

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/5672/2018-3

CAPH/146/2020

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 29 JUILLET 2020

Entre

Madame A_____, domiciliée c/o **B**_____, _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 4 septembre 2019 (JTPH/331/2019), comparant par le syndicat UNIA, chemin Surinam 5, 1203 Genève, auprès duquel elle fait élection de domicile,

et

C_____ **SÀRL**, sise _____, intimée, comparant par M^e Anne BESSONNET, avocate, avenue du Midi 37, case postale 1264, 1701 Fribourg, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 29 juillet 2020.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/331/2019 du 4 septembre 2019, notifié le 9 septembre 2019 à A_____, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal), statuant par voie de procédure simplifiée, a, à la forme, notamment déclaré recevables la demande principale formée le 12 juillet 2018 par A_____ (ch. 1 du dispositif) ainsi que la demande reconventionnelle formée le 17 octobre 2018 par C_____ SÀRL (ch. 2) et, au fond, condamné C_____ SÀRL à verser à A_____ la somme brute de 435 fr. 20 avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2017 (ch. 4), invité C_____ SÀRL à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 5), débouté C_____ SÀRL de sa conclusion reconventionnelle (ch. 6), dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 7) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 8).

B. a. Par acte expédié au greffe de la Cour de justice le 9 octobre 2019, A_____ a formé appel à l'encontre de ce jugement, concluant à l'annulation du chiffre 8 de son dispositif.

Cela fait, elle a conclu à ce que C_____ SÀRL soit condamnée à lui verser les sommes de 166 fr. brut avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} août 2017, 13'737 fr. 30 brut avec intérêts à 5% l'an dès le 11 octobre 2017 et 15'438 fr. 60 net avec intérêts à 5% l'an dès le 11 octobre 2017.

Préalablement, elle a conclu à ce que la Cour lui accorde un court délai supplémentaire pour compléter son appel par la production d'une attestation médicale de son psychiatre.

Dans son mémoire d'appel, elle a allégué une cinquantaine de faits nouveaux portant essentiellement sur les circonstances entourant la dégradation des relations entre les parties entre fin mai et août 2017. A l'appui de ces faits nouveaux, elle a produit huit pièces nouvelles consistant en des captures d'écran de téléphone portable affichant des messages échangés entre les parties de mai à septembre 2017. Elle a également offert en preuve l'audition des parties ainsi que l'audition de témoins.

b. Le 17 octobre 2019, elle a produit l'attestation précitée de son psychiatre.

c. C_____ SÀRL n'a pas fait usage de son droit de réponse dans le délai imparti, étant relevé que durant ledit délai, par courrier du 14 novembre 2019, son conseil a sollicité de la Cour une prolongation du délai de réponse, ce qui lui a été refusé.

d. Les parties ont été informées par avis du greffe de la Cour du 25 novembre 2019 de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :

a. C_____ SÀRL (ci-après également : la société) est une société à responsabilité limitée ayant son siège à Genève, dont le but social est l'exercice d'activités dans le domaine des cures d'amincissement, d'anti-âge et de bien-être, ainsi que des soins esthétiques.

Ses associés gérants sont D_____ et E_____, tous deux bénéficiant d'une signature individuelle.

b. Le 2 janvier 2017, A_____ (ci-après également : l'employée) a été engagée par C_____ SÀRL en qualité d'employée de cabine au sein d'un institut de beauté exploité par la société.

Le temps de travail convenu était de quatorze heures par semaine, non garanties, dont la répartition était fixée d'entente avec la société par un planning communiqué deux semaines à l'avance à l'employée. Le contrat-type de travail des esthéticiennes (ci-après : CTT) faisait partie intégrante dudit contrat. Le salaire horaire brut a été fixé à 22 fr., indemnités de vacances incluses. Le délai de résiliation était d'un mois pour la fin d'un mois durant la première année de service.

c. A_____ a également exercé la profession de masseuse en tant qu'indépendante dans un cabinet nommé F_____, partagé avec une amie thérapeute, G_____.

A_____ a définitivement quitté ce cabinet fin janvier 2017 (tém. G_____).

d. Le 18 mai 2017, A_____ est tombée enceinte. S'agissant du moment auquel elle a appris cet état et l'a communiqué à son employeuse, sa position a fluctué.

En première instance, elle a indiqué tout d'abord avoir informé son employeuse de sa grossesse par courrier du 14 juillet 2017 puis, plus tard, elle a allégué lui en avoir fait part au cours d'un entretien téléphonique datant de fin mai 2017.

En appel, elle a allégué n'avoir découvert sa grossesse que le 3 juillet 2017 et en avoir informé C_____ SÀRL le même jour.

e. Par courrier daté du 30 mai 2017 et contresigné par les parties, C_____ SÀRL a licencié A_____ pour la fin du mois de juin 2017.

La société a invoqué comme motif une baisse de son chiffre d'affaires pendant la basse saison.

D_____ a expliqué au Tribunal que son chiffre d'affaires avait en effet diminué de moitié au premier semestre de l'année 2017, raison pour laquelle elle avait pris la décision de licencier A_____. Elle pensait alors que cette diminution n'était

due qu'à une baisse d'activité saisonnière. Or, elle avait appris ultérieurement que la clause d'exclusivité territoriale dont devait bénéficier son commerce, dans le cadre du contrat de franchise qu'elle avait souscrit, n'avait pas été respectée par le franchiseur, avec pour conséquence une baisse importante de son chiffre d'affaires. Elle estimait avoir été victime d'une escroquerie, au même titre que d'autres franchisés, ce qui avait fait l'objet notamment d'un article dans un journal en mai 2019.

A_____ soutient pour sa part que le courrier de licenciement du 30 mai 2017 aurait été antidaté. Elle allègue que la lettre de congé ne lui aurait été remise qu'en date du 4 juillet 2017 par D_____ lors d'un entretien convoqué par cette dernière, alors qu'elle venait d'apprendre la grossesse de son employée.

f. Par courrier recommandé du 14 juillet 2017, adressé à C_____ SÀRL, A_____ s'est opposée à son licenciement. Elle a rappelé avoir envoyé un message "H_____" [réseau de communication] le 12 juillet 2017, à teneur duquel elle annonçait que le licenciement était nul en raison du fait qu'elle était enceinte. Compte tenu de cette nullité, A_____ se déclarait disponible pour poursuivre son activité sur la même base horaire que précédemment.

g. Par courrier du 21 juillet 2017, C_____ SÀRL a contesté avoir reçu le message du 12 juillet 2017. Elle a ajouté qu'elle n'avait appris la grossesse de A_____ qu'à réception de son courrier du 14 juillet 2017, mais qu'elle n'avait pas encore reçu de certificat médical l'attestant. Le licenciement pour motif économique était donc maintenu.

h. Par courrier du 27 juillet 2017, rédigé par le syndicat qui l'assiste depuis lors, A_____ a transmis à C_____ SÀRL un certificat médical établi par son gynécologue, daté du 14 juillet 2017 et attestant qu'elle était enceinte depuis le 18 mai 2017. Son licenciement étant intervenu durant une période de protection, elle en concluait qu'il était nul. Elle réitérait donc sa proposition de réintégrer son poste aux conditions énoncées dans son courrier du 14 juillet 2017.

i. Par courrier du 3 août 2017, A_____ a rappelé à C_____ SÀRL qu'elle occupait un deuxième emploi qu'elle exerçait le matin. Elle demandait en conséquence que ses horaires soient planifiés l'après-midi, comme auparavant. Elle annonçait par ailleurs qu'elle ne pourrait pas reprendre son poste le 4 août 2017, compte tenu de son état de santé.

Un certificat médical attestant de son incapacité totale de travail du 28 juillet au 11 août 2017 était joint à ce courrier.

j. Par courrier du 3 août 2017, C_____ SÀRL a accusé réception du certificat médical attestant de sa grossesse et elle a invité A_____ à réintégrer son poste.

C_____ SÀRL s'étonnait en outre d'apprendre que A_____ occupait un deuxième emploi le matin. En effet, elle devait se rendre disponible en fonction des horaires qui lui étaient proposés.

Enfin, C_____ SÀRL faisait valoir que, suite à son licenciement, A_____ n'avait fait part de sa disponibilité pour travailler qu'à compter de son courrier du 14 juillet 2017. En conséquence, elle n'acceptait de lui verser son salaire du mois de juillet 2017 que pour la période du 15 au 31 juillet 2017.

k. De janvier à juin 2017, A_____ a perçu un salaire mensuel brut moyen évalué par le Tribunal à 1'349 fr. 15, ce qui n'est pas contesté en appel.

l. Le 4 août 2017, C_____ SÀRL a établi une fiche de salaire à l'attention de A_____ pour le mois de juillet 2017, selon laquelle son salaire mensuel brut était de 615 fr. 75 pour vingt-huit heures de travail.

Le 10 août 2017, la société lui a versé la somme de 555 fr. 45 correspondant à son salaire net pour le mois de juillet 2017.

m. Dès le 11 août 2017, A_____ a perçu des indemnités journalières de l'assurance perte de gain maladie.

n. Selon les certificats médicaux émis par ses différents médecins, A_____ a été déclarée incapable de travailler pour cause de maladie à 100% du 28 juillet 2017 au 16 mars 2018.

o. Par courrier recommandé du 10 octobre 2017, C_____ SÀRL a résilié avec effet immédiat le contrat de travail de A_____.

L'employeuse a justifié ce congé par la découverte de la tentative de son employée de détourner à son profit certains clients en leur offrant des soins, dispensés dans d'autres locaux, à des tarifs préférentiels, ce qu'elle avait appris des clients eux-mêmes.

p. Le 17 octobre 2017, A_____ s'est opposée à son licenciement, qu'elle estimait injustifié et abusif. Elle contestait avoir détourné ou prodigué des soins à la clientèle de la société en dehors de l'institut. Elle rappelait qu'elle était enceinte et en arrêt maladie.

q. Le 27 octobre 2017, D_____ a répondu à A_____ que des clients s'étaient plaints de ses agissements, expliquant qu'elle leur avait, à plusieurs reprises, donné ses coordonnées privées et proposé des soins moins chers en dehors du cabinet. Elle disposait déjà de neuf courriers de plaintes de ses clients et entreprenait de contacter tous les clients ayant été pris en charges par A_____.

Pour preuve, D_____ joignait au courrier un document écrit le 10 octobre 2017 par I_____, client de l'institut depuis une dizaine d'années. Dans ce document, I_____ expliquait qu'il avait souscrit une cure en mars 2017 pour quelques séances. Lors de ses visites, il avait été pris en charge par A_____. Au bout de quelques séances, après l'avoir mis à l'aise un jour dans une cabine, elle avait chuchoté en lui donnant discrètement son numéro de téléphone et en lui disant qu'il ne fallait rien dire et qu'il pouvait faire des soins de massages et de drainage lymphatique directement dans son salon de massage [au quartier des] J_____ à Genève.

r. Interrogé par le Tribunal en qualité de témoin, I_____ a confirmé que, dans le cadre d'une cure d'amincissement qui avait commencé en mars 2017, étant précisé qu'une cure pouvait durer quatre mois, A_____ lui avait proposé de suivre des traitements de massage, dans des locaux situés à la rue 1_____ [aux J_____], rue dans laquelle lui-même travaillait. L'employée lui avait proposé cela spontanément alors qu'elle était en train de lui faire un soin dans les locaux de la société. Il avait été un peu surpris. Après la séance et toujours dans les locaux de l'institut, il lui avait néanmoins demandé son numéro de téléphone portable "pour savoir ce qu'elle racontait". Il n'avait cependant pas conservé ce numéro qu'il avait noté sur un bout de papier, mais qu'il avait jeté par la suite sans l'utiliser. Il ne savait plus quand cela s'était passé car en août 2017, on lui avait diagnostiqué une dépression.

I_____ a déclaré avoir rapporté cet événement à D_____ et avoir, le même jour, dans les locaux de C_____ SÀRL, rédigé le document du 10 octobre 2017 dans le but de certifier les faits. D_____ avait été surprise d'apprendre cet événement et elle lui avait alors demandé s'il avait contacté A_____ afin de recevoir des massages à la rue 1_____. Il lui avait répondu par la négative.

s. Une autre cliente de la société, K_____, également entendue par le Tribunal en qualité de témoin, a déclaré que A_____ lui avait prodigué des drainages lymphatiques à deux reprises. Selon ses souvenirs, A_____ ne lui avait pas proposé de massages à l'extérieur de l'institut.

t. Il ressort des extraits bancaires produits par A_____ couvrant la période de mai à septembre 2017 que, le 8 juin 2017, 100 fr. ont été virés sur son compte par L_____. Le 22 juin 2017, M_____ lui a versé 100 fr., indiquant comme motif du versement "séance 21.06.2017". Le 19 juillet 2017, son compte a été crédité de 552 fr. par la société N_____ SÀRL. Le 21 août 2017, L_____ lui a à nouveau versé 100 fr. avec pour motif "*for massage*".

Au sujet de ces versements, A_____ a expliqué dans le cadre de la procédure que le paiement de M_____ se référait en réalité à une ancienne séance effectuée dans son ancien cabinet. Elle a confirmé qu'elle avait travaillé de manière

sporadique pour la société N_____ SÀRL, laquelle délivrait des chèques cadeaux. L_____ était le seul client qu'elle avait conservé après avoir renoncé à son statut d'indépendante fin janvier 2017. Elle avait continué à lui prodiguer des massages chez lui, environ une fois par mois, et notamment en août 2017.

D. a. Par demande déposée le 5 mars 2018, déclarée non conciliée le 25 avril 2018, et introduite devant le Tribunal le 12 juillet 2018, A_____ a assigné C_____ SÀRL en paiement de la somme totale de 29'756 fr. 90. Cette somme se décomposait comme suit :

- 166 fr. brut avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} août 2017, à titre de solde de salaire du 28 au 31 juillet 2017;
- 415 fr. brut avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2017, à titre de solde de salaire du 1^{er} au 10 août 2017;
- 13'737 fr. 30 brut avec intérêts à 5% l'an dès le 11 octobre 2017, à titre de salaire pendant la période de protection et ensuite durant le délai de congé;
- 7'719 fr. 30 net avec intérêts à 5% l'an dès le 11 octobre 2017, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié correspondant à six mois de salaire;
- 7'719 fr. 30 net avec intérêts à 5% l'an dès le 11 octobre 2017, à titre d'indemnité supplémentaire pour tort moral correspondant à six mois de salaire.

b. Par mémoire de réponse et demande reconventionnelle du 17 octobre 2018, C_____ SÀRL a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions. Sur demande reconventionnelle, elle a conclu à ce que A_____ soit condamnée au paiement de 1'500 fr. à titre de dommages et intérêts.

c. Le 22 novembre 2018, A_____ a conclu, sur demande reconventionnelle, au déboutement de C_____ SÀRL de toutes ses conclusions. Sur demande principale, elle a modifié une de ses conclusions, réclamant le paiement de la somme brute de 782 fr. 60 à titre de solde de salaire pour la période du 1^{er} au 15 juillet, 2017 en lieu et place de 166 fr. brut à titre de solde de salaire pour la période du 28 au 31 juillet 2017. Elle a persisté dans ses autres conclusions.

d. Le Tribunal a tenu plusieurs audiences de débats principaux, lors desquelles des témoins ont été entendus. Leurs déclarations ont été reprises ci-dessus dans la mesure utile.

e. Lors de l'audience du 28 juin 2019, les parties ont persisté dans leurs conclusions prises en dernier lieu devant le Tribunal, qui a gardé la cause à juger.

E. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a constaté que la nullité du premier licenciement intervenu en temps inopportun n'était pas contestée par les parties. Il a en outre considéré que A_____ avait droit au paiement de son salaire non versé durant le délai d'attente fixé par l'assurance perte de gain maladie, et a condamné à ce titre la société à lui verser l'équivalent de dix jours de salaire pour la période du 1^{er} au 10 août 2017 correspondant à la somme brute de 435 fr. 20. Cet aspect du jugement n'est pas contesté en appel.

S'agissant des points encore litigieux en appel, le Tribunal a considéré qu'il avait acquis l'intime conviction que l'employée avait informé pour la première fois son employeuse du fait qu'elle était enceinte par son courrier du 14 juillet 2017, dans lequel elle invoquait également la nullité du licenciement. En outre, elle n'avait remis que le 27 juillet 2017 à la société le certificat médical attestant de sa grossesse, établi le 14 juillet 2017. L'employée avait ainsi, de manière fautive, failli à son devoir de diligence et de fidélité envers son employeuse en annonçant tardivement sa grossesse et en ne proposant de reprendre le travail que six semaines après avoir reçu sa lettre de licenciement, et quatorze jours après la fin prévue des rapports de travail. L'employée, qui n'avait aucun motif d'empêchement, devait fournir sa prestation en travail, ou à tout le moins proposer ses services à la société dès le début du mois de juillet 2017. Or, A_____ n'avait pas offert ses services pour la période du 1^{er} au 15 juillet 2017. C'était donc à bon droit que C_____ SÀRL ne lui avait pas versé de salaire pour la période du 1^{er} au 15 juillet 2017.

Le Tribunal a ensuite considéré que le licenciement avec effet immédiat, lequel avait été notifié sans délai suite à la découverte des circonstances le motivant, était justifié par une violation de l'obligation de fidélité et de diligence du travailleur. Il résultait en effet des enquêtes que l'employée avait tenté, sur son lieu de travail, de détourner la clientèle de la société, ce qui avait irrémédiablement rompu le lien de confiance avec l'employeuse. Selon le Tribunal, le témoignage de I_____ était probant et corroborait les explications de l'intimée quant au motif du licenciement immédiat. De plus, l'employée avait fait preuve d'inconstance et de contradictions dans ses explications à propos d'une activité indépendante parallèle après le début des rapports de travail entre les parties, notamment alors qu'elle était dans l'incapacité totale de travailler. Le congé n'était en tous les cas pas fondé sur la grossesse de l'employée; il n'était donc ni abusif, ni discriminatoire.

Considérant que le licenciement immédiat était justifié, le Tribunal a débouté l'employée de ses conclusions en paiement d'une indemnité correspondant au salaire qui aurait été versé pendant la période de protection et durant le délai de congé, d'une indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié au sens de l'article 337c al. 3 CO et d'une indemnité pour tort moral.

Enfin, le Tribunal a débouté la société de sa prétention au paiement de dommages-intérêts.

EN DROIT

1. 1.1 L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) dans les délai et forme utiles (art. 130, 131, 142 al. 1 et 311 CPC) par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), à l'encontre d'une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC) rendue par le Tribunal des prud'hommes dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance était supérieure à 10'000 fr. (art. 91 ss et 308 al. 2 CPC).

1.2 La Cour dispose d'un pouvoir d'examen complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (art. 157 CPC; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_55/2017 du 16 juin 2017 consid. 5.2.3.2).

1.3 Etant donné que le litige concerne le licenciement que l'appelante allègue avoir subi du fait de sa grossesse, il relève de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1). La procédure simplifiée est donc applicable indépendamment de la valeur litigieuse (art. 243 al. 2 let. a CPC).

1.4 La cause est soumise aux maximes inquisitoire (art. 55 al. 2 et 247 al. 2 let. a CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC), de sorte que le Tribunal établit les faits d'office et qu'il est lié par les conclusions des parties.

2. L'appelante fonde en partie son appel sur l'allégation d'une série de faits intervenus en 2017, non allégués en première instance. A l'appui, elle produit pour la première fois en appel huit pièces nouvelles consistant en des captures d'écrans de téléphone portable comportant des messages H_____ datant de l'été 2017. Elle soutient avoir été dans l'incapacité de se rappeler en première instance de ces pièces et de ces faits en raison de troubles de mémoire dus aux événements traumatisants de l'été 2017. Elle offre de justifier son retard en produisant également, huit jours après l'écoulement du délai d'appel, une attestation médicale de son psychiatre.

2.1. 2.1.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de diligence (let. b). Des faits ou moyens de preuve que la partie a fautivement, par intention ou

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

2.1.2 La maxime inquisitoire simple, aussi qualifiée de maxime inquisitoire sociale (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC), a pour but de protéger la partie faible au contrat, de garantir l'égalité entre les parties au procès et d'accélérer la procédure (ATF 125 III 231 consid. 4a). Selon la volonté du législateur, le tribunal n'est soumis qu'à une obligation d'interpellation accrue. Comme sous l'empire de la maxime des débats, applicable en procédure ordinaire, les parties doivent recueillir elles-mêmes les éléments du procès. Le tribunal ne leur vient en aide que par des questions adéquates afin que les allégations nécessaires et les moyens de preuve correspondants soient précisément énumérés. Mais il ne se livre à aucune investigation de sa propre initiative. Lorsque les parties sont représentées par un avocat, le tribunal peut et doit faire preuve de retenue, comme dans un procès soumis à la procédure ordinaire (ATF 141 III 569 consid. 2.3.1 et les références citées; Message du 28 juin 2006 relatif au code de procédure civile suisse, FF 2006 6841, 6956 ch. 5.16 ad art. 242 s.). La maxime inquisitoire ne dispense donc pas les parties de collaborer activement à l'établissement des faits. Il leur incombe de renseigner le juge sur les faits de la cause et de lui indiquer les moyens de preuves disponibles (arrêts du Tribunal fédéral 5A_925/2016 du 5 septembre 2017 consid. 4.1; 5A_138/2015 du 1^{er} avril 2015, consid. 3.1). Elle ne sert pas non plus à suppléer les carences d'une partie négligente (DIETSCHY, les conflits de travail en procédure civile, thèse 2011, p. 145 n. 284).

2.1.3 Les conditions de l'art. 317 al. 1 CPC sont applicables même lorsque la cause est soumise à la maxime inquisitoire sociale (ATF 142 III 413 consid. 2.2.2; ATF 138 III 625 consid. 2.2). Si cette maxime s'applique à une procédure, l'art. 229 al. 3 CPC ne concerne que la première instance. En appel, seul l'art. 317 al. 1 CPC, lequel régit de manière complète et autonome la possibilité pour les parties d'invoquer des faits et moyens de preuve nouveaux en procédure d'appel. La procédure simplifiée implique en effet logiquement qu'elle doit être plus rapide et plus expédiente; il serait donc paradoxal qu'elle soit en réalité plus difficile parce que le plaideur négligent pourrait faire rebondir la cause en appel en invoquant pour la première fois des faits ou moyens de preuve qu'il a omis de présenter en première instance (ATF 138 III 625 consid. 2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_310/2012 du 1^{er} octobre 2012 consid. 2.1).

2.2 En l'espèce, l'appelante soutient avoir subi en été 2017 de la part de l'intimée, alors qu'elle était enceinte, des actes de menaces et de chantage si violents et si dégradants, qu'ils auraient provoqué chez elle un stress puis une dépression très

sévère. Afin de préserver sa grossesse et sa santé, ses médecins lui auraient conseillé de ne plus penser aux échanges avec l'intimée et d'éviter toute interaction avec cette dernière. C'est pour cette raison qu'elle aurait effacé de sa mémoire les événements du mois de juillet 2017 et qu'elle se serait retrouvée par la suite dans l'incapacité de s'en souvenir et de les retracer avec précision. Cela expliquerait selon elle le fait que lors de l'audience du 6 mai 2019, elle avait évoqué ces événements de manière confuse en se trompant dans les dates. Elle considère que la Cour devrait ainsi tenir compte de la gravité de ces événements et prendre en compte les faits et moyens de preuve nouveaux produits en appel.

Pour prouver ses allégations, l'appelante s'appuie sur une attestation médicale établie par son psychiatre le 15 octobre 2019, produite après le délai d'appel. Or, cette attestation ne relate pas de faits postérieurs au 28 juin 2019, date à laquelle le Tribunal a gardé la cause à juger. L'appelante ne démontre pas non plus que, même en faisant preuve de la diligence requise, elle n'aurait pas été en mesure d'obtenir ce certificat avant l'expiration du délai d'appel, alors qu'elle invoquait déjà dans son acte d'appel qu'elle avait effacé de sa mémoire certains faits en première instance, ce qu'elle offrait de prouver par ledit certificat. Pour ces motifs déjà, cette pièce est irrecevable.

Au surplus, il ressort du certificat que l'appelante a souffert d'un trouble anxieux important avec des crises d'angoisse ainsi que d'une dépression, déclenchés par les événements stressants et difficiles de 2017. Il n'atteste cependant pas qu'elle aurait souffert de troubles ayant pour conséquence l'impossibilité de se rappeler de certains événements de 2017. Il ne fait que noter les difficultés décrites par l'appelante à se remémorer et à restituer ces détails dans leur ordre chronologique, et il ajoute qu'il est possible qu'elle ait eu des oublis ou des difficultés à restituer correctement les événements dans l'ordre, notamment en situation de stress. Enfin, le certificat se limite à évoquer des mécanismes psychiques de défense sous forme d'amnésie pouvant apparaître "de façon générale" dans certaines circonstances, sans toutefois certifier que l'appelante aurait souffert d'une telle amnésie dans le cas d'espèce.

Par conséquent, dans la mesure où il ne fait pas clairement état d'un lien de causalité entre les événements subis par l'appelante en 2017 et sa prétendue incapacité à s'en remémorer pendant toute la procédure de première instance, ce certificat, à considérer qu'il soit recevable, ne permet en tout état pas de justifier le retard de l'appelante dans l'allégation de nombreux faits et la production de huit pièces.

En outre, il n'est pas soutenable de prétendre que l'appelante, qui a notamment retrouvé d'elle-même les échanges de messages nouvellement produits, n'était pas en état de le faire pendant toute la procédure de première instance, dont la cause a été gardée à juger le 28 juin 2019, soit près de deux ans après les événements

litigieux. La procédure de première instance ayant duré plus de quatorze mois, l'appelante disposait de tout le temps nécessaire pour rechercher ces messages, qui se trouvaient par ailleurs dans un téléphone portable auquel elle n'a pas allégué qu'il lui était impossible d'accéder. Il sied également de préciser qu'elle est assistée depuis le mois de juillet 2017 d'un conseil, à savoir un syndicat spécialisé dans le droit du travail. Ainsi, la maxime inquisitoire sociale doit être appliquée avec retenue et l'appelante devait collaborer activement à l'établissement des faits en recueillant et en produisant elle-même les éléments nécessaires à son procès avec l'aide de son conseil. La Cour ne peut y suppléer à ce stade de la procédure.

Partant, l'appelante n'a pas démontré que, même en faisant preuve de diligence, elle n'aurait pas été en mesure de produire les huit pièces nouvelles datant du mois de juillet 2017 et alléguer la cinquantaine de faits figurant dans le mémoire d'appel avant le 28 juin 2019.

Par conséquent, les pièces produites et les faits allégués en seconde instance par l'appelante sont irrecevables.

3. Dans un premier grief, l'appelante reproche au Tribunal de ne pas lui avoir alloué de salaire pour la période du 1^{er} au 14 juillet 2017. Elle soutient que les relations de travail auraient continué en juillet 2017, étant donné que la lettre de résiliation du 30 mai 2017, qui ne lui aurait été remise que le 4 juillet 2017 par l'intimée, aurait été antidatée. En outre, au vu de déroulement des événements entre le 3 et 12 juillet 2017, on ne saurait lui reprocher de pas avoir proposé ses services à son employeuse. Elle conclut à ce que l'intimée soit par conséquent condamnée à lui verser le montant brut de 166 fr. correspondant au solde de son salaire pour le mois de juillet 2017.

- 3.1. **3.1.1** Chaque partie a le droit de résilier, sans indication de motif, un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée (art. 335 al. 1 CO).

A teneur de l'art. 14 al. 2 du Contrat-type de travail des esthéticiennes, déclaré de force obligatoire sur le canton de Genève (ci-après CTT - Esthé) - dont il n'est pas contesté qu'il s'applique aux rapports de travail ayant lié les parties -, le congé doit être donné par écrit; il est néanmoins valable si l'auteur prouve que le destinataire en a effectivement pris connaissance.

L'employeur qui résilie le contrat doit cependant respecter les règles énoncées aux art. 336ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; ATF 132 III 115 consid 2.1; ATF 131 III 535 consid. 4.1). Ainsi, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement (art. 336c al. 1 let. c CO). La période de protection contre le licenciement en temps inopportun pendant la maternité prend effet avec le début de la grossesse et se termine seize semaines après l'accouchement (PERRENOUD, La protection de la maternité, Etude de droit suisse, international et européen, in IDAT n. 39, p. 832).

Le congé donné pendant la période précitée est nul (art. 336c al. 2 CO). Il ne peut pas être dérogé à l'art. 336c CO par accord, contrat type de travail ou convention collective, au détriment de la travailleuse (art. 362 al. 1 CO).

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

La protection contre le licenciement en temps inopportun n'est pas subordonnée à l'annonce de la grossesse à l'employeur (WYLER, Droit du travail, 2019, p. 866). La protection débute avec la grossesse, même si la travailleuse ignore son état (arrêt du Tribunal fédéral 4C_413/2004 du 10 mars 2005 consid. 2.2). Il arrive qu'il n'y ait pas de certitude immédiate sur le moment de la conception et que la travailleuse n'apprenne qu'après l'expiration du délai de congé qu'elle était enceinte avant cette échéance. Si la travailleuse n'apprend sa grossesse qu'après l'expiration du délai de congé, pour autant qu'elle soit au bénéfice de sa capacité de travail, elle ne pourra prétendre au paiement de son salaire que pour la période pour laquelle elle a clairement offert ses services à l'employeur (WYLER, Droit du travail, 2019, p. 867; PERRENOUD, La protection de la maternité, Etude de droit suisse, international et européen, 2015, p. 902). S'il existe une période de carence après l'expiration supposée des rapports de travail, jusqu'au moment où la travailleuse a pris connaissance de sa grossesse et a offert ses services, elle ne peut pas prétendre au paiement de son salaire pendant la période de carence, car l'employeur n'est pas en demeure (art. 324 CO) et il ne s'agit pas d'une incapacité non fautive de travailler (art. 324a et 324b CO). La travailleuse supporte le risque économique de cette période de carence, alors même que le congé s'avère par la suite nul ou que ses effets sont suspendus (art. 336c al. 2 CO). L'employeur ne peut pas être tenu pour responsable du risque économique lié à la grossesse ignorée de son employée (WYLER, Droit du travail, 2019, p. 867). Tant qu'elle n'a pas communiqué l'existence de sa grossesse à l'employeur, la travailleuse ne peut lui faire grief d'avoir méconnu ses devoirs en matière de protection de la grossesse et de la maternité (WYLER, Droit du travail, 2019, p. 868).

3.2 En l'espèce, les parties ne contestent pas que le premier licenciement, dont le motif serait économique, est intervenu en temps inopportun, alors que l'appelante

était enceinte, et qu'il est par conséquent nul. Il est par conséquent admis par les deux parties que les rapports de travail se sont poursuivis en juillet 2017.

L'appelante soutient, dans le cadre de son grief critiquant le jugement en tant qu'il ne lui alloue pas son salaire pour tout le mois de juillet 2017, que le courrier de licenciement daté du 30 mai 2017 serait antidaté et qu'il ne lui aurait été remis que le 4 juillet 2017. Aucune des preuves administrées en première instance, sur la base des allégués valablement introduits à la procédure, ne permet de remettre en cause la date dudit courrier, que l'appelante a elle-même contresigné. Il se justifie dès lors de considérer que le premier licenciement lui a été notifié par courrier du 30 mai 2017. En tout état, cette question est a priori sans incidence sur le droit au salaire de l'appelante au cours du mois de juillet 2017, lequel est essentiellement soumis à la condition que l'employée offre ses services.

L'appelante prétend, toujours dans le cadre de son grief critiquant le jugement en tant qu'il ne lui alloue pas son salaire pour tout le mois de juillet 2017, avoir informé l'intimée de sa grossesse le 4 juillet 2017, soit le jour-même où elle en a eu connaissance; on ne saurait donc lui reprocher d'avoir tardé à informer son employeuse de son état. Or, faute d'un allégué et de preuves produits à temps en procédure et recevables, ces circonstances ne sauraient être retenues. Il ressort ainsi des éléments établis en première instance que l'intimée n'a été informée de la grossesse de l'appelante que par courrier du 14 juillet 2017, étant précisé qu'elle n'a reçu le certificat médical en attestant que par courrier du 27 juillet 2017. En tout état, à nouveau, on ne voit pas en quoi la date à laquelle l'appelante a informé l'intimée de sa grossesse aurait une incidence sur le droit au salaire de la première durant le mois de juillet 2017, lequel dépendait de l'offre de ses services par celle-ci.

Dès lors, l'appelante n'étant pas en incapacité non fautive de travailler et n'ayant pas établi qu'elle aurait offert ses services à son employeuse avant son courrier du 14 juillet 2017 – elle admet d'ailleurs dans son mémoire d'appel ne pas avoir offert ses services avant le 12 juillet 2017 –, elle ne peut prétendre au paiement de son salaire pour la période de carence du 1^{er} au 14 juillet 2017.

Par ailleurs, l'intimée n'a pas empêché par sa faute l'appelante de travailler pendant cette période.

Certes, il semble que l'appelante tente de démontrer dans son appel que les circonstances ayant entouré la remise de la lettre de congé du 30 mai 2017 et les circonstances ayant prévalu dans les premiers jours de juillet 2017 justifieraient qu'elle n'ait pas proposé ses services à son employeuse au début du mois de juillet 2017. Faute d'explications plus précises, la Cour peine toutefois à comprendre le raisonnement de l'appelante. Dans cette mesure, le grief est irrecevable faute de motivation (art. 311 al. 1 CPC; ATF 141 III 569 consid. 2.3.3; ATF 138 III 374

consid. 4.3.1; arrêts d Tribunal fédéral 4A_218/2017 du 14 juillet 2017 consid. 3.1.2; 4A_376/2016 du 2 décembre 2016 consid. 3.2.1). Même si le grief avait été recevable, il n'aurait pu être examiné en ce qui a trait aux circonstances ayant prévalu au début du mois de juillet 2017, s'agissant des faits nouvellement allégués en appel et irrecevables. Concernant les circonstances contestées ayant entouré la réception de la lettre de congé du 30 mai 2017, et dans la mesure où la Cour comprend le raisonnement implicite de l'appelante, il conduit à un résultat contraire à celui qu'elle poursuit. Si, comme elle le prétend, elle n'a en effet reçu le congé que le 4 juillet 2017, lequel mentionnait expressément qu'il lui était notifié pour la fin du délai de congé d'un mois, elle ne pouvait ignorer qu'elle devait continuer à fournir ses services jusqu'à la fin du mois d'août 2017 et on ne comprend pas pourquoi elle ne serait plus venue travailler au début du mois de juillet 2017. Au contraire, si elle a reçu le congé le 30 mai 2017, ce qu'elle conteste, elle aurait alors, en effet, été fondée à croire – tant qu'elle ne savait pas que le congé était nul en raison de sa grossesse – qu'elle n'avait plus à se présenter à son poste en raison de la fin des rapports de travail à l'issue du délai de congé, le 30 juin 2017; mais ce n'est justement pas ce qu'elle soutient.

Par conséquent, c'est à bon droit que le Tribunal a débouté l'appelante de sa conclusion en paiement de son salaire pour la première moitié du mois de juillet 2017 faute d'offre de services avant le 14 juillet 2017.

Le jugement sera dès lors confirmé sur ce point.

4. L'appelante reproche également au Tribunal d'avoir retenu que le licenciement avec effet immédiat du 10 octobre 2017 était justifié.

Elle conteste le motif invoqué par l'intimée, soutenant qu'elle n'a jamais proposé de soins hors de l'institut aux clients de l'intimée. Elle prétend également que l'intimée lui a notifié le licenciement avec effet immédiat quelques mois après sa première tentative de licenciement dans le but de se départir du contrat de travail tout en contournant la protection qui lui était accordée du fait de sa grossesse.

L'appelante conclut dès lors au versement d'une indemnité de 13'737 fr. 30 brut à titre de salaire pendant le délai de protection et pendant le délai de congé, d'une indemnité à titre de licenciement immédiat injustifié correspondant à six mois de salaire, soit 7'719 fr. 30 net, et d'une indemnité supplémentaire pour tort moral correspondant à six mois de salaire, soit 7'719 fr. 30 net.

- 4.1 **4.1.1** L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Sont notamment considérés comme de justes motifs, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; ATF 130 III 28 consid. 4.1). Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_395/2018 du 10 décembre 2019 consid. 5.1). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 130 III 213 consid. 3.1; 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 153 consid. 1; 124 III 25 consid. 3). L'employeur peut toutefois s'en abstenir lorsqu'il ressort de l'attitude de l'employé qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1b).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO); il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC) et il dispose d'un large pouvoir d'appréciation. (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2.2). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position du travailleur au sein de l'entreprise, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a).

Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC; arrêt du Tribunal fédéral 4A_37/2010 du 13 avril 2010 consid. 4.1).

4.1.2 En vertu de l'art. 321a al. 1 CO, le travailleur doit sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de son employeur. Il doit ainsi s'abstenir d'entreprendre tout ce qui pourrait nuire économiquement à ce dernier (ATF 140 V 521 consid. 7.2.1; 117 II 560 consid. 3a) et ne doit pas lui faire concurrence pendant la durée du contrat (art. 321a al. 3 CO).

D'une manière générale, l'employeur doit pouvoir compter sur la rectitude absolue du travailleur. La jurisprudence considère souvent comme particulièrement grave la violation de l'obligation de fidélité ou de loyauté (AUBERT, in Commentaire romand, CO I, 2012, n. 6 ad art. 337 CO).

L'exercice d'une activité concurrente à celle de l'employeur peut être considéré comme une grave violation du devoir de fidélité (arrêts du Tribunal fédéral 4C_102/2005 du 27 juillet 2005 consid. 3.1 et 4C_10/2004 du 29 avril 2004 consid. 8.4.4; WYLER, Droit du travail, 2019, p. 734). Ainsi, le fait de se livrer à une activité rémunérée pour un tiers faisant concurrence à l'employeur est, en

principe, un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_287/2017 du 13 octobre 2017 consid. 4.2.2). Lorsque l'employé, prétendument en incapacité de travail, travaille en réalité pour un tiers, cela constitue également une grave violation de l'obligation de travail et de fidélité, et l'employeur peut le licencier avec effet immédiat sans avertissement (WYLER, Droit du travail, 2019, p. 735s).

Le travailleur ne viole son devoir de fidélité que lorsqu'il commence à exercer son activité, soit à faire concurrence à son employeur avant la fin du délai de congé, ou qu'il recrute des employés ou débauche des clients de son employeur (ATF 138 III 67 consid. 2.3.5; 117 II 72 consid. 4.a, in JdT 1992 I 569).

4.1.3 Il est possible, sous certaines conditions restrictives, de se prévaloir après coup de circonstances antérieures à la résiliation immédiate que la partie qui a donné le congé ne connaissait pas et ne pouvait connaître. Il faut se demander, dans un tel cas, si les circonstances antérieures, non invoquées au moment du licenciement immédiat, auraient pu conduire l'employeur, s'il les avait connues, à admettre que le rapport de confiance était rompu et à résilier le contrat de travail avec effet immédiat (ATF 142 III 579 consid. 4.3; 127 III 310 consid. 4a; 124 III 25 consid. 3c) AUBERT, in Commentaire romand, CO I, 2012, n. 14 ad art. 337 CO).

4.1.4 L'art. 336c CO n'empêche pas une résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs. Celle-ci peut être notifiée en tout temps, même durant une période de protection contre les congés en temps inopportun (arrêt du Tribunal fédéral 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2 et 5.4).

4.1.5 Selon l'art. 3 LEg, 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 (al. 1). L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à la résiliation des rapports de travail (al. 2).

L'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable (art. 6 LEg). L'admission de la vraisemblance de la discrimination a pour effet le renversement du fardeau de la preuve. Dans une telle hypothèse, le degré de la preuve à charge de l'employeur n'est pas réduit à la vraisemblance, mais il doit rapporter la preuve complète que la mesure ordonnée repose sur des motifs objectifs (WYLER, Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, AUBERT/LEMPEN [éd.], 2011, n. 11 ad art. 6 LEg).

La résiliation pour un motif discriminatoire constituant un cas particulier de résiliation abusive au sens de l'article 336 CO, leurs conséquences juridiques sont les mêmes (DUNAND, Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, AUBERT/LEMPEN [éd.], 2011, n. 47 ad art. 9 LEg).

4.1.6 Le Tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). Ce faisant, le Tribunal décide d'après sa conviction subjective personnelle si les faits se sont produits ou non, c'est-à-dire s'ils sont prouvés ou non (HOHL, Procédure civile, Tome I, 2^{ème} éd. 2016, n. 2008). Le juge forge sa conviction sur la base de sa seule appréciation de toutes les preuves qui auront été réunies au cours de la phase probatoire (JEANDIN, L'administration des preuves, in Le Code de procédure civile, aspects choisis, 2011, p. 93).

La suspicion de partialité d'un témoin, résultant par exemple d'un lien conjugal, de parenté, d'alliance ou d'amitié avec une partie, doit être prise en considération au stade de l'appréciation du témoignage. Néanmoins, la suspicion n'exclut pas d'emblée que la déposition soit tenue pour digne de foi et il incombe au juge du fait d'apprécier sa force probante (arrêt du Tribunal fédéral 4A_181/2012 du 10 septembre 2012 consid. 3).

4.2. **4.2.1** En l'espèce, l'appelante conteste l'existence des circonstances alléguées par l'intimée pour justifier son licenciement, soit l'existence d'une activité concurrente et la tentative de détourner des clients. Elle estime que le Tribunal a mal apprécié les preuves en admettant le témoignage de I_____ comme probant alors que c'est la seule personne qui aurait articulé des accusations en ce sens contre elle et que le contenu de ses déclarations est intégralement contesté. L'appelante rappelle d'ailleurs que l'intimée s'est targuée à une époque de disposer de neuf témoignages de clients et de pouvoir en obtenir encore; or, ces témoignages n'ont jamais été présentés dans la présente procédure. En réalité, l'appelante est convaincue que le congé n'a été donné qu'en raison de sa grossesse, déguisé en congé ordinaire pour des raisons économiques dans un premier temps, puis en congé immédiat pour violation de son devoir de fidélité dans un second temps.

4.2.1.1 S'agissant du grief d'appréciation erronée des preuves par les premiers juges, l'appelante ne fournit aucun élément permettant de remettre en cause la véracité du témoignage de I_____, admise par le Tribunal qui a fondé sa décision essentiellement sur cet élément de preuve. La teneur du témoignage est précise et cohérente. La teneur de l'attestation écrite et celle du témoignage en audience, après exhortation de dire la vérité, n'entrent pas en contradiction. I_____ n'a pas travaillé au sein de la société, il ne fait pas partie de la famille des associés gérants de l'intimée et il n'a pas d'intérêts propres dans le licenciement litigieux. Il s'agit d'un client de longue date de l'institut. Sa déposition représente donc un élément probant digne de foi. Son témoignage ne saurait être remis en cause du simple fait que le témoin a souffert d'une dépression, contrairement à ce que soutient l'appelante.

Que le Tribunal se soit limité à ce moyen de preuve, alors que l'intimée s'était vantée de détenir huit autres plaintes écrites de clients, ne permet pas encore de

remettre en question la valeur probante et le caractère convaincant de cette déposition.

C'est ainsi sans arbitraire que le Tribunal a forgé sa conviction en retenant, sur la base des preuves administrées, que l'appelante avait tenté, sur son lieu de travail, de détourner à tout le moins un client fidèle de l'intimée.

4.2.1.2 L'appelante conteste que ce motif aurait été suffisant pour justifier un licenciement immédiat.

Au vu de la jurisprudence et de la doctrine cités *supra*, le comportement de l'appelante était propre à détruire le rapport de confiance la liant à l'intimée, puisqu'elle a tenté de lui nuire économiquement en lui faisant concurrence à son insu pendant la durée du contrat, ce qui allait à l'encontre des intérêts légitimes de son employeuse. Lorsque l'intimée a pris connaissance de ces faits le 10 octobre 2017, il ne pouvait plus être raisonnablement exigé d'elle qu'elle poursuive les rapports de travail. Que l'intimée n'ait pas allégué ou produit plus de preuves de tentatives de l'appelante de détourner des clients n'est pas de nature à modifier cette appréciation. La découverte d'un cas de cette nature est suffisant à instiller chez l'employeur la perte de confiance en son collaborateur dont il peut dès lors craindre qu'il persiste dans une telle voie et ne crée des dommages plus importants. Il y a donc lieu de retenir en l'espèce que l'appelante a fait preuve d'un manquement suffisamment grave pour constituer un juste motif légitimant l'intimée à résilier immédiatement le contrat de travail, ce qu'elle a fait sans délai.

En revanche, le fait que l'appelante avait conservé un client après avoir fermé son cabinet et qu'elle avait continué à lui prodiguer des massages environ une fois par mois, voire qu'elle dispense des soins sur la base de chèques cadeaux émis par N_____ SÀRL, n'est pas constitutif d'un manquement grave à son devoir de fidélité et de loyauté – circonstances certes non invoquées au moment du licenciement immédiat dès lors que l'intimée n'en avait pas encore connaissance, mais qui auraient pu l'être si elles avaient été constitutives d'un tel manquement. Elle n'était en effet employée qu'à temps très partiel par l'intimée et contre une rémunération insuffisante pour vivre. Il allait donc de soi qu'elle était susceptible de compléter ses revenus et donc de travailler pour un autre employeur ou de conserver d'anciens clients, ce qui ne saurait lui être reproché en l'absence d'une clause contractuelle le lui interdisant valablement et tant qu'elle ne détourne pas la clientèle de son employeur.

4.2.1.3 Il n'a au surplus pas été avéré ni rendu vraisemblable que ledit licenciement aurait été prononcé par l'intimée dans le but de se départir du contrat de travail en contournant la protection accordée aux femmes enceintes, ni que le congé serait abusif ou discriminatoire à raison de la grossesse de l'employée. Dès lors qu'il a été prouvé que le licenciement immédiat litigieux était justifié par des

motifs objectifs, la Cour a acquis la conviction, à l'instar du Tribunal, que le fait que l'appelante se trouvait enceinte à ce moment-là n'a pas eu d'incidence en l'occurrence au moment du licenciement avec effet immédiat. Le fait qu'un congé avait déjà donné quelques mois auparavant, qui s'est révélé nul en raison de la grossesse de la travailleuse, n'est pas un indice suffisant pour faire croire à une volonté de se débarrasser de l'appelante en raison de son état. L'intimée n'a jamais contesté que ce congé était nul dès qu'elle a su que son employée était enceinte.

4.2.2 Etant donné que le licenciement avec effet immédiat était justifié, c'est à bon droit que le Tribunal a rejeté les conclusions de l'appelante en paiement d'indemnités au sens de l'article 337c al. 1 et al. 3 CO, ainsi qu'en réparation du tort moral.

5. En conclusion, l'appelante sera déboutée de toutes ses conclusions d'appel et le chiffre 8 du dispositif du jugement attaqué sera confirmé.
6. Au vu de la nature du litige, qui relève en partie de la LEg, il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. a et 116 al. 1 CPC; 19 al. 3 let. c LaCC) ni alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 3 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 9 octobre 2019 par A_____ contre le jugement JTPH/331/2019 du 4 septembre 2019.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes conclusions.

Sur les frais:

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens d'appel.

Siégeant :

Monsieur Jean REYMOND, président; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Monique LENOIR, 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.