finalement de revenir au cabinet qu'à 100%. Deux options s'offraient dès lors à l'appelante, à savoir engager la remplaçante à 100% et licencier l'intimée, ou disposer de deux assistantes pour un taux d'activité global de 160%. En privilégiant la première option, l'appelante a certes fait passer ses intérêts avant ceux de l'intimée. Une telle démarche n'est toutefois pas abusive en tant que telle, l'employeur n'étant pas tenu de rechercher systématiquement la solution correspondant le mieux à l'intérêt de l'employé. Cette solution permettait également de rationaliser les dépenses de personnel, ce qui constitue en soi un critère objectif et légitime. Ainsi motivée, la résiliation n'était en outre pas causée directement par la maternité de l'intimée; elle intervenait en raison de l'impossibilité de lui octroyer la réduction de taux d'activité initialement acceptée, impossibilité due au revirement de l'autre assistante, qui souhaitait finalement travailler à plein temps. Or, même si l'intimée était employée depuis quatre ans par le cabinet, il n'était pas discriminatoire de la licencier au motif que la réduction de taux d'activité qu'elle avait sollicitée s'avérait en fin de compte inconciliable avec le souhait de sa remplaçante de travailler à plein temps.

Les éléments qui figurent au dossier ne permettent toutefois pas de parvenir à une conviction suffisante sur ce point et de tenir pour établies les explications qui précèdent. En effet, si le congé avait été motivé par des raisons purement organisationnelles, l'appelante en aurait selon toute vraisemblance fait mention dans la lettre adressée à l'intimée le 7 janvier 2019, au lieu de se prévaloir du fait que les conditions nécessaires à la continuation d'une collaboration sereine et constructive n'étaient plus réunies, sans fournir au demeurant d'autres explications sur ce point. L'appelante aurait par ailleurs pu expliquer au Tribunal, ce qu'elle n'a pas fait, pour quelle raison elle avait fourni cette motivation à l'intimée dans son courrier du 7 janvier 2019, alors que, selon elle, le congé était motivé par des raisons organisationnelles. L'appelante n'a en outre pas sollicité l'audition de la

remplaçante de l'intimée, ce qui n'a pas permis d'établir que c'était en raison du prétendu revirement de celle-ci, en janvier 2019 que l'intimée avait été licenciée; elle n'a pas davantage expliqué pourquoi elle n'avait pas sollicité l'audition de ladite remplaçante. Enfin, si le licenciement avait effectivement été motivé par des questions d'organisation au sein du cabinet, l'appelante n'aurait pas souligné avec autant d'insistance les absences de l'intimée, survenues de manière particulièrement intenses durant sa grossesse et les surcoûts qu'avait dû supporter le cabinet.

Au vu de ce qui précède, il ne saurait être tenu pour établi que l'appelante aurait également résilié les rapports de travail si l'intimée n'était pas tombée enceinte et qu'elle s'était bornée à solliciter une réduction de 20% de son taux d'activité. Il subsiste au contraire un doute légitime sur la motivation réelle de l'appelante et sur le rôle qu'ont joué la grossesse de l'intimée, ainsi que les absences engendrées par les complications médicales survenues durant cette période, dans la décision de mettre un terme aux rapports de travail. L'appelante n'ayant dès lors pas démontré, avec le degré de preuve requis, que le congé reposait exclusivement sur un motif objectif, celui-ci doit être qualifié d'abusif. Le jugement entrepris sera par conséquent confirmé sur ce point.

L'appelante ne contestant pas le montant de l'indemnité allouée par le Tribunal à l'intimée en application de l'art. 5 al. 2 et 4 LEg, soit 6'000 fr. nets correspondant à environ deux mois de salaire, il n'y a pas lieu de réexaminer cette question en appel.

Le chiffre 3 du dispositif du jugement entrepris sera par conséquent confirmé.

5. La procédure étant gratuite, il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 71 RTFMC) ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 26 mai 2021 par A_____ SÀRL contre le jugement JTPH/139/2021 rendu le 23 avril 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/19481/2019-5.

Au fond :

Annule le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris et statuant à nouveau sur ce point:

Condamne A_____ SÀRL à verser à B_____ la somme brute de 784 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er mai 2019.

Donne acte à A_____ SÀRL de ce qu'elle s'engage à verser la somme de 2'094 fr. 60 à la Caisse de chômage D_____.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Dit que la procédure est gratuite.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; 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.