

POUVOIR JUDICIAIRE

C/2948/2018-2

CAPH/82/2020

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 22 AVRIL 2020

Entre

Madame A _____, domiciliée _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 22 mai 2019 (JTPH/188/2019), comparant en personne,

et

B _____ **SA**, sise _____, intimée, comparant par M^e Yann LAM, avocat, MBLD Associés, rue Joseph-Girard 20, case postale 1611, 1227 Carouge, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 22 avril 2020.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/188/2019 du 22 mai 2019, notifié le lendemain aux parties, le Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal) a, à la forme, déclaré recevables la demande en paiement formée par A_____ contre B_____ SA, ainsi que la demande reconventionnelle formée par cette dernière (chiffres 1 et 2 du dispositif). Au fond, le Tribunal a condamné B_____ SA à remettre à A_____ un certificat de travail complet, ainsi que les attestations de salaire pour les années 2016 et 2017 (ch. 3), condamné A_____ à verser à B_____ SA la somme nette de 1'689 fr. 55 avec intérêts à 5% l'an dès le 21 août 2018 (ch. 4), dit que la procédure était gratuite, qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 5) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 6).

B. a. Par acte déposé le 24 juin 2019 au greffe de la Cour de justice, A_____, comparant en personne, forme appel contre ce jugement, dont elle sollicite l'annulation, sous réserve du chiffre 3 du dispositif.

Elle conclut à ce que B_____ SA soit déboutée de toutes ses conclusions et condamnée à lui verser 18'698 fr. 40 à titre d'indemnité pour licenciement abusif, ainsi que 15'000 fr. pour tort moral.

b. Dans sa réponse, B_____ SA conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris.

c. En l'absence de réplique, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger par avis du greffe de la Cour du 1^{er} octobre 2019.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure.

a. B_____ SA est une société de droit suisse, dont le but est notamment l'exploitation d'établissements publics dans le domaine de la restauration et de l'hôtellerie.

Elle exploite le pub C_____, à Genève. D_____ en est le directeur et E_____ le gérant.

b. A_____ a été engagée à temps partiel en qualité de barmaid auxiliaire au sein de l'établissement C_____ à partir du 1^{er} février 2016, pour une durée indéterminée.

Selon le contrat de travail, le salaire horaire était fixé à 26 fr. 68 bruts, indemnités vacances, jours fériés et 13^{ème} salaire inclus (art. 8), et la durée de travail fixée d'un commun accord (art. 5). Après le temps d'essai, le délai de congé était d'un mois pour la fin d'un mois et de deux mois dès la sixième année de travail (art. 4).

c. Au cours de l'année 2016, A_____ a effectué, en moyenne, 116,8 heures de travail par mois pour un salaire mensuel moyen brut de 3'116 fr. 40. En 2017, elle a effectué 109.50 heures de travail au mois de janvier, 33 heures au mois de février, 93.25 heures au mois d'avril et 67.75 heures au mois de mai.

d. Selon les certificats médicaux versés au dossier, A_____ a été en incapacité de travail du 8 février au 2 avril 2017, du 15 mai au 30 juillet 2017 et du 1^{er} août au 30 septembre 2017.

e. A_____ a expliqué s'être retrouvée seule, malgré ses appels au secours, pour faire le service lors de la soirée du 12 mai 2017, alors que l'affluence était forte. Elle avait par la suite laissé un message au dos de son relevé d'heures pour faire part de son mécontentement. Elle y indiquait également que quinze minutes de travail lui avaient injustement été retirées, relevant que ces agissements avaient pour unique but de la pousser à partir et constituaient du harcèlement.

f. Le 22 mai 2017, A_____ a adressé un courriel au gérant, E_____, lui faisant part de son étonnement et de son incompréhension pour avoir été retirée du groupe F_____ [réseau social] du pub alors qu'elle était en arrêt maladie. De ce fait, elle ne pouvait plus prendre connaissance de ses futurs horaires. A_____ a demandé à E_____ de prendre en compte sa situation et d'y remédier rapidement, indiquant avoir besoin de travailler malgré les problèmes rencontrés.

Dans sa réponse, E_____ lui a indiqué ne pas être en mesure de se prononcer sur les informations postées sur le groupe F_____ car celui-ci n'était pas géré par la direction de l'établissement et ni lui, ni D_____, n'y avaient accès. Il lui a, par ailleurs, expliqué qu'elle ne figurait pas sur le planning de la semaine en raison du fait qu'elle avait indiqué à D_____ que son incapacité de travail se prolongerait au-delà du 21 mai. Enfin, étant sur le point de partir à la retraite, il a ajouté qu'il était en phase de transmission de ses responsabilités à D_____, auquel il avait confié la gestion de cette affaire.

A_____ a pris note de ce message et indiqué qu'elle contacterait D_____.

g. Par courrier du 7 juin 2017 adressé à B_____ SA, A_____ a transmis ses certificats médicaux relatifs à la double hernie discale dont elle souffrait.

Elle a attiré l'attention de son employeuse sur sa situation au travail depuis le début de l'année qui, selon elle, n'aidait pas à sa guérison, faisant référence aux fûts de bière qu'il fallait porter, au non-respect des heures qu'elle avait effectuées, ainsi qu'au "mobbing" qu'elle subissait, sans donner plus de détails sur ce dernier point.

Elle a également fait part de son éviction du groupe F_____ [réseau social] - canal d'information des employés - sans qu'aucun motif ne lui soit donné, se sentant poussée à la démission.

h. Par courrier du 13 juin 2017, B_____ SA, soit pour elle E_____, a résilié le contrat de travail de A_____ avec effet au 31 juillet 2017 pour des raisons liées à la gestion des équipes et d'organisation. Cette dernière a été libérée de son obligation de travailler.

i. Par courrier de son conseil du 6 juillet 2017, A_____ a fait savoir à son employeuse qu'elle considérait son licenciement comme étant nul car intervenu pendant une période de protection et, par ailleurs, abusif. Elle y a fait opposition et a réclamé le paiement de son salaire pour le mois de juin 2017, une indemnité équivalente à six mois de salaire en raison du caractère abusif du licenciement, ainsi qu'une indemnité pour tort moral en raison du harcèlement qu'elle avait subi.

j. Le 28 août 2017, B_____ SA a procédé au versement de la somme de 1'689 fr. 55 en faveur de A_____.

Le décompte de salaire y relatif comporte le libellé "Ajustement salaire" en lien avec le salaire brut retenu. Au bas du document figure l'explication : "Ajustement de salaire: salaire moyen de juin 2016 à mai 2017 selon mail du 23.06.2017". Il ressort du courriel en question que le salaire de juillet 2017 avait été calculé sur la moyenne des salaires réalisés sur les douze derniers mois. Compte tenu de nouveaux certificats médicaux attestant une incapacité de travail à 100% jusqu'au 30 juin 2017, l'employeuse restait dans l'attente de la décision de l'assurance pour déterminer le montant des indemnités de perte de gain.

k. A_____ s'est inscrite au chômage au mois d'octobre 2017.

D. a. Par demande du 27 avril 2018, A_____ a assigné B_____ SA en paiement de la somme totale de 39'931 fr. 20, comprenant 6'232 fr. 80 à titre de salaire pour les mois de septembre et d'octobre 2017, 18'698 fr. 40 à titre d'indemnité pour licenciement abusif et 15'000 fr. à titre de tort moral.

A_____ a également conclu à ce que B_____ SA soit condamnée à lui remettre un certificat de travail complet ainsi qu'une attestation de salaire pour les années 2016 et 2017 et à lui restituer la totalité de ses affaires personnelles restées dans son casier au pub C_____, qu'elle a estimées par la suite à 200 fr.

A l'appui de ses conclusions, A_____ a affirmé avoir subi des pressions psychologiques exercées par certains managers du bar. A ce sujet, elle a expliqué que depuis le mois de juin 2016, deux managers, H_____ et I_____, lui avaient fait des avances insistantes pendant les heures de travail et en dehors de celles-ci. Ces avances avaient consisté en de nombreux clins d'œil que ces derniers lui adressaient pendant qu'elle servait au bar et en plusieurs invitations pour aller boire des verres dans d'autres établissements après les heures de service. Il lui avait également été proposé de partir un weekend à la montagne et de se rendre au

domicile de l'un de ces managers pendant l'absence de son épouse. En outre, elle avait reçu de nombreux appels et messages privés pendant ses jours de congé. J_____, un autre manager, avait également insisté à de multiples reprises pour qu'elle l'accompagne dans la cave du pub dans le but de consommer ensemble de la cocaïne, ce qu'elle avait catégoriquement refusé.

A ces pressions psychologiques s'étaient ajoutées diverses sanctions. A_____ avait vu drastiquement diminuer le nombre d'heures de travail qui lui était attribué, s'était vu supprimer son accès au groupe F_____ [réseau social] destiné aux employés du pub et constituant le principal canal de communication pour informer le personnel des plannings de travail pour les semaines à venir, et avait constaté que l'un des managers modifiait parfois le tableau des heures sur lequel elle indiquait les heures effectivement travaillées, comme cela s'était produit pour la soirée du 12 mai 2017, afin que son temps de travail supplémentaire ne lui soit pas payé.

b. Dans sa réponse du 16 août 2018, B_____ SA a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions et a formé une demande reconventionnelle, concluant à ce que A_____ soit condamnée à lui restituer le montant net de fr. 1'689. 55, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 21 août 2018.

B_____ SA a admis la nullité du congé, donné durant une période de protection. Elle a, en revanche, contesté l'existence d'un quelconque harcèlement dont son employée aurait été victime. A titre reconventionnel, elle a allégué que les salaires des mois d'août et septembre 2017 avaient directement été versés par l'assurance perte de gain maladie à l'employée, mais qu'ignorant ce fait, elle lui avait payé par erreur, le 29 août 2017, la somme brute de 2'992 fr. 45, représentant 1'689 fr. 55 nets, à titre de salaire pour le mois d'août 2017. L'indemnité versée par l'assurance, de 2'331 fr 20, correspondait au 80% de son droit au salaire, de sorte que A_____ devait restituer la somme nette perçue en trop.

c. A_____ s'est opposée à la demande reconventionnelle.

Reconnaissant avoir reçu, pour le mois d'août 2017, un versement de la part de son employeuse de 1'689 fr. 55 ainsi qu'un versement de l'assurance, elle contestait néanmoins devoir restituer la somme réclamée. Elle considérait que cet argent lui avait été versé intentionnellement par son employeuse dans le but d'acheter son silence relativement au harcèlement qu'elle avait dénoncé.

d. Devant le Tribunal, les parties ont persisté dans leurs positions respectives.

d.a A_____ a expliqué qu'il existait un groupe F_____ [réseau social], géré par les managers, que les employés devaient consulter pour connaître leurs horaires, lesquels étaient établis le dimanche pour la semaine suivante. Les horaires se trouvaient également dans un classeur mais n'étaient pas affichés.

A ce sujet, D_____ a exposé que les horaires étaient établis quinze jours à l'avance et mis à disposition de tous les employés dans le classeur des heures, précisant que la planification des horaires dépendait des matchs de football et que les désirs des auxiliaires étaient dans la mesure du possible pris en compte.

d.b Sur la question du harcèlement, A_____ a déclaré qu'elle s'était déjà rendue, au cours de l'été 2016, dans les bureaux de K_____ pour lui expliquer qu'elle était harcelée par certains managers dont elle avait donné les noms. Alors même que K_____ lui avait dit qu'il allait s'en occuper, rien n'avait changé par la suite.

D_____ a admis avoir été mis au courant par K_____ des propos de son employée. Il a expliqué être alors allé discuter avec les managers pour savoir s'ils avaient eu un comportement anormal, ce qu'ils avaient nié. L'un d'entre eux, marié, avait même été choqué d'être accusé de mal se comporter. D_____ avait également demandé aux autres filles qui travaillaient au bar et aucune ne s'était plainte du comportement des managers. C'est en raison de ces réponses qu'il avait décidé de ne pas donner suite et d'attendre un éventuel développement futur.

d.c A la suite de la soirée du 12 mai 2017 et de son retrait du groupe F_____ [réseau social], A_____ a déclaré qu'elle s'était adressée à K_____, mais que c'était D_____ qui l'avait appelée le 16 mai 2017 pour lui dire qu'il fallait régler cette affaire à l'amiable et qu'elle avait interdiction de retourner au bar, de peur qu'elle en parle avec les autres filles. Il lui avait également annoncé son congé et précisé que c'était sur demande de H_____. Elle avait ensuite eu un rendez-vous avec D_____ sur la Plaine de Plainpalais, au cours duquel il lui avait réaffirmé son licenciement et lui avait dit que si elle voulait saisir le tribunal, elle était libre de le faire.

D_____ a reconnu avoir appelé A_____ le mardi suivant l'incident du 12 mai (soit le 16 mai) pour savoir ce qu'il s'était passé. Cette dernière lui avait expliqué trouver injuste que les managers lui aient retiré un quart d'heure sur sa feuille d'heures et qu'elle avait laissé un message en ce sens au dos de celle-ci. Il lui avait proposé un premier rendez-vous en dehors du pub, pour pouvoir, selon lui, discuter tranquillement. Ils s'étaient revus le 24 mai à Plainpalais. A cette occasion, il lui avait dit qu'après ce qu'il s'était passé le 12 mai précédant, il n'était plus possible qu'elle retourne dans une équipe, ceci d'autant plus qu'elle se fâchait avec tout le monde. Il lui avait alors annoncé qu'elle était licenciée. Comme elle l'avait informé à ce moment-là qu'elle était malade, D_____ lui avait demandé de reprendre contact avec lui une fois remise.

Il a encore expliqué que lorsque la lettre de licenciement avait été envoyée le 13 juin 2017, il n'était pas en possession d'un arrêt de travail concernant son employée. A réception du certificat médical du 20 juin 2017, il avait compris que le congé était caduc.

d.e S'agissant du versement effectué en août 2017, D_____ a indiqué que le montant versé correspondait à la moyenne des heures effectuées par A_____ au cours des douze mois précédents ledit versement. Les fiches de salaire étaient établies les 26 du mois et à réception des versements de l'assurance, il procédait à un ajustement sur le salaire des mois suivants si nécessaire, en fonction du délai de l'assurance.

Sur ce point, A_____ a indiqué qu'elle n'avait pas compris sur le moment la raison de ce versement puisqu'elle avait déjà reçu les indemnités de l'assurance. Elle avait alors pensé qu'il s'agissait du paiement des heures qui ne lui avaient pas été payées les mois précédents. Elle avait donc considéré ce paiement comme un ajustement, ceci d'autant plus qu'une telle mention figurait sur sa fiche de salaire. Elle a ensuite déclaré que ce montant était également destiné à acheter son silence en vue d'éviter une procédure devant la juridiction des prud'hommes.

d.f D_____ a encore déclaré qu'en juillet 2017 le vestiaire du personnel sentait tellement mauvais qu'il avait été décidé d'ouvrir les casiers sur lesquels ne figurait aucun nom, considérés comme abandonnés, et de jeter tout ce qui s'y trouvait; il y avait des t-shirts au logo de la société.

e. Le Tribunal a procédé à l'audition de nombreux témoins ayant travaillé au pub C_____ au moment des faits, à savoir L_____, M_____, N_____ et O_____, serveuses et barmaids, P_____, H_____ et Q_____, respectivement managers et responsable de bar, ainsi que E_____, en sa qualité de gérant.

e.a L'ensemble des témoins a confirmé que les horaires étaient établis une à deux semaines en avance et qu'ils étaient disponibles aussi bien sur le groupe F_____ [réseau social] que dans un classeur qui se trouvait au bar principal et auquel tous les employés avaient librement accès. Il revenait aux employés de s'arranger entre eux s'ils ne pouvaient pas assurer leurs horaires ou s'ils voulaient les échanger entre eux.

En tant qu'auxiliaire, L_____ a indiqué qu'il pouvait arriver d'être appelé moins souvent durant certaines semaines.

N_____ a pour sa part déclaré que les heures de travail n'étaient, selon elle, pas réparties équitablement entre tous les employés. Elle avait pu le constater en comparant ses horaires avec ceux de ses collègues. L'un des managers avec lequel elle s'entendait moins bien lui diminuait régulièrement son temps de travail, ce qu'essayait de compenser un autre manager avec qui ses relations étaient meilleures. Elle avait le sentiment que H_____ n'était pas équitable et qu'il avait des préférences parmi les employés, auxquels il attribuait un nombre d'heures plus important. En règle générale, tous les collaborateurs voulaient travailler le plus possible.

e.b Concernant la relation entre les serveuses et les managers, N_____ a fait part des inégalités précitées en lien avec la répartition des horaires effectuée par H_____. Elle a ajouté que travailler avec ce dernier signifiait travailler dans une ambiance plus stricte qu'avec les autres managers, son attitude rendant celle-ci pesante. Bien que sa décision de quitter son emploi ait été motivée par ses études, elle n'excluait pas que l'attitude de H_____ ait pu contribuer en partie à sa décision.

Pour les autres employés, la relation avec les managers se passait bien, de sorte qu'ils n'avaient pas rencontré de problèmes particuliers avec ces derniers, ni d'un point de vue relationnel ni en lien avec les horaires effectués.

e.c En ce qui concerne le cas de A_____ en particulier, N_____ savait qu'il y avait des tensions entre elle et H_____, mais elle n'en connaissait pas les raisons. M_____ avait entendu A_____ se plaindre de l'un des managers, au motif qu'il n'était pas correct avec elle, car il lui avait dit de payer un verre de vin qu'elle lui avait demandé. C'était la seule situation dont elle avait entendu parler.

Selon L_____, H_____ n'exerçait pas plus de pression sur les employés que les autres managers qu'elle connaissait. Ayant connu des managers extrêmes, travailler au C_____ avait été un paradis pour elle.

Quant à O_____, elle a déclaré qu'elle n'avait rien vu mais qu'elle avait entendu des rumeurs, très nombreuses à cette période, précisant que c'était A_____ qui les faisait courir. Ne sachant pas si elles étaient vraies ou fausses, elle avait décidé de s'en écarter, ce d'autant plus qu'une de ces rumeurs la concernait personnellement. Elle ne pensait toutefois pas avoir entendu que certains managers faisaient pression sur les barmaids.

En tant que responsable du bar, Q_____ a déclaré ne jamais avoir entendu une barmaid se plaindre du comportement d'un manager envers elle jusqu'à ce jour. H_____ instaure plus de distance que les autres managers avec les barmaids, mais se comportait plus ou moins de la même manière avec toutes, de sorte qu'il était certain que son supérieur ne faisait pas de favoritisme entre les barmaids. Il a confirmé qu'en tant que seul administrateur du groupe F_____ [réseau social], il avait supprimé A_____ de celui-ci, précisant que c'était sur demande de J_____. Cette requête ne l'avait pas interpellé ni surpris et il s'était exécuté sans poser de questions. Il a ajouté que lorsqu'ils fermaient le bar, c'était souvent tard, de sorte que les collègues présents n'allaient pas encore prendre un verre amical ensemble. Le soir, ils ne sortaient d'ailleurs pas entre eux, bien qu'il leur arrivait de prendre un verre à l'intérieur du bar, avant de le quitter. Enfin, il a déclaré être titulaire d'un numéro de téléphone suisse.

P_____, manager au C_____ depuis 11 ans, a indiqué que A_____ ne lui avait jamais fait de confiance sur des comportements d'un autre manager et il n'avait

jamais remarqué l'un d'entre eux lui faire des clins d'œil ou lui proposer des invitations. Il n'était pas non plus au courant d'affaires concernant une consommation de cocaïne dans le bar et il n'avait aucun souvenir d'avoir trouvé de la drogue dans le stock, d'en avoir fait une photo et de l'avoir ensuite envoyée aux autres managers pour savoir à qui elle appartenait.

e.e H_____ a expliqué que les horaires étaient établis de manière que le même nombre d'heures, approximativement, soit donné à tous les auxiliaires. S'il a reconnu qu'il était possible que A_____ ait moins travaillé vers la fin de son contrat, cela était uniquement dû au fait qu'elle ne pouvait pas travailler après minuit car elle devait prendre un bus et également en raison du fait qu'il y avait eu moins de travail au bar. Cette diminution n'avait toutefois jamais dépassé les dix heures par mois. En outre, pendant sa maladie, du personnel supplémentaire avait dû être engagé pour la remplacer, de sorte qu'à son retour, il avait fallu partager les horaires entre plusieurs personnes.

Il a affirmé ne jamais avoir voulu séduire A_____. Il ne restait jamais boire un verre au bar, quittant les lieux directement une fois son travail fini, et n'était jamais sortie boire un verre avec A_____ ou l'un des autres membres du personnel, managers compris. S'il s'entendait bien avec A_____ au début, leur relation s'était dégradée lorsqu'elle était revenue au travail après avoir été malade. Quelques semaines après sa reprise, elle avait envoyé des courriels au comptable ainsi qu'au propriétaire pour leur dire qu'il prenait dans la caisse l'argent des consommations qui lui étaient offertes au lieu de les consommer et qu'il n'était utile que pour parler au propriétaire de l'immeuble, d'origine _____ comme lui. Sur l'un de ses courriels, A_____ avait également dit qu'il la harcelait. Lorsqu'il avait eu connaissance de ces courriels, il avait pu s'exprimer et dire qu'il ne s'était rien passé. Il a précisé avoir un numéro de téléphone suisse.

H_____ a en outre exposé n'avoir joué aucun rôle dans le licenciement de A_____, seul le propriétaire prenant ce genre de décision. Il a par contre reconnu qu'après l'envoi des courriels mentionnés ci-dessus, A_____ n'était plus la bienvenue au C_____. S'il ne savait pas comment les relations de travail avec celle-ci s'étaient terminées, il avait supposé qu'elle avait probablement été licenciée après l'envoi desdits courriels. A l'époque, il avait effectivement parlé de ceux-ci avec D_____, mais il n'avait jamais été question de la licencier.

e.g E_____, gérant du C_____, a déclaré avoir entendu parler du fait que A_____ s'était plainte de certains managers, sans pouvoir se rappeler qui lui en avait parlé. A son souvenir, elle se plaignait qu'il y avait un malaise, mais il n'avait pas reçu de plainte directe face à laquelle il aurait dû réagir et n'avait donc pas cherché la source de ce malaise. Il avait essayé de gérer le personnel de façon à ce que l'entreprise fonctionne. Il n'y avait cependant, à sa connaissance, aucun autre employé concerné par le malaise qu'exprimait A_____. Ledit malaise

portait sur le nombre d'heures de travail. A_____ ne s'était pas directement plainte auprès de lui des comportements inappropriés que certains managers auraient tenus vis-à-vis d'elle.

Il a expliqué que l'une des raisons du licenciement de A_____ résidait dans le fait qu'elle avait été planifiée, mais ne s'était pas présentée au travail et avait ensuite envoyé des certificats médicaux en retard, qui ne se recoupaient pas dans les dates.

f. A l'audience du 13 février 2019, A_____ a admis avoir reçu les indemnités de la part de l'assurance perte de gain de son employeuse pour le mois de septembre 2017. Partant, elle a renoncé à ses conclusions en paiement de son salaire pour les mois de septembre et octobre 2017.

E. Dans le jugement querellé, le Tribunal a considéré que le licenciement notifié le 13 juin 2017 avec effet au 31 juillet 2017 était nul du fait qu'il était intervenu dans une période de protection relative à une incapacité de travail. Faute d'existence d'un licenciement, la conclusion portant sur l'allocation d'une indemnité pour licenciement abusif était dès lors sans objet. La question de savoir à quelle date les rapports de travail avaient effectivement pris fin pouvait rester indéterminée, dans la mesure où A_____ avait renoncé à sa conclusion en paiement du salaire pour les mois de septembre et octobre 2017. En tout état de cause, sa décision de s'inscrire à l'assurance chômage en octobre 2017, en lieu et place d'offrir ses services à son employeuse une fois son incapacité de travail terminée le 30 septembre 2017, indiquait qu'elle avait *de facto* renoncé à occuper son emploi dès le 1^{er} octobre 2017. S'agissant de la question du harcèlement, l'administration des preuves n'avait pas permis de démontrer, même par un faisceau d'indices, les faits dénoncés par A_____, tant s'agissant du mobbing que du harcèlement sexuel dont elle disait avoir été victime. Par ailleurs, le Tribunal a relevé qu'il était impossible pour B_____ SA de restituer les affaires personnelles de son employée dès lors que celles-ci avaient été jetées et a débouté A_____ de ses conclusions à cet égard dans la mesure où elles se limitaient à la restitution des biens, sans comporter de prétention en paiement d'une indemnité de remplacement. Enfin, les premiers juges ont fait droit à la demande reconventionnelle de B_____ SA tendant à la restitution du montant de 1'689 fr. 55 versé en août 2017, considérant qu'il s'agissait du salaire versé par erreur par l'employeuse alors que l'employée avait déjà perçu ses prestations de l'assurance perte de gain.

EN DROIT

1. 1.1 L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse de plus de 10'000 fr. au dernier état des conclusions (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Déposé dans le délai utile de 30 jours à compter de la notification de la décision et dans la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 3 et 311 CPC), l'appel est recevable.

1.2 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr. (art. 91 CPC), la cause est soumise à la procédure ordinaire (art. 219 et 243 al. 1 CPC *a contrario*). Les maximes inquisitoire (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC) sont applicables.

1.3 La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, le juge d'appel 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).

2. L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir considéré son licenciement comme abusif.

2.1 Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties, conformément à l'art. 335 al. 1 CO. En droit suisse du travail, la liberté de 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).

2.1.1 Selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, le licenciement est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Ces prétentions portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances. Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (cf. art. 328 CO) (arrêt du Tribunal fédéral 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1).

L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas. Il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle est fondée (ATF 136 III 513 consid. 2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_96/2018 du 7 janvier 2019 consid. 3.1; 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1).

Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant

du licenciement (arrêts du Tribunal fédéral 4A_96/2018 du 7 janvier 2019 consid. 3.1; 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1; 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3 et les références citées).

Pour apprécier le caractère abusif du congé, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêts du Tribunal fédéral 4A_96/2018 du 7 janvier 2019 consid. 3.1; 4A_333/2018 du 4 septembre 2018 consid. 3.3.1), en tenant compte de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.5 et les références citées).

2.1.2 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). La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi 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; arrêts du Tribunal fédéral 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1; 4A_507/2013 du 27 janvier 2014 consid. 3; 4A_447/2012 du 17 mai 2013 consid. 4).

2.1.3 Les règles sur le congé abusif sont exclusivement applicables aux contrats de durée indéterminée qui prennent fin par une résiliation ordinaire WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4^{ème} éd., 2019, p. 784).

2.1.4 Aux termes de l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail de l'employé lorsque ce dernier se trouve en incapacité de travail totale ou partielle, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service.

Le congé donné pendant cette période est nul (art. 336c al. 2 CO). La résiliation étant absolument nulle, elle ne peut être convertie en un congé valable pour un prochain terme. L'employeur doit renouveler le congé après la fin de la période de protection en respectant l'échéance stipulée dans le contrat, une simple confirmation de la résiliation (nulle) étant insuffisante (ATF 128 III 212; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 870 et les références citées).

Ainsi, si un congé est déclaré nul, il ne déploie aucun effet juridique *ex lege*. Il ne saurait, par conséquent, être cumulativement nul et abusif puisque qu'il aurait fallu qu'il soit effectif pour être qualifié d'abusif au sens du CO ou de la LEg (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 788-789, LEMPEN, in Commentaire de la loi fédérale

sur l'égalité, AUBERT et LEMPEN [eds], Slatkine, Genève 2011, ad art. 3 LEg, p. 57).

La nullité ou la suspension du congé selon l'art. 336c al. 2 CO ne modifient pas les droits et obligations des parties: le travailleur doit fournir sa prestation de travail alors que l'employeur reste tenu de payer le salaire (art. 319 et 324 CO) (ATF 115 V 437 consid. 5a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_464/2018 du 18 avril 2019 consid. 4.2). Ainsi, une fois que la cause de la protection est terminée, le travailleur est, en principe, censé reprendre son travail, faute de quoi il se trouvera en demeure de fournir sa prestation de travail et n'aura pas droit au salaire. De son côté, l'employeur ne doit pas empêcher le travailleur d'offrir ses services, auquel cas, il devra tout de même payer le salaire du travailleur selon l'art. 324 al. 1 CO (ATF 135 III 349 consid. 4.2 in SJ 2009 I 405; arrêt du Tribunal fédéral 4C.259/2003 du 2 avril 2004 consid. 2.1; AUBRY GIRARDIN, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 43 ad art. 336c CO).

2.2 En l'espèce, il n'est pas contesté que le congé signifié le 13 juin 2017 à l'appelante est intervenu alors que celle-ci se trouvait en incapacité de travail et que sa période de protection au sens de l'art. 336c CO n'était pas échue. Il est par conséquent nul, ne déployant aucun effet juridique et n'affectant dès lors pas la relation contractuelle des parties. Cette résiliation n'étant pas effective, elle ne peut fonder une indemnité pour licenciement abusif au sens de l'art. 336 CO.

Quoi qu'en dise l'appelante, le fait que D_____ lui ait signifié son congé par téléphone le 16 mai 2017 - ce qui est toutefois contesté et non prouvé - ou lorsqu'ils se sont rencontrés sur la Plaine de Plainpalais le 24 mai 2017, demeure sans incidence puisqu'elle était en incapacité de travail à ces dates, ce qu'elle reconnaît elle-même, de sorte qu'elle bénéficiait déjà de la période de protection contre les congés, rendant nulle toute résiliation.

Le congé n'a, par la suite, pas été renouvelé par l'intimée. Aucun élément du dossier ne laisse apparaître une quelconque forme de résiliation postérieure au 13 juin 2017, ce que l'appelante ne prétend au demeurant pas.

Dans ce contexte, l'appelante ne pouvait considérer que son contrat de travail avait été valablement résilié par son employeuse, ce d'autant plus qu'elle était assistée d'un conseil et qu'elle a elle-même soulevé la nullité du congé dans son courrier du 6 juillet 2017. La question de savoir si l'employeuse s'est trouvée en demeure d'occuper l'appelante jusqu'au terme de leurs rapports contractuels, dont il n'est pas contesté qu'ils ont effectivement pris fin au plus tard en octobre 2017, peut rester indéterminée dès lors que l'appelante a renoncé à ses prétentions relatives au paiement de son salaire pour les mois de septembre et octobre 2017.

Les rapports de travail n'ayant pas pris fin à l'initiative de l'employeuse, aucune indemnité pour licenciement abusif ne saurait être octroyée à l'appelante.

En tout état de cause, on ne saurait retenir que le licenciement revêt un caractère abusif.

En effet, l'appelante prétend que le congé serait abusif en raison du fait qu'il lui aurait été donné par son employeuse en représailles à son courrier du 7 juin 2017, dans lequel elle se plaignait de ses conditions de travail. Or, il ressort du dossier que dès que l'intimée a eu connaissance des plaintes de l'appelante, le directeur de l'établissement a procédé à des vérifications en s'enquérant de la situation non seulement auprès des employés mis en cause mais également auprès des jeunes femmes qui travaillaient au bar, lesquels avaient tous démenti les faits dénoncés, se disant même choqués, pour certains d'entre eux, des accusations formulées. En l'absence de tout indice susceptible d'étayer les propos de l'appelante, l'intimée n'a pas pris de mesures particulières, ce qui ne peut lui être reproché. L'appelante ne fournit pour le surplus aucun indice permettant de retenir que l'intimée aurait violé son obligation de protéger sa personnalité. Ainsi que cela ressort du considérant suivant (cf. consid. 3.2 *infra*), aucun élément au dossier ne permet de retenir que l'appelante aurait subi, de la part d'autres collaborateurs ou de ses supérieurs, des atteintes dont l'intimée aurait manqué à la préserver, sous réserve de son retrait du groupe F_____ [réseau social]. Cet élément n'apparaît toutefois pas suffisamment important pour constituer une atteinte à la personnalité assimilable à la notion de "prétention découlant du contrat". Au vu de ce qui précède, il ne saurait être retenu que les doléances de l'appelante ont été à l'origine de son licenciement.

Pour sa part, l'intimée a motivé le congé par des raisons liées à la gestion des équipes et de l'organisation. Lors de leur entretien du 24 mai 2017, l'intimée a fait part à l'appelante du fait qu'au vu de son comportement, il n'était plus possible de l'intégrer dans une équipe. A cet égard, il ressort des témoignages que l'appelante était à l'origine de nombreuses rumeurs infondées, diffusées parmi l'ensemble les employés. D'autre part, le gérant de l'intimée, entendu en qualité de témoin, a confirmé que l'une des raisons du congé se rapportait à des difficultés de planification et d'organisation dues à l'attitude de l'appelante. Bien que mentionnée sur les plannings de travail, cette dernière ne s'était pas présentée à son poste et avait envoyé ses certificats médicaux tardivement et sans que ceux-ci ne coïncident dans les dates. Le besoin de l'intimée de pouvoir compter sur un comportement adéquat de son employée et de connaître la disponibilité de celle-ci afin de pouvoir planifier à l'avance les horaires et s'organiser en conséquence est légitime, de sorte qu'il n'apparaît pas comme un simple prétexte. L'appelante n'a, de son côté, pas établi qu'il ne s'agissait pas des réels motifs ayant justifié le congé, ni que l'intimée abusait de son droit en invoquant ces motifs.

Au vu de ce qui précède, si la résiliation des rapports de travail est certes intervenue peu de temps après le courrier du 7 juin 2017 de l'appelante, il ne peut être retenu que la formulation des prétentions qu'il contient ait été le motif

déterminant du licenciement. Le congé donné à l'appelante n'est en conséquence pas abusif.

Partant, c'est à bon droit que le Tribunal a débouté l'appelante de ses prétentions en versement d'une indemnité pour licenciement abusif.

Le jugement sera confirmé sur ce point.

3. L'appelante fait grief aux premiers juges de ne pas avoir admis qu'elle avait subi du mobbing, alléguant avoir fait l'objet d'un traitement discriminatoire et d'atteintes à son intégrité, à son honneur, ainsi qu'à sa personnalité.

3.1 Le mobbing, qui contrevient à l'obligation de l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (cf. art. 328 al. 1 CO), se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs (arrêt du Tribunal fédéral 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 5.1; 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.2 et les références citées).

Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (arrêts du Tribunal fédéral 8C_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 3.5), mais aussi de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2; 4A_381/2014 du 3 février 2015, consid. 5.1; 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2; 4A_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 4).

Le harcèlement sexuel est un cas particulier d'atteinte à la personnalité, défini à l'art. 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg, RS 151.1). Il peut prendre différentes formes: remarques sexistes, commentaires grossiers ou embarrassants, usage de matériel pornographique, attouchements, invitations gênantes, avances accompagnées de promesses de récompense ou de menaces de représailles (Message du 24 février 1993 concernant la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité) [...], FF 1993 I 1219). Bien que l'art. 4 LEg ne se réfère qu'à des cas d'abus d'autorité, la définition englobe tous les comportements importuns de caractère sexuel, soit également ceux qui contribuent à rendre le climat de travail hostile, par exemple des plaisanteries déplacées (ATF 126 III 395 consid. 7b/bb p. 397; arrêts du Tribunal fédéral 4A_544/2018 du 29 août 2019 consid. 3.1; 4A_18/2018 du 21 novembre 2018

consid. 3.1). Le harcèlement sexuel n'est pas compris dans les situations qui bénéficient de l'allègement du fardeau de la preuve, de sorte que le travailleur doit prouver l'atteinte conformément à l'art. 8 CC (arrêt du Tribunal fédéral 4A_473/2013 du 2 décembre 2013 consid. 3.1 et 3.2)

La violation de l'art. 328 CO est une inexécution contractuelle, qui permet à la victime de réclamer la réparation du dommage, lequel peut consister en une réparation pour tort moral aux conditions posées par l'art. 49 CO (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 398).

Selon l'art. 49 al. 1 CO celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a). L'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (ATF 129 III 715 consid. 4.4 et 120 II 97 consid. 2a et b). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral dans le cas particulier (ATF 129 III 715, consid. 4.4; 137 III 303, consid. 2.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_159/2016 du 1^{er} décembre 2016 consid. 4.1).

3.2 En l'espèce, l'appelante soutient avoir été victime de harcèlement et de diverses sanctions, sans aucune raison valable, constitutives de mobbing.

Les enquêtes n'ont pas permis d'établir le harcèlement dont l'appelante se dit victime. Aucun des témoins entendus, notamment les serveuses et barmaids ayant travaillé avec l'appelante, n'a corroboré les faits dénoncés par cette dernière, en particulier les prétendues avances consistant en des clins d'œil et en des invitations à sortir ou à consommer de la drogue, personne n'ayant remarqué ce genre de gestes ou entendu l'appelante se plaindre de tels comportements. Aucun élément ne permet de remettre en cause les déclarations des témoins, lesquelles sont cohérentes et concordantes. Bien que l'appelante conteste longuement certaines déclarations dans la partie EN FAIT de son mémoire d'appel, elle ne fait qu'exposer sa propre version des faits, sans étayer ses propos par un début de preuve. Elle ne parvient ainsi pas à rendre sa version des faits plus crédible. Les pièces figurant au dossier ne permettent pas davantage d'étayer les allégations de l'appelante, étant relevé que les quelques extraits de conversation produits se réfèrent à une tierce personne pour le premier, émanent d'un numéro de téléphone français dont l'auteur n'est pas déterminé pour le deuxième ou encore reflètent, pour le dernier, une discussion qui semble davantage amicale qu'importune au vu des réponses de l'appelante ("*thanks a lot bro your the best*" / "*LOL yeah. I know. Well said ! LOL*").

Il ressort par ailleurs des témoignages que les anciens collègues de l'appelante avaient tous de bonnes relations avec les managers. Si H_____ était certes plus strict que les autres managers, imposant une ambiance moins détendue au bar lorsqu'il était présent, il n'exerçait pas plus de pression que ses collègues et se comportait plus ou moins de la même manière avec toutes les barmaids. Bien que le témoin N_____ ait eu l'impression qu'il n'était pas équitable dans la répartition des horaires, ses déclarations sont toutefois contredites par celles du responsable du bar qui était, quant à lui, certain que son supérieur ne faisait pas de favoritisme. Pour le surplus, les témoins n'ont relevé aucun comportement déplacé ou inadéquat, en particulier vis-à-vis de l'appelante.

Concernant la diminution d'heures de travail alléguée par l'appelante, ses fiches de salaire ne font pas apparaître une diminution qui s'apparenterait à une sanction injustifiée. A teneur de ces documents, l'appelante travaillait en moyenne 116 heures par mois en 2016, soit environ 28 heures par semaine (116 heures / 4.2 semaines). En 2017, elle a encore réalisé 109.5 heures de travail en janvier et 33 heures du 1^{er} au 8 février 2017, étant précisé qu'elle s'est trouvée en incapacité de travail à partir du 8 février, ce qui correspond, dans une mesure équivalente, à son temps de travail moyen effectué par le passé. En avril 2017, son temps de travail s'est élevé à 93.25 heures et à 67 heures pour trois semaines au mois de mai 2017. Si l'on peut constater une légère baisse d'activité durant ces deux derniers mois, celle-ci n'est toutefois pas aussi importante que ce que prétend l'appelante et ne dénote pas une volonté intentionnelle de lui nuire. Le témoin L_____ a confirmé qu'il pouvait arriver que les auxiliaires travaillent moins d'heures certaines semaines, ce qui découle de la nature même du statut d'auxiliaire et des besoins fluctuants de l'entreprise. D'autre part, la diminution d'heures de l'appelante s'explique également par le fait que l'intimée a engagé du personnel pour la remplacer durant son arrêt maladie, de sorte qu'il a fallu partager les heures de travail à son retour.

Quant à la correction de ses relevés d'heures de travail, l'appelante ne fait état que d'un cas isolé survenu le 12 mai 2017 (portant sur 15 minutes), sans toutefois apporter d'élément probant susceptible de prouver le temps de travail supplémentaire. Aucun autre incident de ce type n'a été évoqué par l'appelante, ni par d'autres employés du bar.

L'appelante allègue encore que le paiement de son salaire de juin 2017 aurait été suspendu volontairement. En dépit du fait que cet allégué constitue un fait nouveau irrecevable à ce stade de la procédure (art. 317 CPC), là encore, aucun élément probant ne permet de considérer que tel a effectivement été le cas.

En revanche, il est établi que l'appelante a été écartée du groupe F_____ [réseau social], lequel constitue un canal de communication entre les employés. Cela étant, comme l'a relevé à juste titre le Tribunal, il s'agit d'un événement isolé qui

ne suffit pas en tant que tel à admettre l'existence de mobbing tel que défini par la jurisprudence.

Enfin, bien qu'il soit regrettable que l'intimée n'ait pas pris la peine de restituer les affaires personnelles de l'appelante avant de vider les casiers du vestiaire, dont celui de l'appelante, sur lesquels ne figurait aucun nom, force est de constater que cette mesure ne visait pas uniquement cette dernière mais l'ensemble des employés. On ne saurait ainsi y voir une sanction prise spécifiquement à l'encontre de l'appelante ou un acte destiné à l'isoler ou à l'exclure.

En définitive, les actes avérés qu'a subis l'appelante de la part de l'employeuse ne relèvent pas du harcèlement, ni du mobbing. De surcroît, il ne résulte pas des éléments recueillis par le Tribunal que l'appelante aurait subi une atteinte grave à sa personnalité, dont la souffrance morale dépasserait le degré exigé par la jurisprudence et justifierait une indemnité pour tort moral.

Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ce point également.

4. L'appelante conclut au déboutement de l'intimée de toutes ses conclusions reconventionnelles. Elle soutient que le versement de 1'689 fr. 55 du 28 août 2017 a été effectué par l'intimée en toute connaissance de cause et ne correspond en rien à un enrichissement illégitime.

4.1 A teneur de l'art. 62 CO, celui qui, sans cause légitime, s'est enrichi aux dépens d'autrui, est tenu à restitution (al. 1). La restitution est due, en particulier, de ce qui a été reçu sans cause valable, en vertu d'une cause qui ne s'est pas réalisée, ou d'une cause qui a cessé d'exister (al. 2).

Les conditions d'application de l'art. 62 CO sont au nombre de quatre, à savoir un enrichissement du débiteur, un appauvrissement du créancier, la connexité entre l'appauvrissement de l'un et l'enrichissement de l'autre, et enfin l'absence de cause légitime à l'enrichissement du débiteur (CHAPPUIS, Commentaire romand, Code des obligations I, 2012, n. 3 ad art. 62 CO).

Celui qui agit en restitution de l'enrichissement illégitime doit établir que l'avantage obtenu à ses dépens est dépourvu de cause légitime (art. 8 CC). Il y a absence de cause légitime notamment lorsqu'une prestation est effectuée en l'absence de tout contrat, sur la base d'un contrat inexistant ou de celle d'un contrat qui serait nul (CHAPPUIS, op. cit., n. 18 ad. art. 62 CO).

L'action en enrichissement illégitime a pour fonction de corriger un déplacement patrimonial qui profite sans droit au débiteur (CHAPPUIS, op. cit., n. 2 ad art. 62 CO; SCHULIN, Basler Kommentar, OR I, 6ème éd., 2015, n. 1 ad art. 62 CO). L'enrichi doit ainsi restituer ce qu'il a reçu sans droit et dont il se trouve encore enrichi au moment où la répétition est exigée (ATF 87 II 137, JdT 1961 I 604; TERCIER/PICHONNAZ, Le droit des obligations, 2012, n. 1856 et 1857).

4.2 En l'espèce, l'appelante a reconnu avoir perçu, pour le mois d'août 2017, la somme de 1'689 fr. 55 de l'intimée en plus des prestations de l'assurance perte de gain.

En dépit du terme "ajustement" figurant sur sa fiche de salaire, l'appelante ne peut être suivie lorsqu'elle prétend que le montant versé par l'employeuse correspondrait à un ajustement visant à rémunérer des heures de travail des mois précédents restées impayées, dès lors qu'elle se trouvait en incapacité totale de travail depuis le mois de mai 2017 et qu'elle ne pouvait ainsi accumuler des heures non payées. Compte tenu du temps de travail variable de l'appelante et de son absence due à son arrêt médical, il faut comprendre le terme "ajustement" comme étant le salaire moyen de référence, arrêté sur la moyenne des douze derniers mois, déclaré à l'assurance pour calculer les indemnités perte de gain, comme cela ressort des explications figurant sur le décompte de salaire.

Il s'ensuit que le montant de 1'689 fr. 55 correspond à la rémunération du mois d'août 2017, laquelle a, par conséquent, été versée tant par l'assurance que par l'employeuse. L'appelante a d'ailleurs déclaré devant le Tribunal ne pas avoir compris sur le moment la raison de ce versement puisqu'elle avait déjà reçu les indemnités perte de gain, avant de déclarer, sans pouvoir être suivie, qu'il s'agissait de la rétribution d'heures de travail, pour enfin prétendre qu'il était destiné à acheter son silence, ce qui ne trouve pas non plus d'assise dans le dossier.

C'est donc à bon droit que le Tribunal a considéré que le versement du montant de 1'689 fr. 55 ne reposait sur aucune cause, le salaire ayant déjà été versé, et constituait dès lors un enrichissement illégitime, soumis à restitution.

L'appel sera rejeté sur ce point également et le jugement entrepris confirmé dans son intégralité.

- 5.** Au regard de la valeur litigieuse inférieure à 50'000 fr., il n'y a pas lieu de percevoir des frais judiciaires d'appel (art. 116 CPC, art. 19 al. 3 let. c LaCC).

Par ailleurs, s'agissant d'une cause soumise à la juridiction prud'homale, 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 le 24 juin 2019 par A_____ contre le jugement JTPH/188/2019 rendu le 22 mai 2019 par le Tribunal des Prud'hommes dans la cause C/2948/2018.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Dit que la procédure est gratuite et qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur; Monsieur Kasum VELII, 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.