REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/6982/2019-5 **CAPH/92/2022**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 13 JUIN 2022

Entre

Madame A_____, domiciliée _____ [VD], appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 15 février 2021 (JTPH/48/2021), comparant en personne,

et

B_____ SA, sise _____ [GE], intimée, comparant par Me Gabrielle TSCHOPP, avocate, Holbeinstr. 30, Postfach, 8034 Zürich, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 20 juin 2022.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/48/2021 du 15 février 2021, notifié aux parties le lendemain, le Tribunal des prud'hommes (ci-après, le Tribunal), statuant par voie de procédure simplifiée sur la demande en paiement formée par A_____, a, s'agissant des points litigieux en appel, renoncé à ordonner à B_____ SA la production des renseignements transmis à la caisse d'assurance maladie sur les deux jours de congés maladie qui se chevauchaient avec les deux jours compensatoires demandés par A_____ le 13 mars 2017 (chiffre 2 du dispositif), renoncé à ordonner à B_____ SA la production des preuves de ses demandes au personnel externe pour le montage et le démontage des grands stands des quatre grandes foires européennes, des contrats de services et des paiements pour ces services (ch. 3), renoncé à ordonner à B_____ SA la production de billets d'avions, de train, de trams ainsi que les récépissés des paiements de taxis et de la location de voitures de toutes les personnes présentes aux quatre grandes foires européennes ainsi qu'à la conférence C_____ 2016 pour leurs voyages effectués lors de ces foires (ch. 4), renoncé à ordonner une expertise sur l'authenticité de la pièce produite par B_____ SA lors de l'audience du 11 novembre 2020 (ch. 5), renoncé à remettre à A_____ copie de la pièce produite par B_____ SA lors de l'audience du 11 novembre 2020 avec le cachet du tribunal (ch. 6), ainsi que les procès-verbaux des 7 septembre et 11 novembre 2020 avec les signatures des témoins et des parties (ch. 7), renoncé à entendre D_____, E_____, F_____, G_____, H_____, I_____, J_____, K_____, L_____, M_____, N_____ et O_____ en qualité de témoins (ch. 8), condamné B_____ SA à verser à A_____ la somme brute de 9'987 fr. 50, avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1er avril 2017, sous déduction de la somme nette de 2'550 fr. (ch. 9), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 10), dit qu'il ne serait pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 11) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 12).

B. **a.** Par acte expédié au greffe de la Cour de justice le 18 mars 2021, A_____ a formé appel de ce jugement et sollicité son annulation. Cela fait, elle a conclu, préalablement, à ce que la Cour complète l'état de fait par l'audition de P_____, ainsi que par les renseignements transmis par B_____ SA à l'assurance perte de gain maladie concernant le libellé de deux jours compensatoires, les demandes, les contrats de service et les paiements pour les services de B_____ SA au personnel externe lors du montage et démontage des grands stands des foires européennes Q_____ 2015, R_____ 2015, S_____ 2016 et R_____ 2016, les billets d'avion, de train, de trams et les récépissés des paiements de taxis de toutes les personnes présentes aux foires européennes, cela fait, condamne B_____ SA à lui payer la somme brute de 22'401 fr., sous déduction des charges sociales, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er avril 2017 à titre d'heures supplémentaires, heures de travail supplémentaire, de nuit, du dimanche et des jours fériés, ainsi

qu'un montant net de 734 fr. 60, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mars 2017, à titre de dommages-intérêts pour les frais médicaux encourus, et 4'000 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 16 décembre 2016, à titre d'indemnité pour tort moral.

Elle a produit des pièces nouvelles.

b. B_____ SA a conclu au rejet de l'appel, à la confirmation du jugement entrepris et au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions.

Elle a produit une procuration comportant une signature électronique de U_____ et datée du 5 mai 2021.

c. A_____ a répliqué et conclu au "*rejet*" du mémoire de réponse de B_____ SA, au déboutement de celle-ci et à ce que la Cour lui ordonne de produire l'intégralité de son dossier personnel. Pour le surplus, elle a persisté dans ses conclusions.

A_____ a mis en cause l'authenticité de la procuration susmentionnée.

Elle a produit des pièces nouvelles.

d. B_____ SA n'ayant pas répliqué, la Cour a informé les parties par avis du 13 juillet 2021 de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants résultent du dossier :

a. B_____ SA est une société de droit suisse, sise à T_____ [GE], dont le but est le développement, la production et la commercialisation d'instruments scientifiques pour les sciences de la vie ; son siège est à Genève.

U_____ en était l'administrateur président et bénéficiait de la signature individuelle, ce jusqu'au 2 juin 2021.

b. A_____, docteur en biologie, a été engagée par B_____ SA, en qualité de scientifique d'application senior, à partir du 22 juin 2015, par contrat de travail à durée indéterminée signé le 11 juin 2015.

En réalité, les relations de travail ont commencé le 14 septembre 2015.

Le salaire annuel convenu était de 104'000 fr. bruts.

L'article 2.2 du contrat de travail prévoyait que les tâches de A_____ incluaient, mais n'étaient pas limitées à, l'exécution d'expériences biologiques utilisant des produits de la société, la rédaction de rapports sur les performances et résultats de ces expériences et la communication avec les clients et l'équipe interne de

développement de produits dans le but de promouvoir les produits et d'en développer les applications biologiques.

L'article 5.2 du contrat de travail prévoyait qu'aucun montant en sus du salaire ne serait payé pour les heures supplémentaires.

Conformément à l'article 9.1 du contrat de travail, la semaine de travail correspondait à quarante heures. L'employée acceptait, au vu de l'importance de son poste, que les heures hebdomadaires puissent être dépassées et que ces heures supplémentaires ne seraient pas rémunérées.

Enfin, en vertu de l'article 9.2 du contrat de travail, l'employée avait droit à vingt-quatre jours de vacances par année.

c. A_____, entendue en audience par le Tribunal, a relaté avoir eu un entretien avec U_____ en mai 2015, lors duquel il ne lui avait pas indiqué que son poste consisterait en de simples validations techniques. Un autre point important avait été discuté lors de l'entretien, à savoir le développement de notes d'application qui constituaient des rapports sur des applications biologiques avec le matériel de B_____ SA.

U_____, entendu comme partie pour le compte de B_____ SA, a confirmé avoir eu des entretiens d'embauche avec A_____. Il a expliqué qu'il était intéressant pour la société d'avoir une biologiste capable de travailler avec les départements commercial et technique puisqu'elle était une entreprise qui produisait des robots dans les sciences de la vie. Il était également important pour la société d'avoir une personne avec un bagage scientifique afin de pouvoir communiquer avec les clients car les techniciens n'avaient pas ces compétences. Il avait expliqué cela à A_____ lors de son entretien d'embauche et elle lui avait répondu que cela lui correspondait bien. Elle avait d'ailleurs visité les locaux avant son engagement. La société n'avait pas de laboratoire en biologie.

V_____, employé de B_____ SA depuis sa création et actuellement directeur des opérations, a été entendu comme témoin par le Tribunal. Il avait participé aux entretiens d'embauche de A_____. Il lui avait expliqué le plus clairement possible ses futures tâches. Il s'agissait, d'une part, d'utiliser le robot pour faire des expériences, puis rédiger des protocoles pour chaque exemple de cas d'utilisation. D'autre part, comme il avait conçu la partie mécanique du robot, il avait besoin qu'elle l'utilise jusqu'à ses limites. A_____ s'était déclarée en phase avec ces tâches, notamment le fait qu'elles ne comportaient pas qu'une dimension "biologie", mais également une dimension "utilisation du produit" pour en comprendre les failles et les limites. Pour lui, la majorité des activités que A_____ avait effectuées dans la société correspondait à ce qui lui avait été présenté lors de son engagement. Par ailleurs, A_____ savait que la société était

une start-up et, pour lui, il était normal que dans ce type d'entreprise les employés effectuent également d'autres activités que celles décrites lors de leur entretien d'embauche.

W_____, directeur du développement auprès de B_____ SA depuis sa création en 2011, entendu en qualité de témoin par le Tribunal, a déclaré avoir lui aussi participé à l'entretien d'embauche de A_____. Il lui avait expliqué quelles seraient ses activités. Lors de cet entretien, il lui avait également demandé qu'elle lui explique ce que lui avait dit son futur superviseur. Lui-même lui avait exposé que sa tâche principale, en tant que scientifique d'application, serait de rédiger des notes d'applications sur l'utilisation de leurs produits. Elle lui avait dit être très motivée par cette activité. Selon lui, les activités qu'avait effectuées A_____ au sein de B_____ SA correspondaient à ce qui lui avait été annoncé lors de son entretien d'embauche.

X_____, responsable des ventes auprès de B_____ SA depuis plusieurs années et collègue de A_____ avec qui elle rédigeait des notes, entendue comme témoin par le Tribunal, avait participé à l'entretien d'embauche de A_____ avec U_____. Elle ne se rappelait plus la liste des tâches que celle-ci devait effectuer mais elle se souvenait qu'ils cherchaient une *application scientist*, quelqu'un avec un bagage principalement scientifique et également technique ainsi qu'avec des connaissances de biologie. Lors de son entretien, A_____ s'était montrée enthousiasmée par les activités qu'ils lui avaient présentées. Son activité principale consistait à écrire des notes d'application en utilisant ses connaissances et en exploitant des machines. B_____ SA était une petite entreprise et tous les employés avaient effectué de tâches annexes non prévues dans leur cahier des charges contractuel, comme par exemple s'occuper des stands pour les foires.

d. Le supérieur hiérarchique direct de A_____ était U_____.

e. Dans les faits, les tâches de A_____ ont consisté principalement en l'exécution d'expériences sur les robots de la société et la rédaction de notes d'application. Elle a ainsi passé une large partie de son temps dans les locaux de l'entreprise pour travailler sur les robots.

Elle a également participé à plusieurs foires à l'étranger, pour lesquelles elle a parfois dû voyager ou travailler durant le week-end et lors desquelles elle a dû notamment participer à l'assemblage et à la désinstallation des stands de son employeur. Les autres employés devaient aussi effectuer cette tâche (témoins V_____, W_____), ni plus ni moins que A_____ (témoin X_____). Y_____, développeur logiciel auprès de B_____ SA depuis 2015, entendu en qualité de témoin, a confirmé avoir participé au montage d'un stand à une reprise.

f. X_____ ne se souvenait pas que A_____ serait venue lui parler des tâches qu'elle effectuait et de leur incompatibilité avec ses qualifications. Elle ne pensait pas que les activités de A_____ étaient humiliantes. Il lui était arrivé à elle aussi d'effectuer des tâches qui n'étaient pas inscrites dans son contrat, par exemple aider pour les envois. Lorsqu'elle avait été embauchée, ils étaient six personnes dans la société et il était normal de ne pas rester cantonné à son travail mais d'aider les autres lorsqu'ils en avaient besoin.

Z_____, directrice financière de B_____ SA et chargée des ressources humaines, entendue par le Tribunal comme témoin, a déclaré se souvenir que, vers la fin de son contrat de travail, A_____ était venue dans son bureau pour parler de manière informelle sur le fait que son travail ne correspondait pas à ce qui lui avait été promis lors de son engagement.

Aucun des témoins entendus par le Tribunal n'a considéré que les tâches exécutées par A_____ auraient été humiliantes, ou déshonorantes (témoins Z_____, V_____, Y_____, AE_____- technicien de production chez B_____ SA depuis 2014 -, W_____, X_____, AB_____ - directeur du service de support global de B_____ SA depuis six ans -, AA_____ - employée de l'Université de Genève ayant collaboré avec B_____ SA).

g. Lors de la préparation d'un voyage en Chine, prévu du 27 octobre au 8 novembre 2016, A_____ a fait part à U_____, par courriel du 18 octobre 2016, du fait que le programme planifié était trop important et déraisonnable. Le même jour, U_____ lui a proposé d'en parler. Le programme a ensuite été modifié et allégé, ce que reconnaît A_____.

h. S'agissant des horaires de travail, A_____ a indiqué, en audience du Tribunal, que personne ne lui avait expliqué comment compenser les heures travaillées le week-end, par exemple pour la préparation d'un stand. Elle avait réclamé une explication pour la première fois à la fin de l'année 2015 auprès de Z_____.

U_____ a expliqué que chaque employé avait la possibilité d'indiquer dans le système informatique interne *AC*_____ une demande de compensation. Ni lui ni les autres superviseurs ne contrôlaient les saisies des employés, car c'était une question de confiance. Il a précisé que toutes les heures supplémentaires, à savoir celles effectuées en semaine et durant le week-end, étaient compensées le lendemain ou cumulées pour être compensées ultérieurement. Ces règles s'appliquaient à l'ensemble des employés et avaient été communiquées par Z_____.

Celle-ci l'a confirmé lors de son audition, même si elle ne se souvenait plus l'avoir expliqué à A_____. Tous les employés avaient accès au système *AC*_____ et pouvaient demander des jours de compensation.

AB_____ a confirmé qu'il prenait des jours de compensation lorsqu'il avait dû travailler le week-end ou effectuer des heures supplémentaires.

Par courriel du 22 octobre 2015, U_____ a informé A_____ qu'en cas de travail pendant les jours fériés ou les week-ends, elle devait informer Z_____ de l'activité effectuée et que cette dernière allouait le même nombre de jours en retour.

Les heures supplémentaires effectuées à l'occasion de foires étaient compensées par des jours de congé (témoins W_____ et X_____).

Les horaires étaient "*assez libres*" (témoins Z_____, W_____ et X_____). Certaines personnes devaient toutefois être présentes à des périodes définies de la journée; mais A_____ était autonome pour une partie de son travail (témoin V_____). Il était possible de travailler à distance (témoin V_____).

i. Avant le 8 février 2016, A_____ écrivait parfois des courriels à U_____ ou le mettait en copie de courriels adressés à ses collègues tard le soir.

Parallèlement, elle n'a pas fait mention à U_____ qu'elle devait effectuer des heures supplémentaires qui ne pouvaient pas être ou n'avaient pas été compensées par des congés correspondants.

j. Par courriel du 11 février 2016, A_____ a écrit à U_____ avoir comptabilisé ses différentes activités ayant occasionné des heures supplémentaires dans différentes catégories dans le système informatique et lui demandait de vérifier si cela était correct.

U_____ lui a répondu par courriel du même jour, lui a expliqué comment comptabiliser son temps et lui a écrit que, lorsqu'elle travaillait pour d'autres personnes, elle devait directement leur demander sous quel projet son temps devait être inscrit.

k. A_____ a établi et produit un document de seize pages intitulé "*Preuves des heures supplémentaires, travail supplémentaire, travail de nuit et du dimanche à B_____ SA du 14.09.2015 au 31.12.2016 de A_____*" (pièce 57 appelante), contenant des tableaux Excel ainsi que des extraits de time-sheet.

Selon ce document, A_____ aurait effectué, en 2015, 36 heures supplémentaires, dont huit heures avaient été compensées, 10.41 heures de travail supplémentaire et 14.5 heures de travail du dimanche. En 2016 elle aurait effectué 145.54 heures supplémentaires dont 16 avaient été compensées, 156.42 heures de travail supplémentaire, 11.75 heures de travail de nuit et 19.5 heures de travail du dimanche.

S'agissant plus précisément de son voyage en Chine en octobre et novembre 2016, A_____ a relevé 40.75 heures supplémentaires et 10.25 heures de travail de nuit. Pour étayer son calcul, elle a produit les documents de voyage et décompté le temps de déplacement en train ou en avion comme du temps de travail. En définitive, seules 4 heures supplémentaires avaient été effectuées qui ne représentaient ni du temps de voyage, ni du temps passé à la douane. Sur l'une des journées, elle n'avait travaillé que 5 heures, soit le vendredi 4 novembre 2016.

Il en va de même pour la foire à AD_____ [Allemagne] en novembre 2016 : elle n'allègue, hors temps de déplacement, que 7 heures de travail un dimanche et 3 heures supplémentaires le lendemain, sans expliciter les horaires effectués durant cette foire.

l. A_____ a inscrit ses heures dans le système informatique *AC*_____ de l'entreprise à compter du 8 février 2016 et ce jusqu'au 17 octobre 2016. Selon le décompte établi par ce système, versé à la procédure par B_____ SA, le nombre d'heures de travail total de A_____ pour la période était de 1'520.75 heures. Celle-ci avait travaillé les dimanches suivants : 2 heures le 21 février, 7 heures le 28 février, 2 heures le 6 mars, 5.5 heures le 20 mars, 4 heures le 3 avril, 7 heures le 8 mai, 8.75 heures le 22 mai, 1 heure le 1er juin et 3 heures le 7 août. Elle avait travaillé les jours fériés suivants : 0.5 heures le Vendredi Saint 25 mars, 10 heures le lundi de Pentecôte 16 mai et 7 heures le Jeûne genevois 8 septembre.

Il n'est plus contesté que pour la période du 8 février au 7 septembre 2016, l'appelante a effectué 150.5 heures supplémentaires - après déduction de 16 heures compensées -, ainsi que 40.25 heures de travail le dimanche et 17.5 heures durant les jours fériés.

Lors de son audition par le Tribunal, A_____ a confirmé avoir saisi l'équivalent de neuf jours de compensation dans le système durant les rapports de travail, mais que trois jours n'avaient pas été compensés.

m. En ce qui concerne l'aide qu'elle apportait à ses collègues américains, génératrice d'heures supplémentaires, A_____ a admis qu'elle n'en avait pas parlé à U_____ et n'avait évoqué avec lui cette activité qu'en février 2016 par courriel. Il lui avait répondu en lui indiquant dans quelle catégorie elle devait mettre les tâches consacrées au support de collègues.

U_____ a exposé n'avoir pris connaissance de l'ampleur du travail effectué le soir par A_____ que le 7 septembre 2016. Il avait certes eu connaissance de cette activité occasionnelle d'assistance effectuée par A_____, mais n'avait pas consulté le décompte des heures inscrites, car il n'effectuait pas de contrôle individuel des employés.

U_____ n'était pas en copie des courriels échangés entre A_____ et les collègues qu'elle aidait.

n. Le 16 septembre 2016, U_____ a adressé un courriel à A_____ et à l'une de ses collègues en utilisant la formule : "*Hi Girls*!".

Pour le surplus, aucun des témoins n'a déclaré avoir entendu A_____ se plaindre de comportements déplacés de la part de U_____, ni pu constater de tels comportements à l'égard de A_____ ou tout autre employé.

o. Par courriel du 16 décembre 2016, U_____ a écrit à A_____ que chaque employé devait être motivé et contribuer à 200%, que les critiques ne devaient pas être prises personnellement et que le fait de laisser son *curriculum vitae* sur l'imprimante affectait les autres employés. Il lui a également dit qu'il y avait peu de science biologique chez B_____ SA et lui a demandé pourquoi elle avait rejoint une entreprise qui créait des outils pour des laboratoires plutôt que de mener une carrière universitaire, si elle souhaitait rester dans la science.

p. En réponse à ce courriel, A_____ a notifié à U_____ sa démission par courriel du 8 janvier 2017.

q. A_____ a été en incapacité totale de travail, à 100%, pour cause de maladie, du 10 au 11 janvier, du 31 janvier au 7 février, le 13 mars et du 15 au 22 mars 2017.

A_____ a pris cinq jours de congé du 6 au 10 mars 2017.

r. Selon un certificat médical établi le 21 mars 2017 à l'attention de l'assurance-chômage par le médecin de A_____, il a été constaté qu'elle souffrait de troubles du sommeil et de symptômes de surmenage depuis le 31 janvier 2017 en raison de son activité professionnelle.

s. Le contrat de travail liant A_____ à B_____ SA a pris fin le 31 mars 2017.

t. Par courrier recommandé du 15 novembre 2018, A_____ a réclamé à B_____ SA le paiement de 14'443 fr. à titre de rémunération pour 235h05 de travail supplémentaire effectué après la 61ème heure et de 2'550 fr. à titre de paiement de 34h de travail du dimanche.

B_____ SA a répondu par courrier recommandé du 26 novembre 2018 qu'aucune rémunération ne lui était due avant la 321ème heure puisque le travail supplémentaire n'était rémunéré qu'à partir de la 61ème heure de travail et, selon son contrat de travail, aucune rémunération n'était due pour 260 heures supplémentaires. Par contre, elle acceptait de lui verser 2'550 fr. pour le travail dominical qu'elle avait effectué.

u. Par demande simplifiée déposée en vue de conciliation le 26 mars 2019, non conciliée le 5 juin 2019, introduite au greffe du Tribunal des prud'hommes le 27 septembre 2019, A_____ a assigné B_____ SA en paiement de la somme totale de 28'135 fr. 60, soit 22'401 fr. bruts, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er avril 2017, à titre de solde non-rétribué de ses heures supplémentaires, de son travail supplémentaire et de son travail de nuit et de jours fériés assimilés au dimanche, 734 fr .60 nets, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mars 2017, à titre d'indemnisation pour les coûts des soins médicaux et 5'000 fr. nets, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 16 décembre 2016, à titre de réparation pour tort moral subi en raison de l'atteinte à sa personnalité et à sa santé par la violation des obligations contractuelles de l'employeur. Elle a également conclu à ce que faute d'exécution dans les dix jours dès l'entrée en force de la décision, B_____ SA serait condamnée, sur sa requête, à une amende d'ordre de 1'000 fr. au plus pour chaque jour d'inexécution.

v. B_____ SA a conclu au rejet des conclusions prises par A_____, sous suite de frais.

w. En cours de procédure, A_____ a notamment sollicité l'audition de I_____, biologiste chez B_____ SA d'août à octobre 2016.

Elle a aussi sollicité la production par B_____ SA de la preuve de la demande de compensation de deux jours pour "*China & AD*_____ [Allemagne]", soit deux foires s'étant déroulées en Chine et Allemagne et déjà mentionnées *supra*.

A l'audience de débats du 11 novembre 2020, B_____ SA a déposé la pièce concernant la demande de compensation de A_____ de deux jours pour les foires "*China & AD*_____". A_____ a demandé au Tribunal de requérir une expertise afin d'examiner l'authenticité de cette pièce.

A_____ a requis la production par B_____ SA de ses renseignements à la caisse d'assurance maladie de l'entreprise sur les deux jours de congés maladie qui se chevauchaient avec les deux jours compensatoires demandés le 13 mars 2017, ainsi que la production par B_____ SA des preuves de ses demandes au personnel externe pour le montage et le démontage des grands stands des quatre grandes foires européennes qui s'étaient déroulées pendant son emploi, des contrats de services de ce travail et les paiements de B_____ SA pour ces services, des billets d'avions, de train, de trams ainsi que les récépissés des paiements de taxis et de la location de voitures de toutes les personnes présentes aux quatre grandes foires européennes ainsi qu'à la conférence C_____ 2016 pour leurs voyages effectués lors de ces foires.

x. Les auditions des parties et des témoins par le Tribunal ont déjà été reprises dans la mesure utile ci-dessus.

y. A l'issue de l'audience du 26 novembre 2020, les parties ont plaidé, persisté dans leurs conclusions et la cause a été gardée à juger.

D. Dans le jugement entrepris, le Tribunal statuant sur les réquisitions de preuve de A_____ a considéré en substance - la Cour revenant plus en détail sur ces questions dans la partie EN DROIT ci-dessous - qu'il était suffisamment renseigné sur les faits utiles à la résolution du litige, les réquisitions susmentionnées portant soit sur des faits déjà établis, soit sur des faits qui n'étaient pas pertinents pour l'issue du litige. Il n'y avait pas lieu d'ordonner une expertise sur l'authenticité de l'une des pièces produites, A_____ n'expliquant pas les raisons qui la faisait douter de son authenticité.

S'agissant de la demande en paiement d'heures supplémentaires, du travail de nuit et durant les jours fériés, le Tribunal a distingué une première période allant jusqu'au 8 février 2021, durant laquelle A_____ travaillait le soir pour aider ses collègues sans que son employeur ne le sache : c'était seulement à partir de cette date que B_____ SA avait eu connaissance des heures supplémentaires et qu'elles avaient été inscrites dans le système informatique. Pour la deuxième période, commençant le 8 février 2021, en raison de l'accord contractuel excluant la rémunération des heures supplémentaires, le Tribunal a retenu que seul le travail supplémentaire, à savoir les heures effectuées au-delà de la 61ème heure supplémentaire dans l'année serait rémunéré. A_____ avait cessé d'enregistrer ses heures dans une troisième période, à partir du 18 octobre 2016, puis son supérieur hiérarchique avait soumis toute heure de travail supplémentaire à autorisation, de sorte que les heures supplémentaires effectuées à partir de cette date ne devaient pas être rémunérées. Le calcul concret de la rémunération due à A_____ pour le travail supplémentaire sera repris dans la partie EN DROIT ci-dessous.

S'agissant de la réparation du tort moral, le Tribunal a constaté qu'aucune tâche qui n'était pas prévue dès la conclusion du contrat de travail avait été confiée à A_____, ni d'ailleurs aucune tâche humiliante. Un comportement inapproprié de U_____ n'avait pas été démontré. Ainsi, la preuve d'une atteinte aux droits de la personnalité de A_____ justifiant une réparation financière n'avait pas été apportée.

Enfin, s'agissant de la demande en remboursement de frais médicaux, le Tribunal a constaté qu'en l'absence de violation des droits de la personnalité de A_____, il ne pouvait être question d'indemniser des frais médicaux qui n'étaient pas en lien de causalité avec le déroulement des rapports de travail.

EN DROIT

1. **1.1** Interjeté contre une décision finale de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1, 92 al. 1, 308 al. 2 CPC), dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 142 al. 1 et 3, art. 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

1.2 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC) dans la limite des griefs qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 5; 5A_89/2014 du 15 avril 2014 consid. 5.3.2). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenu (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

1.3 La valeur litigieuse en première instance étant inférieure à 30'000 fr., la procédure simplifiée s'applique et le procès est régi par la maxime inquisitoire sociale ou limitée, ce qui implique que le juge établit les faits d'office mais ne l'oblige pas à rechercher lui-même l'état de fait pertinent; les parties ne sont pas dispensées de collaborer activement à la procédure : il leur incombe de renseigner le juge sur les faits de la cause et de lui indiquer les moyens de preuve (art. 55 al. 2 CPC, art. 243 et art. 247 al. 2 let. b h. 2 CPC; ATF 130 III 102 consid. 2.2).

1.4.1 A teneur de l'art. 68 al. 3 CPC, le représentant d'une partie doit justifier de ses pouvoirs par une procuration.

1.4.2 En l'espèce, l'intimée, représentée par une avocate, a fourni une procuration attestant des pouvoirs de celle-ci, signée électroniquement par U_____.

L'appelante invoque que cette procuration ne serait pas valable, car la signature ne serait pas la même que la signature manuscrite de l'intéressé.

Etant donné qu'il s'agit de deux signatures différentes, l'une électronique et l'autre manuscrite et qu'aucun indice ne permet de retenir que l'avocate mandatée agirait en qualité de *falsus procurator*, la demande de l'appelante d'écarter cette procuration sera rejetée, l'authenticité de ce document étant suffisamment établie.

2. L'appelante a produit des pièces en annexe de ses écritures d'appel.

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

Aux termes de l'art. 151 CPC, les faits notoires ou notoirement connus du tribunal et les règles d'expérience généralement reconnues ne doivent pas être prouvés.

Les informations figurant sur Internet bénéficiant d'une "*empreinte officielle*" (par ex: Office fédéral de la statistique, inscriptions au registre du commerce, cours de change, horaire de train des CFF, etc.) peuvent en principe être considérées comme notoires (ATF 143 IV 380 consid. 1.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_143/2021 du 31 août 2021 consid. 2.3).

2.2 L'appelante a produit, en annexe de son écriture d'appel, plusieurs pièces figurant déjà au dossier de première instance. Il n'y a donc pas lieu de statuer sur leur recevabilité.

En annexe à sa réplique, elle a encore produit plusieurs pièces, soit des échanges de courriels, un plan de travail, un extrait de présentation et une copie de son permis de séjour. Toutes ces pièces sont antérieures à la date à laquelle le Tribunal a gardé la cause à juger, de sorte qu'elles sont irrecevables.

S'agissant des autres documents produits, soit des horaires de train, des publications officielles et un extrait du site de l'Etat de Genève, dans la mesure où il s'agit d'information librement disponibles sur Internet et possédant une "*empreinte officielle*", ils seront considérés comme notoires.

3. L'appelante conteste le rejet de ses réquisitions de preuve par le Tribunal.

3.1 Compris comme l'un des aspects de la notion générale de procès équitable au sens de l'art. 29 Cst. féd., le droit d'être entendu garantit au justiciable le droit de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, d'avoir accès au dossier, de prendre connaissance de toute argumentation présentée au tribunal et de se déterminer à son propos dans la mesure où il l'estime nécessaire (notamment ATF 142 III 48 consid. 4.1.1).

Le droit d'être entendu comprend également pour le justiciable le droit d'obtenir l'administration des preuves pertinentes et valablement offertes, de participer à l'administration des preuves essentielles et de se déterminer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer la décision (notamment ATF 143 V 71 consid. 4.1; 142 II 218 consid. 2.3). Cette garantie constitutionnelle n'empêche pas le juge de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de se forger une conviction et que procédant de manière non-arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, il a la certitude qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion. Le refus d'une mesure probatoire ne viole ainsi le droit d'être entendu des parties que si l'appréciation anticipée de la pertinence du moyen de preuve offert à laquelle le juge a procédé est entachée d'arbitraire (ATF 144 II 427 consid. 3.1.3; 141 I 60 consid. 3.3). Selon l'art. 152 al. 1 CPC, toute partie a droit à ce que le tribunal

administre les moyens de preuve adéquats proposés régulièrement et en temps utile. L'art. 157 CPC stipule que le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées.

3.2.1 L'appelante reproche en premier lieu au Tribunal d'avoir refusé de requérir les renseignements transmis par l'intimée à l'assurance perte de gain maladie et concernant deux jours compensatoires "*China & AD_____*". Cette question sera traité ci-dessous en rapport avec les prétentions correspondantes de l'appelante.

3.2.2 L'appelante reproche ensuite au Tribunal de n'avoir pas ordonné la production de toutes pièces relatives au personnel externe pour le montage et le démontage des stands, ainsi que les billets d'avion, de train, de trams et les récépissés des paiements de taxis de toutes les personnes présentes aux foires européennes. Elle entend démontrer que, précisément, l'intimée n'employait pas de personnels externes pour monter les stands des foires européennes, alors qu'elle le faisait aux Etats-Unis, en raison d'une règle protégeant les menuisiers et obligeant les exposants à avoir recours à des professionnels pour monter les stands. En outre, elle était systématiquement ciblée pour effectuer ce travail.

Les explications de l'appelante à ce sujet sont particulièrement confuses dans la mesure où elle souhaite prouver un fait négatif, qui n'est pas contesté, à savoir l'absence de recours à des menuisiers pour monter des stands, en exigeant la production de certaines pièces dont elle affirme elle-même qu'elles n'existent pas. Quant aux titres de transport, l'appelante entend y avoir recours pour prouver que certains employés de l'intimée arrivaient plus tard aux foires ou en partaient plus tôt et ne participaient donc pas au montage ou au démontage des stands. Force est cependant de constater que, conformément aux dires de l'appelante, le montage ou le démontage ne prenait que quelques heures et qu'il serait impossible de démontrer à l'aide de billets de transport quel employé y participait et quel employé n'y participait pas. Par ailleurs, l'appelante elle-même considère que les pièces versées au dossier seraient suffisantes à démontrer qu'elle était la seule à effectuer les travaux de montage et démontage, ce qui est contradictoire avec sa réquisition.

Il s'ensuit que le Tribunal a, à bon droit, débouté l'appelante de ses réquisitions de preuve sur ce point.

3.2.3 Enfin, l'appelante reproche au Tribunal d'avoir refusé l'audition du témoin I_____, elle aussi biologiste employée par l'intimée.

L'appelante demande l'audition de cette personne pour confirmer que certaines questions ne lui avaient pas été posées lors de son entretien d'embauche et que les tâches confiées étaient dégradantes. Il s'agissait d'une scientifique qui pouvait comprendre la nature desdites tâches.

En l'occurrence, l'appelante entend faire comparaître I_____ non pas pour la faire témoigner sur des faits dont elle aurait directement connaissance, mais sur des faits au sujet desquels elle entend faire usage de son expertise de scientifique. En effet, il n'est pas allégué que I_____ aurait participé à l'entretien d'embauche de l'appelante, de sorte qu'elle ne peut pas témoigner sur les questions qui auraient ou n'auraient pas été posées à cette occasion. Par ailleurs, l'appelante entend utiliser les connaissances professionnelles de la prénommée pour se prononcer sur la nature des tâches qu'elle devait effectuer : tel n'est pas le rôle d'un témoin, mais plutôt celui d'un expert (comparer l'art. 169 CPC et les art. 183 et suivants CPC). Or, l'appelante n'a pas requis d'expertise et, au vu du dossier, il est superflu d'en ordonner une, les preuves recueillies et examinées ci-après étant suffisantes pour résoudre ces questions.

Ainsi, la demande d'audition de I_____ sera écartée.

4. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir refusé de lui allouer l'intégralité des montants demandés pour les heures supplémentaires et le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés.

4.1.1 Selon l'art. 321c al. 3 CO, l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective. Les parties peuvent prévoir que les heures supplémentaires seront rémunérées sans supplément ou ne seront pas rémunérées, à tout le moins lorsque la rémunération des heures supplémentaires est forfaitairement comprise dans le salaire de l'intéressé (ATF 124 III 469 consid. 3a ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2019 du 4 février 2020 consid. 6.2.2.2 et les références, publié in Newsletter DroitDuTravail.ch, avril 2020).

Les heures supplémentaires doivent être effectuées dans l'intérêt de l'employeur, c'est-à-dire, lorsqu'elles sont nécessaires à la sauvegarde des intérêts économiques de l'employeur (ATF 129 III 171 consid. 2.2 ; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème éd. 2019, p. 132). Les heures excédant l'horaire contractuel effectuées à l'initiative du travailleur ne constituent des heures supplémentaires que si elles sont objectivement accomplies dans l'intérêt de l'employeur, qu'elles sont justifiées et qu'elles sont portées à la connaissance de ce dernier ou qu'il ne peut ignorer leur accomplissement (arrêts du Tribunal fédéral 4A_482/2017 et 4A_484/2017 du 17 juillet 2018 consid. 2.3 ; WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 132).

Il appartient au travailleur de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires et qu'elles ont été annoncées à l'employeur ou, alternativement que ce dernier en avait connaissance ou devait en avoir connaissance. Il incombe également au travailleur d'apporter la preuve de la quotité des heures supplémentaires dont il

réclame l'indemnisation (arrêts du Tribunal fédéral 4A_390/2018 et 4A_392/2018 du 27 mars 2019 consid. 3 ; 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 3 ; ATF 129 III 171 consid. 2.4 ; WYLER/HEINZER, *op. cit.*, pp. 143 s.).

Lorsqu'un travailleur accomplit des heures supplémentaires en nombre excédant notablement - en l'occurrence 1h05 par jour pour un contrat prévoyant une activité hebdomadaire de 40h dans le domaine du nettoyage - ce qui était prévisible lors de la conclusion de l'accord, il peut solliciter l'application de la théorie de l'imprévision. Il en résulte que l'employeur ne pourra plus se prévaloir de l'accord dérogatoire et qu'il sera tenu de rémunérer les heures supplémentaires effectuées (arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2019 précité).

A Genève, il a été retenu qu'une employée percevant pour une activité à un taux de 80% un salaire annuel brut de 67'200 fr. ne pouvait se voir opposer, en application de la théorie de l'imprévision, une clause contractuelle excluant la rémunération des heures supplémentaire, car elle avait effectué 87.15 heures supplémentaires en huit mois d'activité, ce qui correspondait à quarante minutes de travail supplémentaire par jour (CAPH/40 2019 du 8 février 2019 consid. 2.2).

Selon l'art. 13 LTr, pour le travail supplémentaire, l'employeur verse aux employés de bureau un supplément de salaire d'au moins 25%, qui n'est toutefois dû qu'à partir de la 61ème heure supplémentaire accomplie dans l'année civile, sur la base d'une semaine de travail de 45 heures (cf. art. 9 LTr). L'art. 13 LTr étant de droit impératif, l'employé ne peut pas renoncer à la rétribution du travail supplémentaire au taux de 125% (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 136 s.).

4.1.2 Conformément à l'art. 8 CC, il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué les heures supplémentaires dont il réclame la rétribution (ATF 129 III 171 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 3). S'il n'est pas possible d'établir le nombre exact d'heures effectuées, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, en estimer la quotité. L'évaluation se fonde sur le pouvoir d'appréciation des preuves et relève donc de la constatation des faits (ATF 131 III 360 consid. 5.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_28/2018 précité, ibidem). Si l'art. 42 al. 2 CO allège le fardeau de la preuve, il ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures supplémentaires accomplies (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_28/2018 précité, ibidem). La conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (ATF 132 III 379 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.2).

Certains auteurs de doctrine, soutenus par quelques arrêts cantonaux, considèrent que le voyage d'affaires constitue par principe et dans son entièreté du temps de

travail duquel devrait toutefois être retranché le temps à libre disposition du travailleur, étant relevé la difficulté à déterminer ce qui doit être considéré comme du temps à libre disposition du travailleur (TETTÜ POCHON, Panorama III en droit du travail, 2017, p. 865). Afin d'éviter les incertitudes, la doctrine recommande de prévoir contractuellement la mesure dans laquelle un voyage d'affaires est considéré comme temps de travail, par exemple par le biais d'un règlement sur le temps de travail et les déplacements. La meilleure solution serait de prévoir, par jour de voyage, un forfait équivalent à un jour de travail habituel (p. ex. huit heures) qui sera comptabilisé comme temps de travail (TETTÜ POCHON, *op. cit.*, p. 866).

4.2.1 A l'instar du jugement entrepris, il s'agit d'abord de déterminer combien d'heures supplémentaires ont été réalisées par l'appelante, cette question déterminant le sort de ses griefs.

La question de savoir si la LTr était applicable à l'appelante en raison de son activité scientifique (art. 3 let. d LTR; cf. à ce sujet GEISER, Loi sur le travail, 2005, n. 23 et suivantes ad art. 3 LTr) peut rester ouverte dès lors que son indemnisation fondée sur ces dispositions n'est plus remise en cause, même si cette question n'a pas été abordée par les premiers juges.

4.2.1.1 La prétention de l'appelante en paiement de quatre heures de travail réalisées le jour du Jeûne genevois avant son entrée en fonction sera rejetée, puisque cette rencontre, lors de laquelle il n'est pas démontré que l'appelante ait travaillé, s'apparente plutôt à une étape du processus de recrutement, lequel n'est, notoirement, pas rémunéré. En effet, ainsi que l'a exposé l'intimée, sans être contredite par l'appelante, cette réunion a eu lieu avant le début effectif des rapports de travail et avec l'accord de l'appelante. Les griefs de l'appelante seront rejetés.

4.2.1.2 S'agissant de la période des rapports de travail antérieure au 8 février 2016, le Tribunal a retenu que l'appelante avait effectué les heures supplémentaires à l'insu de son employeur et qu'elles ne pouvaient donc pas être indemnisées.

L'appelante conteste ce raisonnement. Pour autant que l'on parvienne à comprendre ses griefs, elle soutient que l'intimée avait conscience du travail supplémentaire qu'elle effectuait, qu'elle s'était rendue à des foires qui impliquaient des heures supplémentaires requises par l'employeur et elle avait soutenu ses collègues, afin de sauvegarder les intérêts légitimes de l'entreprise. En outre, l'intimée n'avait pas mis en place un système de décompte des heures, contrairement à ses obligations légales.

Or, l'appelante se réfère à de nombreuses pièces dont aucune n'a un réel rapport avec le raisonnement du Tribunal. En effet, même si elle pouvait travailler parfois le week-end ou le soir, notamment lors des foires et pour aider des collègues, rien ne permet d'affirmer qu'elle avait informé son supérieur hiérarchique ou, de toute autre manière, l'intimée qu'elle effectuait des heures supplémentaires qui ne pouvaient pas être compensées en nature conformément aux instructions données. Par ailleurs, rien ne permet non plus de retenir que l'employeur devait avoir connaissance des heures supplémentaires ou que celles-ci étaient exécutées dans son intérêt présumé.

Le fait qu'un système de saisie des heures n'était pas mis à sa disposition est peu pertinent, puisque, d'une part, la question n'est pas de prouver la quotité des heures, mais le fait qu'elles étaient portées à la connaissance de l'employeur et effectuées dans son intérêt, ce qu'un système de saisie n'aurait pas nécessairement permis d'établir. D'autre part, l'appelante, au vu de sa formation supérieure et du nombre important de courriels échangés dans l'entreprise, pouvait aisément informer sa hiérarchie de l'existence des heures supplémentaires non compensées, ce qu'elle n'a jamais fait. Il a en outre été démontré que l'horaire était fondé sur la confiance.

Au vu de l'importance des heures supplémentaires effectuées, il aurait ainsi plutôt incombé à l'appelante d'avertir sa hiérarchie afin qu'elle puisse prendre des mesures, ce qui fut d'ailleurs immédiatement fait en février 2016, lorsque la problématique a été soumise à l'employeur.

Il s'ensuit que les griefs de l'appelante sur des heures supplémentaires effectuées antérieurement au 8 février 2016 seront rejetés et que la solution du Tribunal, soit qu'aucune heure supplémentaire ne peut être retenue, sera confirmée.

4.2.1.3 Conformément aux constatations des premiers juges, qui ne sont plus remises en cause en appel, pour la période du 8 février au 7 septembre 2016, l'appelante a effectué 150.5 heures supplémentaires - après déduction de 16 heures compensées -, ainsi que 40.25 heures de travail le dimanche et 17.5 heures durant les jours fériés, soit un total de 208.25 heures en six mois ou plus de 34 heures par mois durant cette période.

Pour la période postérieure au 7 septembre 2016, le Tribunal a retenu que U_____ avait clairement signifié à l'appelante qu'elle ne devait plus effectuer d'heures supplémentaires sans lui demander au préalable son autorisation.

L'appelante soutient, par des développements obscurs, que les heures supplémentaires, effectuées en lien avec deux foires en Chine et à AD_____ [Allemagne], ainsi que l'aide apportée à un collègue pour cette dernière foire, l'avaient été sur l'ordre de l'intimée. Elle affirme en outre n'avoir pas pris de jours

compensatoires. Enfin, selon elle, l'exécution d'heures supplémentaires n'avait jamais été soumise à autorisation.

Ici encore, l'appelante échoue à démontrer qu'elle aurait exécuté des heures supplémentaires avec l'autorisation de son supérieur hiérarchique et que ces heures n'auraient pas été compensées par des congés correspondants. Certes, elle s'est rendue à des foires en Chine et à AD_____, générant ainsi des heures supplémentaires, mais pour lesquelles elle a profité de congés compensatoires.

Sur ce dernier point, les développements de l'appelante, sur la question de savoir si et combien de jours compensatoires auraient été saisis et par qui, sont incompréhensibles et ne respectent pas les exigences de motivation résultant de la loi. Même une lecture répétée des passages correspondants de l'appel ne permet pas de comprendre de quoi se plaint concrètement l'appelante dans les constatations et le raisonnement du jugement entrepris. Plus particulièrement, la demande de production de documents ressortissant à l'assurance perte de gain maladie, en lien avec des jours de congé compensatoires, est impénétrable, les juges précédents ayant déjà relevé ne pas être en mesure de comprendre pourquoi cette pièce était nécessaire, ni pourquoi l'une des pièces produites par l'intimée ne correspondrait pas à la réalité. Le rejet des réquisitions de preuve de l'appelante sera donc confirmé, faute de grief suffisamment motivé.

4.2.1.5 Quoi qu'il en soit, il est constant que l'appelante a cessé, dès le 8 octobre 2016, sans raison apparente, de noter ses heures de travail dans le système mis en place par l'employeur, qu'elle avait utilisé sans interruption entre février et octobre 2016. Il est vrai que le Tribunal a retenu, quelque peu contradictoirement, que le tableau informatique produit par l'appelante constituait une preuve suffisante des heures effectuées, tout en affirmant que seules les heures décomptées dans le système de l'employeur devaient être admise. S'agissant plus précisément des deux voyages en Chine et à AD_____ - sur lesquels l'essentiel des griefs de l'appelante en lien avec des heures supplémentaires réalisées durant cette période est concentré -, l'appelante entend prendre en compte les heures de voyage comme heures de travail ce qui n'est pas admissible : en effet, l'on ne saurait considérer que le simple fait de prendre l'avion est équivalent à du travail, sans quoi il faudrait retenir pour les employés amenés à faire des voyages d'affaires que dès le moment où ils quittent leur domicile, il s'agit de temps de travail, jour et nuit, ce qui n'est pratiquement pas envisageable, ni conforme à la réalité. Or, l'appelante ne prétend pas qu'elle aurait dû effectivement travailler durant les temps de trajet, plutôt que de se distraire en lisant ou en regardant un film, par exemple. Il est donc insuffisant d'alléguer en vrac des heures de trajet pour que ces heures soient décomptées comme temps de travail. Ainsi, et de manière générale, le tableau informatique ainsi que les pièces éparses et établies par l'appelante elle-même ne suffisent pas à prouver qu'elle aurait réalisé des heures supplémentaires non compensées durant ces deux voyages d'affaires, qui bien qu'ils étaient effectués à

la demande de l'employeur ne signifiaient pas automatiquement que l'appelante serait amenée à réaliser des heures supplémentaires. En ne saisissant pas ses horaires dans le système de l'employeur, l'appelante a donc empêché l'employeur de connaître précisément les heures supplémentaires effectuées et la possibilité de compenser ces heures par des congés correspondants.

Par conséquent, en l'absence de tous autres griefs liés à des heures supplémentaires effectuées après le 7 octobre 2016, les griefs de l'appelante seront écartés.

4.2.1.6 Il s'ensuit que la quotité des heures supplémentaires retenues par le Tribunal sera confirmée.

4.2.2 Reste à examiner si la théorie de l'imprévision est applicable et si la clause contractuelle déniant toute indemnisation pour des heures supplémentaires est opposable à l'appelante.

Celle-ci soutient qu'elle ne pouvait pas prévoir qu'elle allait devoir effectuer autant d'heures supplémentaires au moment de la conclusion du contrat.

L'intimée considère que le salaire mensuel de l'appelante était suffisant à couvrir les heures supplémentaires effectuées. Elle avait en outre exécuté des tâches, soit aider des autres collègues, spontanément, ce qui démontrait qu'elle ne subissait pas une charge excessive de travail. Elle n'avait pas signalé de problèmes dans ce domaine durant les relations de travail.

En l'espèce, il apparaît que l'appelante travaillait à temps plein pour un salaire brut de 104'000 fr. par an. Pour un docteur en biologie, ce salaire ne paraît pas particulièrement élevé. Il était censé comprendre une indemnisation pour les heures supplémentaires. Le nombre de jours de vacances, soit 24 par année, est un peu plus élevé que le minimum légal (art. 329a CO).

Les heures supplémentaires effectuées par l'appelante, limitées au vu de ce qui précède à la période du 8 février au 7 septembre 2016, ont représenté un total de 208 heures, travail du dimanche et fériés inclus, après compensation de 16 heures prises en nature.

Il s'ensuit que sur la période en question, soit 7 mois, cela représente environ 1.35 heure supplémentaire par jour (208 / 7 / 22), sans tenir compte d'aucun jour de vacances ou, sur l'ensemble de la durée contractuelle soit 19 mois environ, cela représente environ 30 minutes par jour (208 / 19 / 22), sans tenir compte des vacances, ni des heures supplémentaires effectuées et compensées en nature.

Ainsi, l'on constate que le nombre d'heures supplémentaires effectuées et non compensées est très important, en particulier durant la période pertinente de

février à septembre 2016 et même à considérer l'ensemble de la durée des rapports de travail.

Il apparaît donc que l'appelante, ainsi qu'elle l'allègue, ne pouvait pas s'attendre à devoir réaliser un travail supplémentaire aussi important. Le salaire de base, certes relativement élevé si l'on considère l'ensemble des travailleurs du marché y compris les moins qualifiés, mais pas particulièrement important si l'on tient compte du degré de formation de l'appelante et de la branche d'activité, ne pouvait pas comprendre forfaitairement un dépassement aussi substantiel de l'horaire de travail.

L'intimée ne peut soutenir que les heures supplémentaires résultaient d'une charge de travail pas particulièrement excessive pour l'appelante, alors que celle-ci aurait dû, pour compenser le travail effectué durant la période concernée prendre plus de cinq semaines de congé supplémentaire sur sept mois.

Il s'ensuit que l'intégralité des heures supplémentaires effectuées durant cette période doit être indemnisée.

Etant donné que les éléments pertinents, soit le salaire horaire et le nombre d'heures à indemniser, résultent clairement du jugement entrepris et ne sont pas contestés, la Cour peut faire l'économie d'un renvoi et statuer elle-même pour réformer le jugement entrepris (art. 318 al. 1 let. b CPC).

Ainsi, il s'agit d'allouer 60 heures à 50 fr. bruts l'unité au titre des heures supplémentaires, plus 25%, soit 3'750 fr. bruts à l'appelante en raison de l'application de la théorie de l'imprévision.

4.3 Le jugement entrepris sera donc réformé dans le sens qui précède.

5. L'appelante reproche au Tribunal de ne pas lui avoir octroyé d'indemnité pour tort moral, ni de dommages-intérêts pour l'atteinte à la personnalité qu'elle soutient avoir subie, en raison des mauvaises conditions de travail.

5.1 Aux termes de l'article 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité.

L'art. 328 al. 2 CO astreint l'employeur à prendre, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique et adaptées aux conditions de l'exploitation, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

Une atteinte à la personnalité peut notamment survenir lorsque le champ des activités du travailleur initialement convenu est restreint sans raison pertinente ou si le travailleur est hiérarchiquement rétrogradé sans que l'intéressé ne soit entendu à ce sujet (ATF 110 I 172 consid. 2a; arrêt du Tribunal fédéral 4C.189/2006 du 4 août 2006 consid. 2).

De l'art. 328 CO découle également le droit du travailleur d'être occupé. L'employeur a l'obligation de lui fournir une activité effective et adaptée à celle pour laquelle il a été engagé et pour laquelle il est qualifié. Il n'est donc pas possible d'employer le travailleur à un poste différent ou moins intéressant que celui pour lequel il a été engagé. Cependant, le fait de demander à un employé d'aider ou de remplacer un de ses collègues qui a un travail moins qualifié ou moins intéressant, pendant une courte période, lorsque cette demande ne se répète pas fréquemment et qu'elle est justifiée par des motifs objectifs (absence ou événement imprévu, surcharge soudaine ou passagère, …), est admissible et ne constitue pas une violation de l'art. 328 CO. Ainsi, dans certaines situations exceptionnelles, l'employeur est autorisé à demander le soutien de ses collaborateurs pour une aide sortant totalement du cahier des charges ; il peut ainsi leur demander d'écoper ou extraire de l'eau suite à des intempéries ou à des inondations, de faire des nettoyages suite à un incendie ou à une autre catastrophe, ou encore de transporter et mettre en sécurité des documents ou marchandises en prévision d'un danger ou consécutivement à celui-ci (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 462; MICHEL, Les cadres supérieurs en droit du travail suisse en particulier au sein de la société anonyme, 2016, p. 312).

En cas de violation de l'art. 328 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Cette norme prévoit que 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; 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 (arrêts du Tribunal fédéral 4A_482/2017 du 17 juillet 2018 consid. 4.1 et les références citées; 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 5.1).

5.2 Dans le cadre de ses développements sur ces questions, l'appelante consacre plusieurs pages à une violation de l'art. 330a CO portant sur le certificat de travail, qui n'ont aucun rapport avec le litige soumis aux premiers juges. Il ne sera pas entré en matière. Il en ira de même des nombreuses pages dans lesquelles l'appelante réécrit le récit des rapports de travail en tentant de démontrer que son travail était irréprochable, car tel n'est pas l'objet de la présente procédure.

Parmi ce récit, l'appelante dissémine des reproches qui lui auraient été faits à un moment ou à un autre, soit notamment d'être peu motivée, trop lente, de n'avoir pas assez consacré de temps à du marketing, soit autant d'interactions qui ne sortent pas du cadre d'une relation de travail ordinaire et ne constituent donc pas une atteinte à sa personnalité.

5.3 L'appelante évoque ensuite avoir dû effectuer un travail de "*menuisier*" en montant et démontant des stands lors des foires à l'étranger. Elle concentre ses reproches sur le fait que ce travail était dénigrant et qu'elle était la victime d'une inégalité de traitement dans l'exécution de ce travail.

Sur ce grief encore, l'appelante se perd en considérations portant sur les questions de savoir si l'intimée engageait du personnel externe pour monter les stands et pourquoi elle ne le faisait pas, alors qu'on discerne mal en quoi ces questions influent sur sa situation juridique.

L'appelante invoque ensuite le fait qu'elle ait dû travailler les dimanches pour se rendre et préparer les foires en question. Encore une fois, cette question n'a pas fait l'objet de la procédure de première instance. L'appelante a en outre été complètement indemnisée pour le travail du dimanche qui a été constaté (cf. *supra*).

L'appelante invoque ensuite une inégalité de traitement dans le cadre du montage des stands - qui devait être distingué de l'installation de robots fabriqués par l'intimée, car le montage des stands ne requérait pas de compétences technique. Elle était, selon elle, plus souvent astreinte à cette tâche. Même à suivre son raisonnement, l'appelante ne remet pas en cause qu'elle n'était pas la seule à effectuer ces tâches, puisque d'autres employés, et même U_____, administrateur de la société, ont participé au montage et/ou au démontage des stands. Le fait que l'appelante ait pu le faire plus souvent que les autres ne saurait être retenu comme une violation de ses droits de la personnalité. Il manque en effet une preuve ou un faisceau d'indices permettant d'affirmer qu'elle était spécifiquement ciblée pour accomplir cette tâche et que la volonté de l'employeur était de la discriminer dans ce domaine. D'ailleurs, le montage ou le démontage des stands n'avait eu lieu que lors des foires, soit à quelques reprises.

Enfin, l'appelante considère que cette tâche était dénigrante, ainsi que les tâches de test simples de validation, bien en dessous de ses compétences. De manière générale, il est surprenant que l'appelante ne parvienne pas à désigner une occurrence, mis à part son courriel de démission, à l'occasion de laquelle elle se serait plainte des tâches qui lui étaient confiées. Elle explique ce silence par son devoir de fidélité d'employée, mais rien n'oblige un employé à tolérer sans se plaindre des comportements qu'il juge discriminatoire. Elle ne prétend pas que le climat de travail était tel qu'elle ne pouvait pas se plaindre auprès de son

employeur : elle l'a d'ailleurs fait à une reprise concernant le voyage d'affaires en Chine qu'elle considérait trop chargé, l'intimée ayant immédiatement adapté le programme en l'allégeant. Il s'ensuit que l'appelante était parfaitement à même de demander une adaptation de ses tâches, ce qu'elle aurait dû faire de bonne foi.

S'agissant des tests de validation, elle relève elle-même que les témoins auditionnés n'étaient pas en mesure d'évaluer si les tâches confiées étaient suffisamment élaborées par rapport à ses compétences. Aucun élément objectif n'a cependant été apporté par l'appelante qui permettrait de retenir que ces tests ne correspondaient pas à son cahier des charges tel que décrit à son engagement ou étaient indignes d'elle, de ses compétences ou de sa formation et qu'elle aurait été trompée au moment de conclure le contrat de travail.

Par conséquent, les griefs de l'appelante seront écartés.

5.4 L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir nié l'existence de comportements déplacés ou inappropriés à son égard.

Sur ce point, elle admet elle-même qu'aucun témoin n'avait assisté auxdits comportements. Elle ne se prévaut que d'une occasion où U_____ s'était adressé à elle par courrier en utilisant la formule "*Hi Girls!*", ce qui n'est manifestement pas suffisant pour être considéré comme une forme d'atteinte à la personnalité.

5.5 L'appelante revient ensuite sur la tromperie dont elle aurait été victime qui aurait été niée à tort par le Tribunal.

S'agissant d'une prétendue tromperie sur les horaires de travail qui étaient attendus d'elle, ce point a été suffisamment traité *supra* en rapport avec la théorie de l'imprévision.

L'appelante soulève ensuite un grief obscur sur les attentes de son employeur en termes de motivation. Ce grief qui ne se rapporte à aucun élément du jugement entrepris sera écarté.

L'appelante invoque avoir été trompée sur la nature des tâches qu'elle devait effectuer en lien avec un projet de développements d'activité liées à la biologie. Ici encore, l'exposé de l'appelante se perd dans des considérations qui sont très éloignées de ses prétentions. En résumé, l'on discerne mal pourquoi il faudrait allouer une compensation à une employée qui occupe un emploi ne répondant pas à ses qualifications, ce en toute connaissance de cause - l'appelante répétant à l'envi qu'il était manifeste que les tâches confiées ne répondaient pas à ses qualifications - et sans jamais s'en plaindre à l'employeur.

5.6 Enfin, l'appelante revient sur ce qu'elle décrit comme de "*mauvaises conditions*" de travail. Elle invoque avoir dû travailler trop et trop rapidement, soit fournir deux "*notes d'application*" par mois et voyager durant de longues durées.

Elle expose elle-même n'avoir mentionné ces difficultés qu'à une seule reprise à son employeur, soit peu avant le voyage d'affaires en Chine : les activités prévues avaient alors été adaptées immédiatement par l'intimée.

Il s'ensuit que, malgré l'existence indubitable de nombreuses heures supplémentaires effectuées entre février et septembre 2016, il n'existe pas d'éléments tangibles permettant de retenir une violation par l'intimée de ses devoirs envers la personnalité de l'appelante.

Enfin, pour démontrer le lien de causalité entre l'atteinte qu'elle allègue et ses problèmes de santé, l'appelante se réfère, comme en première instance, à un certificat médical sommaire établi pour l'assurance-chômage et basé, de toute évidence, sur ses seules déclarations, dans lequel le médecin a retenu que l'appelante souffrait de problèmes de santé en raison de son travail. Cette preuve est cependant insuffisante, en l'absence d'autres éléments objectifs, à démontrer que les conditions de travail de l'appelante ont causé les problèmes de santé dont elle dit avoir souffert.

5.7 La décision du Tribunal de débouter l'appelante de ses prétentions liées à ses conditions de travail et à des problèmes de santé sera donc confirmée.

6. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas prélevé de frais judiciaires, ni alloué de dépens (art. 71 RTFMC et 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 15 février 2021 par A_____ contre le jugement JTPH/48/2021 du Tribunal des prud'hommes dans la cause C/6982/2019.

Au fond :

Annule le chiffre 12 du jugement entrepris, cela fait statuant à nouveau :

Condamne B_____ SA à verser à A_____ la somme brute de 3'750 fr., avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1er avril 2017.

Invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles.

Confirme pour le surplus le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Monsieur Jean REYMOND, président; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.