REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/8423/2018-2 **CAPH/5/2021**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 13 JANVIER 2021

Entre

Madame A_____, domiciliée _____, FRANCE, appelante et intimée sur appel joint d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 2 mars 2020 (JTPH/76/2020), comparant par M^e^ Christian de PREUX, avocat, de Preux Avocats, rue de Rive 6, Case postale 3194, 1211 Genève 3, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

B_____ SA, sise _____ [GE], intimée et appelante sur appel joint, comparant par M^e^ Anne MEIER, avocate, Troillet Meier Raetzo, rue de Lyon 77, case postale, 1211 Genève 13, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 13 janvier 2021.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/76/2020 rendu le 2 mars 2020 et reçu par A_____ le lendemain, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevables la demande formée le 19 septembre 2018 par A_____ contre B_____ SA (ch. 1 du dispositif) et la demande reconventionnelle formée le 24 janvier 2019 par B_____ SA contre A_____ (ch. 2), condamné B_____ SA à verser à A_____ la somme brute de 5'314 fr. 55 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er janvier 2017 (ch. 3), condamné A_____ à verser à B_____ SA la somme nette de 18'408 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er janvier 2017 (ch. 4), dit que la créance de A_____ serait compensée à hauteur de celle de B_____ SA à son égard (ch. 5), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 6), dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 7) et débouté les parties de toutes autres conclusions.

B. **a.** Par acte déposé le 13 mars 2020 au greffe de la Cour de justice, A_____ appelle de ce jugement, sollicitant son annulation.

Principalement, elle conclut à ce que B_____ SA soit condamnée à lui verser la somme de 20'778 fr. 72 à titre de salaire afférent aux heures supplémentaires, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2017, et la somme de 3'347 fr. 12 à titre de salaire afférent aux vacances, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2017, au constat de l'inexistence de la créance d'un montant de 18'408 fr. que lui réclamait B_____ SA à ce que cette dernière soit déboutée de toutes autres ou contraires conclusions.

À l'appui de ses conclusions, A_____ produit une pièce non soumise au Tribunal.

b. Par réponse du 14 mai 2020, B_____ SA a conclu à ce que soient déclarés irrecevables la pièce nouvelle produite et les faits nouveaux allégués par A_____ à l'appui de son appel; elle a conclu sur le fond au rejet de celui-ci, sous suite de frais.

Simultanément, B_____ SA a formé un appel joint, par lequel elle sollicite l'annulation du chiffre 3 du dispositif du jugement du 2 mars 2020. Elle conclut à ce que qu'elle soit condamnée à verser à A_____ la somme brute de 3'347 fr. 15 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1er janvier 2017, à ce que le dispositif du jugement attaqué soit confirmé pour le surplus et à ce que A_____ soit déboutée de toute autre ou contraire conclusion, sous suite de frais.

c. A_____ a conclu au rejet de l'appel joint, sous suite de frais.

d. Par plis de la Cour du 15 juillet 2020, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :

a. B_____ SA est une société anonyme ayant pour but la prise de participation dans des sociétés ayant pour but l'exploitation de commerces de boulangerie, de pâtisserie, confiserie, tea-room et autres activités similaires.

Par contrat de fusion du 29 juin 2018, B_____ SA a repris les actifs et passifs de C_____ SA, anciennement D_____ SA, puis E_____ SA.

b. Par contrat du 12 février 2013, C_____ SA a engagé A_____ en qualité d'assistante de direction à partir du 1er juillet 2014. Le salaire mensuel brut prévu par le contrat était de 4'000 fr. L'employée avait auparavant effectué un stage auprès de la même entreprise.

Le contrat prévoyait une durée hebdomadaire de quarante-deux heures et qu'aucune heure supplémentaire ne pouvait être effectuée sans l'accord du responsable. Le contrat stipulait également que A_____ était soumise à l'application de la convention collective cadre de l'association suisse des patrons boulangers-pâtissiers (ASPBP).

c. Le 17 octobre 2014, les parties ont conclu un nouveau contrat, intitulé "avenant", valable dès le 1er octobre 2014, qui retenait que A_____ occuperait désormais la fonction de *brand manager*. Le salaire annuel était de 62'400 fr., payés en douze mensualités de 5'200 fr. brut, les autres conditions contractuelles restant inchangées.

La convention prévoyait également que l'employeur attendait une forte force de proposition de la part de A_____ dans le cadre de ses nouvelles fonctions et comptait sur sa polyvalence dans l'attente de l'engagement d'une nouvelle assistante de direction.

Le 1er septembre 2016, le salaire mensuel de A_____ est passé à 5'700 fr.

d. Dans le cadre de son activité, A_____ travaillait notamment sous la supervision de F_____, administrateur de C_____ SA, qu'elle assistait à titre personnel. Les tâches de l'intéressée comprenaient également des activités de marketing, qui impliquaient notamment sa participation à des événements de communication et de promotion pour C_____ SA, dont certains se déroulaient hors des heures de bureau.

Durant certaines périodes, A_____ a assuré la permanence téléphonique durant les pauses de midi en alternance avec d'autres membres du personnel administratif.

e. A_____ collaborait régulièrement avec G_____, qui avait le statut de cadre et occupait la fonction de responsable des magasins de C_____ SA, puis de chargée

du développement commercial. Le personnel administratif de C_____ SA comptait également H_____, directeur administratif et finances, et I_____, comptable, avec qui A_____ a partagé son bureau de septembre 2013 à novembre 2015.

Jusqu'à l'été 2013, le directeur des ressources humaines de C_____ SA était J_____.

f. C_____ SA n'a pas mis en place de système d'enregistrement des heures de travail concernant le personnel administratif, dont A_____ faisait partie.

h. Les activités de A_____ auprès de C_____ SA ont notamment donné lieu aux événements suivants:

h.a Le lundi 23 juin 2014, à 20h25, A_____ a envoyé à G_____, par courriel, un projet de six pages relatif à la fête du personnel 2014 (pièce 7a dem.).

h.b Entre le dimanche 6 juillet 2014 et le mercredi 9 juillet 2014, A_____ a travaillé sur un projet d'appel d'offre pour le centre commercial M_____. Elle a collaboré avec G_____ sur ce projet, qui a demandé un nombre d'heures important. Le dimanche 6 juillet 2014 à 11h35, A_____ a transmis à F_____ et à G_____, par courriel, un projet d'un contenu de onze pages (pièce 7i dem.). Le lundi 7 juillet 2014 à 21h33, G_____ a envoyé à A_____ un courriel contenant une version révisée du document, dans lequel elle annonçait notamment qu'elles allaient pouvoir travailler sur le document ensemble à partir de 10h le lendemain (pièce 7c dem.). Le mercredi 9 juillet, G_____ a envoyé un courriel à différents destinataires, dont F_____, annonçant que A_____ et elle avaient remis l'appel d'offre le soir même (pièce 7d dem.).

h.c Le jeudi 18 septembre 2014, A_____ et G_____ ont reçu un courriel à 18h09 confirmant un rendez-vous le lundi 22 septembre 2014 à midi. À 18h15, A_____ a écrit à G_____ qu'elle ferait de son mieux pour rendre des textes pour le lundi suivant. Le même soir, G_____ a envoyé deux courriels à A_____. Dans le premier, envoyé à 20h24, elle proposait notamment de prendre du temps le lendemain *"pour parler du projet de site Web et l'urgence de ce weekend"* (pièces 7e, 7g et 7j dem.).

A_____ a travaillé le soir du vendredi 19 septembre et le weekend du 20 au 21 septembre 2014 sur le développement de deux sites Internet. Cette activité a nécessité environ trente heures de travail, réparties entre A_____ et des prestataires externes.

h.d Le samedi 25 octobre 2014, A_____ était présente à une séance photo pour les uniformes présentés sur un appel d'offre (pièce 7m; all. 205 répl.; 93 appel; admis par la défenderesse).

h.e Le vendredi 7 novembre 2014, I_____ a annoncé à A_____ qu'elle allait travailler le samedi ou le dimanche suivant et lui a demandé si elle comptait venir. A_____ lui a répondu qu'il était possible qu'elle se rende également au bureau (pièce 31 dem.).

h.f Le jeudi 20 novembre 2014, A_____ était présente [à l'événement] N_____ (pièces 32 et 33 dem).

h.g Les 21 novembre 2014, 6 janvier et 2 avril 2015, A_____ a participé à l'émission "_____" sur la chaîne de radio O_____, dès 6h20 du matin. (pièces 7f, 8e et 8f dem.).

h.i A_____ a travaillé le samedi 22 novembre 2014 (pièce 34 dem.).

h.j Le dimanche 23 novembre 2014, A_____ s'est rendue dans une boutique de C_____ SA pour prendre une photo de la décoration de Noël (pièce 7n dem.).

h.k Le mardi 17 février 2015, A_____ se trouvait encore au bureau à 18h38, finissant ses dossiers (pièce 34a).

h.l Le mercredi 25 mars 2015, A_____ a travaillé en soirée pour envoyer un plan d'action à G_____ (pièce 8a dem).

h.m Le samedi 4 avril 2015 à 13h21, A_____ a envoyé à F_____ des photos d'un événement au magasin de P_____ [VD] (pièce 8g répl.).

h.n Le vendredi 17 avril 2015 à 19h50, A_____ a envoyé à G_____ deux photos de menus portant la marque du groupe F_____ (pièce 8b dem.).

h.o Le dimanche 10 mai 2015 à 18h39, G_____ a annoncé à A_____ par courriel qu'un problème était survenu sur les sites Internet de C_____ SA durant le weekend et lui a demandé de contacter les concepteurs du site Internet à la première heure le lendemain matin. À 18h39, A_____ lui a répondu qu'elle s'en chargerait (pièce 8m dem.).

h.p Le vendredi 25 août 2015, A_____ a assisté à un événement organisé par la K_____ en compagnie de F_____ et de G_____. L'événement a débuté à 18h et s'est terminé à 22h (pièces 8 et 8h dem.).

h.q Le samedi 19 septembre 2015 à 16h20, G_____ a envoyé un courriel à A_____ lui indiquant que le délai pour la remise d'un document avait été raccourci au lundi avant midi et annonçant qu'il fallait *"mettre le turbo"*. Elle demandait notamment à A_____ d'y intégrer un plan marketing, de modifier le format du document et d'en faire une relecture complète, avant de mettre en perspective une dernière lecture commune le lundi matin entre 9h et 10h. G_____ indiquait encore être disponible si A_____ souhaitait avancer sur le

projet le samedi ou le dimanche; elle-même allait traduire le document en allemand le lendemain. Le même jour, à 17h25, G_____ a averti A_____ du courriel qu'elle lui avait envoyé. A_____ lui a répondu qu'elle travaillerait dessus et lui a demandé à quelle heure elle avait besoin de la partie marketing pour la traduction (pièce 8n; pièce 34b dem.).

h.r L'automne 2015 a constitué une période chargée, durant laquelle a eu lieu l'événement "Q_____" et C_____ SA a répondu à plusieurs appels d'offre, demandant un travail conséquent à A_____ et G_____.

h.s Le jeudi 29 octobre 2015, A_____ était présente à un événement de réouverture d'un magasin F_____ à la rue 1_____ qui devait avoir lieu dès 18h30 (pièce 8i dem.).

h.t Le lundi 9 novembre 2015, A_____ a travaillé en soirée jusqu'à 20h au moins (pièce 35 dem.).

h.u Le jeudi 12 novembre 2015, A_____ était présente à R_____ pour une activité de promotion en vue de l'événement "Q_____" (pièce 8j dem.).

h.v Le lundi 24 novembre 2015, A_____ a travaillé en soirée jusqu'à 19h35 au moins (pièce 8c dem.).

h.w Le dimanche 29 novembre 2015, A_____ a participé à l'évènement "Q_____". Elle a notamment préparé la promotion et le marketing de cet événement. Elle a également été présente toute la journée sur les lieux de l'événement (pièce 8l dem.).

Le vendredi précédant l'événement, A_____ a travaillé jusqu'à 2h du matin (pièce 8o dem.). La veille de l'événement, soit le samedi, elle a accueilli la juge [du comité] S_____ et l'a accompagnée à un dîner (pièce 8k dem.).

h.x Le mercredi 2 décembre 2015, A_____ a participé à un événement de réseautage qui se déroulait de 14h à 22h.

h.y Le jeudi 22 décembre 2015 à 20h24, A_____ a écrit à G_____ qu'elle avait croisé F_____ ce soir-là et que celui-ci lui avait demandé d'effectuer des modifications sur un document (pièce 8d dem.).

h.z Le mardi 30 août 2016, A_____ a assisté à la "T_____", événement qui devait se dérouler dès 18h (pièces 43-44 dem.)

h.aa A_____ a travaillé le samedi 17 septembre 2016 (pièce 9c dem.).

h.bb Le dimanche 30 octobre 2016, F_____ a demandé à A_____ de venir plus tôt au bureau le lendemain matin (pièce 9d dem.).

i. Entre l'été 2014 et le printemps 2016, A_____ a suivi une formation de *Master of Business Administration* (MBA) à l'Ecole U_____.

i.a Le 11 février 2014, A_____ et D_____ SA ont conclu une convention de formation, portant sur un MBA de quatre modules de dix semaines. Aux termes de la convention, D_____ SA finançait les cours à hauteur de 30'680 fr. et A_____ s'engageait à assurer sa prestation professionnelle tout au long de sa formation en s'organisant pour que les cours n'affectent pas son travail, à faire profiter des connaissances acquises le groupe L_____ et à apporter son expertise obtenue par la formation initiée.

A_____ s'engageait par ailleurs à rembourser 100% des frais de formation en cas de départ durant celle-ci ou dans les six mois suivant l'obtention du diplôme, 60% en cas de départ entre sept et vingt mois après l'obtention du diplôme et 30% en cas de départ entre vingt et un et trente-six mois. La convention précisait que la clause relative au remboursement n'était pas valable en cas de licenciement, sauf en cas de faute grave.

i.b C_____ SA s'est acquittée des frais de la formation de A_____ entre les mois de novembre 2014 et de mars 2015.

i.c Les modules du cours, que A_____ a suivis entre le 3 novembre 2014 et le 5 novembre 2015, se déroulaient en soirée entre 18h30 et 21h30.

i.d Au printemps 2016, A_____ a rédigé un mémoire de Master intitulé "V_____". Dans le cadre de sa rédaction, elle a été accompagnée par W_____, enseignant à [l'Ecole] U_____ et administrateur de B_____ SA.

i.e A_____ a obtenu le titre de MBA le 26 mai 2016.

j. A_____ a été en incapacité de travail à 100% du 18 au 19 février 2016 pour une blessure au pied.

k. Le 17 mars 2016, A_____ a adressé à F_____ un message lui indiquant qu'elle avait surestimé ses forces et qu'elle aurait dû prendre quelques jours pour se remettre de ce qu'elle avait vécu le dimanche précédent, ajoutant qu'elle se sentait incapable d'assumer pleinement ses tâches mais qu'elle comptait sur quelques jours de repos pour se remettre sur pied.

F_____ lui a alors fait part de sa compréhension, lui demandant de bien vouloir encore organiser la conférence téléphonique du lendemain avant de prendre une semaine de congé et de prendre soin d'elle.

l. Du 17 au 24 mars 2016, A_____ s'est vu prescrire un arrêt de travail à 100%. Dans ses notes de consultation, le médecin qui a prescrit l'arrêt de travail a indiqué *"entretien burn out-na"* et *"Y_____* [alprazolam] *à revoir"*.

m. Par courrier du 31 octobre 2016, A_____ a démissionné de C_____ SA avec effet au 31 décembre 2016. A cette occasion, elle a fait part à F_____ de ses remerciements pour la confiance qu'il lui avait toujours accordée et de sa satisfaction à avoir travaillé sous sa direction.

o. Le 17 décembre 2016, C_____ SA a fait parvenir à A_____ une facture de 18'408 fr. relative au remboursement de sa formation MBA, du fait de son départ plus de six mois après la fin de ladite formation, payable sous dix jours. Une nouvelle facture lui a été adressée le 27 décembre 2016.

p. Par courrier du 30 décembre 2016, A_____ a proposé de rembourser l'équivalent de 30% du montant total de la formation, motivant sa proposition par le fait qu'elle avait consacré l'entier de son travail de mémoire au développement du groupe L_____ et que celui-ci avait, en grande partie, été repris pour un dossier de financement de la X_____.

Dans le même courrier, elle a également fait part de son plaisir et de sa fierté d'avoir pu participer activement à la croissance du groupe L_____.

q. Par courrier du 4 janvier 2017, C_____ SA a fait savoir à A_____ que sa proposition formulée le 30 décembre 2016 n'avait pas été acceptée par le comité de direction et d'administration. Par la suite, C_____ SA a adressé à A_____ plusieurs factures et rappels portant sur le remboursement des frais de formation. Celle-ci a répondu en proposant un paiement échelonné, qui a été refusé par l'employeuse.

r. Le 13 février 2018, A_____ a réclamé à C_____ SA une compensation financière globale pour solder d'une part, le paiement d'heures supplémentaires qu'elle avait effectuées entre le 23 juin 2014 et le 31 décembre 2016 et, d'autre part, le paiement du solde de quatorze jours de vacances non pris en nature.

D. **a.** Par demande en paiement déposée le 23 mars 2018, déclarée non conciliée le 6 juin 2018 et introduite devant le Tribunal le 19 septembre 2018, A_____ a conclu à ce que C_____ SA (désormais B_____ SA) soit condamnée à lui payer, avec intérêts à 5% par an dès le 1er janvier 2017, 20'778 fr. 72 à titre de salaire afférent aux heures supplémentaires et 3'347 fr. 12 à titre de salaire afférent aux vacances. A_____ a également conclu au constat de l'inexistence d'une dette de 18'408 fr. réclamée par C_____ SA. Elle a notamment allégué avoir effectué cinq cent quatre-vingt-quatre heures supplémentaires entre le 23 juin 2014 et le 28 novembre 2016.

b. Par mémoire du 24 janvier 2019, B_____ SA s'est opposée aux prétentions de A_____ et a formé une demande reconventionnelle, concluant notamment à ce que l'intéressée soit condamnée à lui payer 18'408 fr. avec intérêts à 5% dès le 31 octobre 2016.

c. Le Tribunal a entendu les parties ainsi que des témoins lors des audiences de débats principaux des 21 octobre, 28 octobre, 5 novembre et 2 décembre 2019.

c.a Au cours de son interrogatoire, A_____ a notamment déclaré que les tableaux de décompte d'heures qu'elle avait produits à l'appui de sa demande avaient été établis pour les besoins de la procédure.

S'agissant de la charge de travail, les projets s'enchaînaient et l'empêchaient de sortir la tête de l'eau, de sorte qu'elle et ses collègues avaient opté pour travailler à un rythme soutenu. Lesdits projets demandaient du travail qui était fait en conséquence, ce qui impliquait des heures de travail plus importantes. Elle et ses collègues étaient tenus par des délais fixés par la direction, qui leur demandait des résultats. Ses supérieurs hiérarchiques ne lui avaient pas demandé de noter ses heures de travail.

En 2016, elle était finalement parvenue à dire à F_____ qu'elle était arrivée au bout de ce qu'elle pouvait donner et n'en pouvait plus. Elle était alors ensuite tombée en *burn-out*, selon les dires de son médecin, et s'était vue prescrire une incapacité de travail. Au moment de démissionner, elle avait tout donné et n'était plus en mesure de travailler.

C'était F_____ qui lui avait proposé de suivre la formation MBA. Elle y avait vu une superbe opportunité et un bénéfice pour elle comme pour le groupe. Elle avait eu conscience que cette formation impliquerait du travail et des heures de travail en plus de celles consacrées à son emploi, mais elle avait tout de même accepté, ce d'autant plus que F_____ lui avait proposé de la financer. Elle connaissait l'existence de la disposition relative au remboursement des frais de formation contenue dans la convention de formation. Elle s'était renseignée sur le caractère usuel de ce type de clause avant de signer la convention. F_____ avait demandé à ce que son sujet de mémoire se rapporte à C_____ SA.

Lors de son dernier jour de travail, F_____ avait déclaré à A_____ qu'elle n'aurait pas à rembourser les 60% du coût de la formation et ajouté qu'il attendait une proposition de remboursement de sa part.

c.b F_____ a notamment déclaré que A_____ devait noter ses heures de travail et que son contrat stipulait qu'elle devait s'adresser à lui avant d'effectuer des heures supplémentaires. Or elle ne l'avait jamais fait.

Il a contesté avoir imposé le sujet du travail de mémoire de A_____.

c.c Entendue comme témoin, G_____ a notamment déclaré que le rythme de travail de l'entreprise était soutenu et que les projets s'enchaînaient. F_____, qui travaillait également énormément, contactait A_____ durant les weekends. Il y avait un horaire de travail pour le personnel administratif, mais A_____

travaillait aussi bien le soir, le dimanche et les jours fériés. A_____ partait souvent du travail juste à l'heure pour se rendre aux cours de son *Master of Business Administration* (MBA), qui commençaient à 18h30.

La présence de A_____ à des événements du type de celui de l'émission matinale de O_____ ou du N_____ était attendue au vu de son statut de *brand manager*. La participation de A_____ à ces événements s'ajoutait à ses heures de travail de la journée.

Le sujet de mémoire de A_____ lui avait été proposé par F_____ car c'était un projet qu'il envisageait pour l'entreprise.

A_____ et elle-même avaient travaillé auprès du même employeur après avoir quitté C_____ SA. Elles avaient parlé ensemble du litige qui opposait A_____ à C_____ SA.

c.d H_____ a notamment déclaré que A_____ s'investissait beaucoup dans son travail et ne perdait pas de temps pour les pauses cigarettes ou le babillage. Elle s'investissait à 120%, ce qui ne signifiait toutefois pas qu'elle travaillait à un taux de 120%.

L'horaire minimum pour le personnel administratif au sein de C_____ SA était de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h. A_____ était souvent déjà présente lorsqu'il arrivait entre 7h et 7h30 et elle était presque toujours là lorsqu'il partait entre 16h30 et 17h.

A_____ avait démissionné car elle n'arrivait plus à assumer son travail, qui était conséquent. Elle avait une forte pression et prenait beaucoup sur elle, mais à la fin, elle n'arrivait visiblement plus à faire face puisqu'elle avait démissionné.

c.e I_____ a notamment déclaré que A_____ travaillait visiblement beaucoup. Cette dernière avait des délais assez précis et courts, qu'elle ne pouvait pas modifier. A_____ était déjà au travail lorsque I_____ arrivait au bureau, entre 7h30 et 8h et elle s'y trouvait encore à l'heure où elle quittait le bureau, soit entre 18h et 18h30 le lundi et le mardi et à 16h le jeudi et le vendredi.

A_____ prenait rarement sa pause de midi avec ses collègues, restant au bureau pour rattraper son retard, et lorsqu'elle les accompagnait, elle en profitait pour déposer des flyers ou discuter avec le gérant du magasin où elles prenaient leur repas. Durant sa formation, A_____ était tout le temps sur son ordinateur pour y travailler. Elle y travaillait notamment durant les heures de bureau avant de se rendre à ses cours.

I_____ avait quitté l'entreprise en novembre 2015, mais elle était restée en contact avec A_____. Elle avait entendu dire qu'elle était en *burn-out* à la fin de

sa relation de travail chez B_____ SA. Elle lui avait parlé du litige relatif à ses heures supplémentaires et au remboursement de sa formation et lui avait demandé de témoigner.

c.f W_____ a notamment déclaré qu'il avait accompagné A_____ pour son travail de mémoire dans le cadre du MBA. La rédaction de ce mémoire, de même que la formation dans son ensemble, demandaient un travail conséquent qui s'ajoutait aux heures consacrées à l'activité professionnelle des étudiants.

c.g J_____ a déclaré que A_____ était régulièrement encore au bureau quand il partait en fin de journée, entre 16h et 16h10.

c.h Dans leur ensemble, les membres du personnel administratif de C_____ SA ont déclaré que A_____ assumait un grand nombre de tâches, que sa charge de travail était importante et qu'elle était très investie.

E. Dans son jugement, le Tribunal a, notamment, nié que A_____ avait travaillé des heures supplémentaires dans la quotité alléguée. Il a considéré que des heures supplémentaires n'avaient été fournies que de manière ponctuelle lors de périodes chargées ou en raison d'un court délai à respecter, et non quotidiennement.

Par ailleurs, le Tribunal n'excluait pas qu'une part non négligeable des heures faisant l'objet des prétentions de A_____ concernaient en réalité des heures consacrées à la formation suivie, qui était particulièrement exigeante. Le Tribunal a dès lors considéré que A_____ y avait nécessairement consacré une partie de son temps en journée lorsqu'elle se trouvait à l'entreprise. Néanmoins, B_____ SA ne pouvait pas ignorer que A_____ travaillait, à certaines périodes, plus que la durée hebdomadaire prévue et en dehors des horaires usuels. Sur la base des pièces produites et des témoignages, le Tribunal a estimé les heures supplémentaires ponctuellement fournies par A_____ à septante-deux heures et quarante-cinq minutes.

Partant, A_____ avait droit au paiement brut de 1'967 fr. 40, résultant de l'addition de dix-huit heures et quarante-cinq minutes à un salaire horaire correspondant à un salaire mensuel de 4'000 fr. (4'000 fr./4.33/42h), cinquante heures à salaire horaire correspondant à un salaire mensuel de 5'200 fr. et quatre heures à un salaire horaire correspondant à un salaire mensuel de 5'700 fr.

S'agissant du remboursement des frais de formation, le motif de résiliation invoqué par A_____, à savoir une surcharge de travail, était contredit par les propos qu'elle avait tenus à l'égard de son employeur après avoir annoncé sa démission. Elle avait alors exprimé la satisfaction d'avoir pu travailler sous la direction de F_____, ainsi que son plaisir et sa fierté d'avoir pu participer à la croissance de l'entreprise. Il fallait donc admettre que A_____ avait mis fin de son plein gré aux relations de travail avec la société. Au surplus, A_____ était

pleinement consciente que cette décision aurait pour conséquence qu'elle devrait rembourser partiellement les frais de sa formation. Partant, elle devait rembourser le montant réclamé par B_____ SA.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel principal est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de 30 jours et suivant la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1, 311, 312 al. 2 CPC), à l'encontre d'une décision finale rendue par le Tribunal des prud'hommes dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est, compte tenu des prétentions demeurées litigieuses en première instance, supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 et 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Formé dans la réponse à l'appel, elle-même déposée dans le délai de trente jours imparti à l'intimée pour se déterminer, l'appel joint est également recevable (art. 313 al. 1 CPC).

Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties devant la Cour, A_____ sera désignée en qualité d'appelante et B_____ SA en qualité d'intimée.

1.2 L'appelante produit en appel une pièce nouvelle consistant en une impression du site Internet Google Maps, affichant l'itinéraire et la durée du trajet entre son lieu de travail et l'Ecole U_____, où elle a effectué son MBA.

L'appelante ne démontre pas en quoi cette pièce ne pouvait pas être invoquée ou produite devant le Tribunal en faisant preuve de diligence (cf. art. 317 al. 1 let. b CPC); elle est par conséquent irrecevable (cf. ATF 143 III 42 consid. 4.1). Contrairement à ce que soutient l'appelante, le fait que cette information soit accessible sur Internet n'en fait pas un fait notoire dès lors qu'elle ne bénéficie pas d'une empreinte officielle (ATF 143 IV 380 consid. 1.2).

2. L'intimée soutient que l'appelante fonde en partie son appel sur l'allégation d'une série de faits non allégués en première instance.

2.1 Les parties doivent alléguer les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions, produire les moyens de preuve qui s'y rapportent (art. 55 al. 1 CPC) et contester les faits allégués par la partie adverse, le juge ne devant administrer les moyens de preuve que sur les faits pertinents et contestés (art. 150 al. 1 CPC).

En vertu de l'art. 221 al. 1 let. d CPC, respectivement de l'art. 222 al. 2 CPC, les faits doivent être allégués en principe dans la demande, respectivement dans la réponse pour les faits que doit alléguer le défendeur. Ils peuvent l'être dans la

réplique et la duplique si un deuxième échange d'écritures est ordonné (ATF 144 III 519 consid. 5.2.1 p. 522).

Les faits pertinents allégués doivent être suffisamment motivés pour que, d'une part, le défendeur puisse dire clairement quels faits allégués dans la demande il admet ou conteste et que, d'autre part, le tribunal puisse, en partant des allégués de fait figurant dans la demande et de la détermination du défendeur dans la réponse, dresser le tableau exact des faits admis par les deux parties ou contestés par le défendeur, pour lesquels il devra procéder à l'administration de moyens de preuve (art. 150 al. 1 CPC), et ensuite appliquer la règle de droit matériel déterminante (ATF 144 III 67 consid. 2.1; arrêt du Tribunal fédéral TF 4A_194/2020 du 29 juillet 2020 consid. 5.3.1).

Il n'y a pas de formalisme excessif à ne pas tenir compte de faits non allégués découlant de pièces produites – à la différence du cas d'une allégation pertinente mais un peu trop générale, que le juge pourrait être amené à faire préciser en vertu de son devoir d'interpellation selon l'art. 247 al. 1 CPC et/ou 56 CPC (arrêts du Tribunal fédéral 4D_57/2013 du 2 décembre 2013 consid. 3.3; 4A_309/2013 du 16 décembre 2013 consid. 3.2). En effet, il incombe aux parties, et non au juge, de rassembler les faits du procès (ATF 144 III 519 consid. 5.1 p. 522).

S'il estime que l'allégation est suffisante, le juge peut prendre en considération d'autres faits, révélés par l'administration des preuves, s'ils concrétisent l'allégation déjà formulée, de sorte qu'ils sont "couverts" par celle-ci (arrêt du Tribunal fédéral 4A_195/2014 du 27 novembre 2014 consid. 7.1 à 7.3). Il convient de se montrer souple et d'admettre la prise en considération des faits exorbitants, lorsqu'ils se situent encore dans le cadre de ce qui a été allégué, c'est-à-dire lorsqu'ils se rattachent aux faits allégués par l'une ou l'autre des parties (arrêt ACJC/579/2020 du 24 avril 2020 consid. 2.2; note F. BASTONS BULLETTI, in CPC Online, Newsletter du 14 juillet 2016).

2.2 En l'espèce, l'appelante allègue pour la première fois en appel avoir dû assumer deux postes à la fois, celui d'assistante de direction et de *brand manager*; elle détaille à cet égard les cahiers des charges relatifs à ces deux postes, résultant de pièces déposées à l'appui de sa demande. Elle invoque également les témoignages intervenus devant le Tribunal. Ces faits sont pertinents dans la mesure où ils pourraient conduire au constat que l'accomplissement des tâches exigées de l'appelante nécessitait de travailler régulièrement plus que le nombre d'heures prévu contractuellement.

Dans sa demande, l'appelante a allégué à cet égard que son employeur attendait d'elle une *"forte force de proposition et une grande autonomie"* dans son nouvel engagement et qu'il comptait sur sa polyvalence pour former la nouvelle assistante de direction et la remplacer pendant ses vacances.

Contrairement à ce que l'appelante soutient, on ne saurait considérer que l'exigence d'une double charge soit une concrétisation des faits allégués en première instance, qui indiquent que l'appelante devait faire preuve d'une certaine flexibilité, mais pas assumer toutes les tâches de son ancien poste, auquel seraient venues s'ajouter celles de *brand manager*. Il faut donc considérer qu'ils ne sont pas couverts par les allégués de la demande et de la réplique et que leur formulation dans le mémoire d'appel est tardive, l'appelante n'affirmant pas qu'elle aurait été empêchée de les fournir en première instance (art. 317 al. 1 CPC). Ils sont dès lors irrecevables. La Cour s'en tiendra à cet égard aux faits établis par le Tribunal, à savoir que l'appelante abattait un travail conséquent, sans que l'on puisse en inférer que la réalisation des tâches qui lui étaient confiées nécessitait de travailler plus que l'horaire contractuel. En tout état de cause, le fait de devoir assumer deux postes à la fois n'est pas apte, en tant que tel, à établir le nombre d'heures supplémentaires effectuées.

3. Les parties attaquent toutes deux le jugement du Tribunal en ce qui concerne la rémunération des heures supplémentaires. Il faut à ce propos séparer la question du droit à la rémunération des heures supplémentaires, dont l'intimée nie l'existence en l'espèce (consid. 3), de celle de leur quotité, contestée par les deux parties (consid. 4), ainsi que de l'éventuelle majoration de leur rémunération, qui est également contestée (consid. 5).

L'intimée soutient que l'appelante n'avait pas droit au paiement d'heures supplémentaires, respectivement en avait été déchue dans la mesure où celles-ci n'avaient pas été ordonnées par son supérieur hiérarchique et où l'appelante n'avait jamais annoncé les heures supplémentaires qu'elle effectuait.

3.1 Si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (art. 321*c* al. 1 CC). Cette disposition est de nature impérative (art. 361 al. 1 CO).

L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (art. 321*c* al. 2 CC). 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 (art. 321*c* al. 3 CC).

L'indemnisation des heures supplémentaires ne dépend pas de la question de savoir si l'employeur les a exigées ou si l'employé en a pris l'initiative; leur

caractère objectivement nécessaire pour l'employeur est seul déterminant pour leur rémunération (ATF 129 III 171 consid. 2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_402/2018 du 11 mars 2019 consid. 4.3.1). Cela étant, lorsque l'employeur sait ou doit savoir que l'employé accomplit des heures au-delà de la limite contractuelle, celui-ci peut, de bonne foi, déduire du silence de celui-là que lesdites heures sont approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles sont nécessaires pour accomplir le travail demandé. Une annonce rapide du nombre d'heures supplémentaires exact n'est alors pas indispensable à la rémunération de celles-ci, d'autant moins lorsque les parties ont convenu de la possibilité de compenser plus tard les heures supplémentaires en temps libre (ATF 129 III 171 consid. 2.2 et 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 5).

La jurisprudence se montre restrictive lorsqu'il s'agit d'interpréter le silence du travailleur comme une acceptation tacite des modifications défavorables qui lui sont proposées par l'employeur, telles qu'une réduction de salaire. Une acceptation tacite ne peut être admise que dans des circonstances où, selon les règles de la bonne foi, on doit attendre une réaction du travailleur en cas de désaccord de sa part. Il en est notamment ainsi lorsqu'il est reconnaissable pour le travailleur que l'employeur en déduit son accord tacite et que, dans le cas contraire, il prendrait d'autres mesures ou résilierait le contrat. Le travailleur doit alors exprimer son désaccord dans un délai raisonnable (arrêt du Tribunal fédéral 4A_367/2018 du 27 février 2019 consid. 3.5.3 et les références citées). Le simple de fait de laisser s'écouler du temps pendant le délai de prescription d'une prétention et de tarder à agir en justice ne constitue en principe ni une renonciation à la prétention du travailleur, ni un abus de droit, sauf circonstances particulières (ATF 131 III 439 consid. 5.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_367/2018 précité consid. 3.5.3; 4A_205/2016 du 23 juin 2016 consid. 2.4).

Il faut distinguer la tardiveté de l'annonce par le travailleur qu'il a effectué des heures de travail supplémentaire de la tardiveté de la demande d'indemnisation des mêmes heures. Ainsi, lorsque l'employé peut partir de l'idée que l'employeur est conscient de la nécessité d'exécuter des heures supplémentaires, il est autorisé à attendre, pour les chiffrer, de savoir si et dans quelles proportions il aura besoin, à long terme, de plus de temps pour accomplir les tâches qui lui ont été confiées. Dans le cas d'espèce faisant l'objet de l'arrêt rendu par le Tribunal fédéral dans la cause 4A_184/2018, il avait été constaté que l'employeuse connaissait la nécessité d'effectuer un certain nombre d'heures supplémentaires. Toutefois, quand bien même l'obligation d'annonce de l'employée n'était pas immédiate, le Tribunal fédéral a retenu qu'elle ne pouvait pas attendre sept ans pour réclamer plus de 7'000 heures de travail, après avoir accepté chaque mois, durant cette longue période, le paiement de son salaire sans jamais faire état des heures supplémentaires effectuées. Dans cette configuration et tenant compte également de la liberté dont l'employée bénéficiait dans l'organisation de son temps de

travail, la prétention litigieuse apparaissait abusive (arrêt du Tribunal fédéral 4A_184/2018 du 28 février 2019 consid. 2.2.2).

Selon l'art. 18 de la convention collective de travail de la boulangerie-pâtisserie confiserie artisanale suisse (ci-après : CCT BP), les heures supplémentaires sont des heures de travail effectuées au-delà de la durée normale de travail de 42 heures hebdomadaires en principe, mais n'excédant pas la durée maximum légale de la semaine de travail, conformément à la loi sur le travail (al. 1). Il appartient à l'employeur ou à son remplaçant d'ordonner des heures supplémentaires. S'il n'est pas possible de donner cet ordre à temps, bien que des heures supplémentaires s'avèrent indispensables, le travailleur est tenu d'accomplir ce travail de son propre chef et d'en informer aussitôt que possible l'employeur ou son remplaçante (art. 18 al. 2 CCT BP).

3.2 En l'espèce, l'intimée ne conteste pas la constatation du Tribunal selon laquelle elle ne pouvait pas ignorer que l'appelante travaillait, à certaines périodes, plus que la durée hebdomadaire convenue et en dehors des horaires usuels. L'appelante pouvait dès lors partir de l'idée que celles-ci étaient approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles étaient dans l'intérêt de l'intimée ni à les annoncer sans délai. L'art. 321*c* al. 1 CO étant de nature impérative, le fait que la CCT BP, applicable entre les parties, prévoie que les heures supplémentaires devaient être ordonnées par le supérieur hiérarchique n'est pas déterminant.

Par ailleurs, le seul fait que l'appelante ait laissé s'écouler un certain temps et ait fait valoir ses prétentions après la fin des rapports de travail seulement ne suffit pas à démontrer que leur invocation est abusive. L'intimée n'avance pas de circonstances particulières dont il faudrait inférer que le silence de l'appelante équivaut à une renonciation à l'indemnisation des heures supplémentaires effectuées, circonstance qui doit être admise avec retenue. À cet égard, il faut relever que l'appelante a invoqué cette prétention après avoir cherché, en vain, à trouver un accord avec l'intimée quant à la question du remboursement des frais de formation. L'on ne saurait voir d'abus, ni de renonciation à une prétention dans le fait de vouloir privilégier, dans un premier temps, la recherche d'une solution consensuelle.

Par ailleurs, l'intimée ne soutient plus, en appel, que l'appelante disposait d'un horaire flexible qui lui aurait permis d'organiser son temps de travail de manière à compenser les heures de travail accomplies en dehors des horaires usuels. Il ressort au contraire des témoignages, en particulier de celui de H_____, que le personnel administratif devait se tenir à des heures de bureau régulières et que, partant, les heures de travail effectuées en dehors de ces horaires réguliers s'ajoutaient à l'horaire de travail contractuel, ce dont l'intimée devait être consciente et s'accommodait.

Il incombait à l'intimée d'apporter la preuve des circonstances particulières qui étaient de nature à éteindre la prétention invoquée par l'appelante (art. 8 CC). L'intimée ayant échoué dans cette démonstration, il faut retenir que l'appelante n'a pas été déchue de sa prétention en indemnisation des heures supplémentaires.

4. Les parties contestent toutes deux la quotité des heures supplémentaires retenue par le Tribunal.

4.1 Conformément à l'art. 8 CC, il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires, respectivement de prouver la quotité des heures dont il demande la rétribution (ATF 129 III 171 consid. 2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_428/2019 du 16 juin 2019 consid. 5.1.1).

4.1.1 Lorsqu'il est établi que le salarié a effectué des heures supplémentaires dont il ne parvient pas à prouver le nombre avec exactitude, le juge peut en faire l'estimation par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO. Cela étant, la facilitation probatoire offerte par l'art. 42 al. 2 CO ne dispense nullement le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures supplémentaires accomplies. La conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont réellement été effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au tribunal avec une certaine force (ATF 128 III 271 consid. 2; 133 III 462 consid. 4.4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_428/2019 du 16 juin 2019 consid. 5.1.1).

4.2.2 L'art. 46 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr; RS 822.11) et les dispositions d'exécution y relatives obligent l'employeur à enregistrer et conserver diverses données concernant chaque travailleur, en particulier les durées quotidienne et hebdomadaire du travail effectivement fourni, y compris le travail compensatoire et le travail supplémentaire, et les jours de repos ou de repos compensatoire accordés (art. 73 al. 1 let. c et d de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail [OLT 1; RS 822.111]).

Lorsque l'employeur ne satisfait pas à son devoir d'enregistrement, il convient de tenir compte de l'état de nécessité probatoire qui en résulte dans l'appréciation des preuves (arrêt du Tribunal fédéral 4A_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 5.1.2). L'employé qui, dans une telle situation, recourt aux témoignages pour établir son horaire effectif utilise un moyen de preuve adéquat (arrêts du Tribunal fédéral 4A_392/2018 du 27 mars 2019 consid. 3 et les références citées; 4A_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 5.1.2). Les décomptes confectionnés par le travailleur sont sujets à caution et n'ont a priori pas plus de valeur que de simples allégations de cette partie, à moins d'être corroborés par des moyens de preuve opposables à l'employeur (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_578/2011 du 12 janvier 2012 consid. 4).

L'art. 16 al. 1 CCT BP prévoit que l'employeur est tenu de tenir un registre de contrôle de la durée de travail dans l'entreprise.

4.2 En l'espèce, l'intimée était tenue, en vertu de la LTr – dont elle ne nie pas l'application – et de la CCT susvisée, d'enregistrer le temps de travail de ses collaborateurs. Or l'intimée n'avait pas mis en place un tel système et, en particulier, n'exigeait pas de l'appelante qu'elle établisse un décompte d'heures. Parmi les personnes entendues, seul F_____ a soutenu le contraire, alors que les témoins ont nié l'existence d'un système d'enregistrement ou, du moins, n'ont pas été en mesure d'affirmer qu'un décompte était exigé de l'appelante. Du reste, l'intimée n'a produit aucun extrait d'un tel relevé. Ainsi, le Tribunal était fondé à chercher la preuve des heures supplémentaires effectuées sur la base des pièces fournies et des témoignages, ce que l'intimée ne conteste d'ailleurs pas.

Il convient d'examiner dans un premier temps le bien-fondé des allégations de l'appelante sur l'existence d'heures supplémentaires régulières (consid. 4.2.1). Il s'agira ensuite de s'interroger sur l'existence et la quotité d'heures supplémentaires devant être indemnisées en lien avec les activités ponctuelles allégués par l'appelante (consid. 4.2.2).

4.2.1 La procédure n'a pas démontré que l'horaire de travail de l'appelante dépassait systématiquement, ni même régulièrement, le cadre contractuel. L'heure à laquelle l'appelante arrivait le matin ne peut pas être établie avec certitude sur la base du dossier et, dans tous les cas, l'on ne saurait retenir qu'elle arrivait régulièrement à 7h30, faute de témoignages concordants à cet égard, ce d'autant moins que l'appelante a elle-même allégué dans sa demande commencer le travail à 8h. La situation est la même s'agissant de l'heure de départ de l'intimée le soir, que les témoignages ne permettent pas de fixer avec certitude au-delà de 18h, heure retenue par le Tribunal.

Quand bien même les personnes interrogées ont souligné l'importante charge de travail revenant à l'appelante et son engagement, seule G_____ a déclaré que cette charge imposait de travailler régulièrement au-delà des heures de bureau. Hormis les activités ponctuelles évoquées ci-après (consid. 4.2.2), ce témoignage n'est toutefois corroboré par aucune pièce. Au surplus, comme l'a correctement retenu le Tribunal, sa valeur probante doit être appréciée avec retenue. En effet, quoi qu'en dise à l'appelante, la teneur des échanges entre elle et ce témoin produits en procédure démontre l'existence d'un rapport qui n'est pas purement professionnel et il est établi qu'elles ont discuté les enjeux de la présente procédure avant l'audition de G_____.

Ainsi, les renseignements fournis par les témoins sont trop imprécis pour en tirer quelque certitude sur les horaires de travail usuels de l'appelante.

Les incertitudes concernent également l'emploi du temps de l'appelante durant ses heures de bureau. D'une part, il ne peut être reproché au Tribunal d'avoir retenu que l'appelante a pu consacrer des heures de bureau à sa formation, la menant parfois à rattraper son retard sur ses pauses de midi, ces faits étant confirmés par la voisine de bureau de l'appelante. D'autre part, le seul élément que l'appelante avance quant à son emploi du temps est le fait d'avoir assuré la permanence téléphonique durant la pause de midi. Cette tâche était toutefois partagée entre plusieurs personnes et l'appelante n'allègue pas à quelle fréquence ni durant quelle période elle a eu à assumer cette tâche. Retenir sur cette base que l'appelante passait ses pauses de midi au bureau à travailler serait une généralisation inadmissible.

Faute d'éléments permettant de fixer les horaires et l'emploi du temps de l'appelante, il n'y a pas lieu d'examiner séparément, comme elle le souhaiterait, les périodes où elle était en formation et celles où elle suivait les modules du MBA ou rédigeait son mémoire.

En définitive, les éléments avancés par l'appelante ne permettent pas d'établir avec suffisamment de force probante qu'elle réalisait régulièrement des heures supplémentaires dans la proportion alléguée. Dans la mesure où il incombait à l'appelante d'apporter cette preuve, on ne peut reprocher au Tribunal d'avoir retenu que l'activité de l'appelante n'a pu impliquer des heures supplémentaires que de manière ponctuelle.

4.2.2 S'agissant de ces activités ponctuelles, il sera d'emblée relevé que les heures qui ne sont attestées que par les décomptes de l'appelante ne sauraient être retenues. Ces documents n'ont pas de valeur probante intrinsèque, ce d'autant plus qu'ils ont été réalisés après la fin des rapports de travail. En revanche, il faudra en principe admettre l'existence d'heures supplémentaires devant être rémunérées lorsqu'il est établi que l'appelante était tenue à des échéances qui lui imposaient de travailler hors des heures de bureau habituelles. Il en ira de même lorsqu'elle était présente à un événement promotionnel en soirée ou le weekend, sa présence à ces activités entrant dans les attributions de son poste de *brand manager* et s'ajoutant au travail courant. En effet, dans ces deux situations, il est exclu de soutenir, comme le fait l'intimée, que l'appelante rattrapait un éventuel retard dû à sa formation.

Par ailleurs, l'argument de l'intimée selon lequel elle n'a pas explicitement ordonné la réalisation d'heures supplémentaires à l'appelante et que celle-ci agissait de sa propre initiative n'est pas déterminant, dès lors que l'intimée ne nie pas avoir eu connaissance du fait que l'intéressée travaillait plus que les heures prévues contractuellement (cf. *supra* consid. 4.1.2). Sous réserve des quelques dates faisant l'objet d'un grief spécifique de l'intimée, qui seront examinées

individuellement, les heures supplémentaires admises par le Tribunal doivent dès lors être confirmées.

Cela dit, il faut apprécier les circonstances concrètes pour chacune des dates alléguées par l'appelante, respectivement contestées par l'intimée :

– Le Tribunal a admis, à raison, deux heures supplémentaires le 23 juin 2014. Ce jour-là, l'appelante a envoyé un courriel à sa collègue G_____ à 20h25, contenant un projet pour la soirée du personnel. Contrairement à ce que soutient l'intimée, le fait que la réalisation d'un travail n'ait pas été explicitement ordonnée n'est pas déterminant dès lors que l'intimée avait ou devait avoir connaissance de la réalisation d'heures supplémentaires.

– En lien avec l'appel d'offres M_____ en juillet 2014, le Tribunal a admis quatre heures supplémentaires le dimanche 6 juillet 2014. L'appelante allègue encore huit heures supplémentaires le samedi 5 juillet 2014, deux le lundi 7 juillet 2014 et deux le mercredi 9 juillet 2014. Il est établi que l'appelante a transmis un projet d'appel d'offres de onze pages ce jour-là à 11h35, mais ce travail a été réalisé en collaboration avec G_____. Compte tenu de ce partage du travail et de l'ampleur du document envoyé, il n'y a pas lieu de s'écarter de l'appréciation du Tribunal. L'appelante ne démontre pas avoir travaillé hors des heures de bureau le lundi 7 juillet et le mercredi 9 juillet 2014, les deux courriels qu'elle produit à cet égard ayant été envoyés par G_____.

– Pour le jeudi 18 septembre 2014, il n'y a pas lieu de retenir d'heures supplémentaires. Le courriel du jeudi 18 septembre a été envoyé par G_____ et ne laisse pas entendre que l'appelante aurait travaillé ce soir-là. En revanche, contrairement à ce que soutient l'intimée, les heures retenues par le Tribunal entre le vendredi 19 et le dimanche 21 septembre 2014, soit quarante-cinq minutes le vendredi et douze heures pour le weekend, sont suffisamment établies à la lumière des échanges produits par l'appelante, confirmés par le témoignage de G_____.

– Le samedi 25 octobre 2014, l'appelante était présente à une séance photo qu'elle avait organisée. L'intimée admet que la présence de l'appelante à cette séance était requise par son cahier des charges. En l'absence d'indications sur la durée de la séance, la Cour estimera à deux heures le travail supplémentaire, ce qui tient compte d'un minimum de temps nécessaire à l'accueil des personnes impliquées dans la séance, la remise d'instructions, la séance elle-même et d'éventuels rangements.

– L'appelante n'établit pas avec suffisamment de certitude qu'elle a travaillé le weekend des 8 et 9 novembre 2014. Même si elle a indiqué la veille à I_____ qu'il se pouvait qu'elle passe au bureau, il est tout aussi possible que l'appelante ne s'y soit finalement pas rendue. Aucune heure ne sera retenue pour ces dates.

– L'appelante a travaillé le soir du vendredi 20 novembre 2014. L'intimée ne conteste pas les quatre heures supplémentaires retenues par le Tribunal.

– Les 21 novembre 2014, 6 janvier et 2 avril 2015, A_____ a participé à l'émission "_____" sur la chaîne de radio O_____, dès 6h20 du matin. Le Tribunal a correctement retenu une heure et quarante minutes supplémentaires pour chacune de ces dates.

– L'appelante a travaillé le samedi 22 et le dimanche 23 novembre 2014. L'intimée ne conteste pas les quatre heures supplémentaires que le Tribunal a retenues pour chacune de ces dates.

– L'appelante a travaillé le soir du 17 février 2015. L'intimée ne conteste pas l'heure supplémentaire retenue par le Tribunal.

– L'appelante fait valoir une heure supplémentaire le 3 mars 2015. Le Tribunal n'a constaté aucun travail hors des heures de bureau à cette date et l'appelante ne fait pas valoir qu'il aurait constaté les faits de manière incomplète à cet égard. L'heure supplémentaire alléguée ne sera pas retenue.

– L'appelante a travaillé le soir du mercredi 25 mars 2015. L'intimée ne conteste pas les deux heures supplémentaires retenues par le Tribunal.

– S'agissant du samedi 4 avril 2015, les photos produites par l'appelante démontrent qu'elle était sur place lors de l'événement au magasin de P_____ [VD]. S'agissant d'une activité de promotion, il faut également admettre que sa présence était imposée par son cahier des charges. Faute d'indications sur la durée de l'événement et de la présence de l'intimée, la Cour retiendra deux heures supplémentaires, compte tenu du temps de trajet entre le domicile de l'appelante et le magasin et de l'hypothèse d'une durée de présence minimale sur place.

– Les photos envoyées par l'appelante le soir du vendredi 17 avril 2015 démontrent tout au plus qu'elle a envoyé un message professionnel, sans que l'on puisse en déduire qu'elle a travaillé ce soir-là. Il en va de même du message envoyé le soir du dimanche 10 mai 2015. Les heures supplémentaires alléguées à cet égard ne seront pas retenues.

– L'appelante a travaillé de 18h à 22h le soir du mardi 25 août 2015. Le Tribunal a correctement retenu quatre heures supplémentaires.

– L'appelante a bien travaillé le weekend des 19 et 20 septembre 2015, dans la mesure où elle devait intégrer un plan marketing, modifier le format et relire intégralement un document qui devait être révisé le lundi suivant à 9h et envoyé à midi le même jour. L'appelante a donc au moins réalisé des travaux

de mise en page et de relecture sur ce document durant le weekend. Sans précisions sur la taille du document en question, la Cour retiendra deux heures supplémentaires.

– Les parties admettent que l'appelante était présente à la réouverture du magasin de la rue 1_____, qui avait lieu le soir du 29 octobre 2015 dès 18h30. Faute de précisions sur la durée de l'événement, la Cour retiendra une heure supplémentaire.

– Aucune heure supplémentaire ne sera admise pour les weekends des 31 octobre et 1er novembre, 7 et 8 novembre et 14 et 15 novembre 2015, les témoignages étant insuffisamment convaincants à cet égard et n'étant confirmés par aucune pièce.

– L'appelante a travaillé le soir du lundi 9 novembre 2015 jusqu'à 20h au moins. Le Tribunal a correctement retenu deux heures supplémentaires.

– Les parties admettent que l'appelante était présente à l'activité de promotion à R_____ dans le cadre d'un _____ le jeudi 12 novembre 2015. La Cour retiendra deux heures supplémentaires.

– L'appelante a travaillé le soir du mardi 24 novembre 2015 jusqu'à 19h35 au moins. Le Tribunal a correctement retenu une heure et demie supplémentaire.

– Les arguments que l'intimée oppose à la prise en compte des heures supplémentaires en lien avec l'événement "Q_____", qui a eu lieu le dimanche 29 novembre 2015 ne sont pas pertinents. Que A_____ n'ait pas travaillé seule sur cette action de promotion ne change rien au fait qu'elle y a passé un certain nombre d'heures, et l'intimée ne conteste pas que l'appelante a travaillé jusqu'à deux heures du matin le vendredi précédant l'événement, accueilli la juge qui devait homologuer le record la veille de celui-ci et était restée sur place toute la journée le jour du record. Les heures supplémentaires retenues par le Tribunal, soit sept heures et demie pour le samedi, ce qui inclut les heures travaillées entre le vendredi soir et le samedi matin tôt, et douze heures pour le dimanche, sont justifiées.

– Le mercredi 2 décembre 2015, l'appelante a travaillé jusqu'à 22h. Le Tribunal a correctement retenu trois heures et demie supplémentaires.

– Pour le soir du 22 décembre 2015, la pièce produite par l'appelante ne permet pas de déterminer si elle a travaillé en soirée, ni à quelle heure elle aurait quitté le travail le cas échéant. Aucune heure supplémentaire ne sera retenue.

– Pour le soir du 30 août 2016, il n'est pas contesté que l'appelante a assisté à la "T_____". Si l'intimée conteste en appel que la présence de l'appelante à cet

événement ait été une obligation, elle a admis en première instance que la présence de l'appelante, en qualité de *brand manager*, était parfois requise à des événements qui se déroulaient à l'extérieur du siège social et parfois en dehors des horaires habituels. Il y a donc lieu de retenir que la présence de l'appelante à cet événement était imposée par sa fonction. Faute de précisions sur la durée de la manifestation, la Cour retiendra deux heures supplémentaires.

– L'appelante a travaillé le samedi 17 septembre 2016. L'intimée ne conteste pas les quatre heures supplémentaires retenues par le Tribunal.

– Pour le 30 octobre 2016, la pièce produite par l'appelante ne démontre pas qu'elle aurait travaillé hors des heures de bureau. Aucune heure supplémentaire ne sera retenue.

L'addition des heures supplémentaires retenues se présente dès lors comme suit :

23 juin 2014	2 h
6 juillet 2014	4 h
19 septembre 2014	0,75 h
20-21 septembre 2014	12 h
25 octobre 2014	2 h
20 novembre 2014	4 h
21 novembre 2014	1,66 h
22 novembre 2014	4 h
23 novembre 2014	4 h
6 janvier 2015	1,66 h
17 février 2015	1 h
25 mars 2015	2 h
2 avril 2015	1,66 h
4 avril 2015	2 h
25 août 2015	4 h
19-20 septembre 2015	2 h
29 octobre 2015	1 h
9 novembre 2015	1,5 h
12 novembre 2015	2 h
24 novembre 2015	1,5 h
28 novembre 2015	7,5 h
29 novembre 2015	12 h
2 décembre 2015	3,5 h
30 août 2016	2 h
17 septembre 2016	4 h
Total	**83,75 h**

4.3 Ainsi, l'appelante a travaillé quatre-vingt-trois heures et quarante-cinq minutes supplémentaires entre le 23 juin 2014 et le 30 octobre 2016. Ce montant étant

supérieur à celui de septante-deux heures et quarante-cinq minutes retenu par le Tribunal, l'appel sera partiellement admis, étant précisé qu'il faut encore déterminer le montant de la rémunération due pour les heures supplémentaires. L'appel joint sera quant à lui rejeté.

5. L'appelante soutient que le salaire relatif aux heures supplémentaires doit être majoré de 25%, voire de 50% en ce qui concerne les heures de travail effectuées un dimanche.

5.1 Selon l'art. 321*c* 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.

Selon l'art. 19 al. 3 LTr, l'employé a droit à une majoration de salaire de 50% en cas de travail dominical temporaire. En revanche, aucune compensation financière n'est prévue pour le travail dominical régulier ou périodique (art. 19 al. 2 LTr *a contrario*); le travailleur qui a été engagé pour un tel travail est présumé avoir donné son consentement à la conclusion du contrat, et le salaire proposé est censé répondre aux inconvénients résultant de ce régime (arrêt du Tribunal fédéral 4A_515/2014 du 26 février 2015 consid. 2.3).

L'art. 18 al. 4 CCT BP prévoit que les heures supplémentaires sont en principe compensées par un congé compensatoire de même durée, dans un délai de 12 mois. Il est possible de convenir sur la base d'un contrat individuel de travail qu'exceptionnellement, ces heures supplémentaires soient payées avec une majoration de 25% (art. 18 al. 4 et 5 CCT BP). Les travailleurs ne peuvent prétendre à un supplément de salaire de 25% que pour les heures supplémentaires qui n'ont pas été compensées par un congé (art. 18 al. 5 CCT BP).

5.2. En l'espèce, les heures supplémentaires effectuées par l'appelante n'ont pas été compensées par un congé. Elle a ainsi droit à son salaire normal, majoré d'un quart. En effet, la CCT BP ne déroge pas le régime légal sur ce point. C'est donc à tort que le Tribunal n'a pas tenu compte de cette majoration.

L'intimée n'allègue pas que l'appelante ait fourni un travail dominical régulier ou périodique. Pour les heures de travail effectuées un dimanche, l'appelante a dès lors droit à une majoration de salaire de 50%.

Avant le 1er octobre 2014, le salaire horaire de l'appelante était de 22 fr. (4'000 fr. / 4.33 semaines / 42 heures, arrondi). Le salaire horaire majoré de 25% est de 27 fr. 50. Pour le travail du dimanche, le salaire horaire est de 33 fr. (22 fr. x 1.5). Entre le 23 juin 2014 et le 30 septembre 2014, l'appelante a travaillé dix-huit heures et quarante-cinq minutes supplémentaires, dont quatre le dimanche (6 juillet 2014); pour le weekend du 20 au 21 septembre 2014, il n'est pas possible

de déterminer si les heures ont été fournies le samedi ou le dimanche et celles-ci ne donneront dès lors pas lieu à la majoration de 50%. Il en résulte une prétention de 537 fr. 65 (27 fr. 50 x 14.75 h + 33 fr. x 4 h, arrondi).

Entre le 1er octobre 2014 et le 31 août 2016, le salaire horaire de l'appelante était de 28 fr. 60 (5'200 fr. / 4.33 semaines / 42 heures, arrondi). Le salaire horaire majoré de 25% est de 35 fr. 75. Pour le travail du dimanche, le salaire horaire est de 42 fr. 90 (28 fr. 60 x 1.5). Durant cette période, l'appelante a travaillé soixante et une heures supplémentaires, dont seize le dimanche (4 h le 23 novembre 2014 et 12 h le 29 novembre 2014). Il en résulte une prétention de 2'295 fr. 15 (35 fr. 75 x 45 h + 42 fr. 90 x 16 h).

Entre le 1er septembre et le 31 décembre 2016, le salaire horaire de l'appelante était de 31 fr. 35 (5'700 fr / 4.33 semaines / 42 heures, arrondi). Le salaire horaire majoré de 25% est de 39 fr. 20. Durant cette période, l'appelante a travaillé quatre heures supplémentaires. Il en résulte une prétention de 156 fr. 80 (39 fr. 20 x 4).

Au total, la prétention de l'appelante en rémunération de ses heures supplémentaires se monte donc à 2'989 fr. 60. Ce montant s'ajoute aux 3'347 fr. 15 dus à l'appelante par l'intimée à titre d'indemnités de vacances non prises, qui ne sont pas contestés par les parties. La somme due à l'appelante par l'intimée est donc de 6'336 fr. 75. Le chiffre 3 du dispositif du jugement attaqué sera réformé en ce sens.

6. L'appelante conteste devoir rembourser les frais de sa formation MBA à l'intimée, dans la mesure où, d'une part, cette dernière a exigé que le mémoire s'inscrive dans ses intérêts et, d'autre part, l'appelante a résilié le contrat en raison d'un *burn-out* causé par le rythme de travail imposé par l'intimée.

6.1 L'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail (art. 327*a* al. 1 CO).

S'agissant des frais de formation, il convient de distinguer entre la formation qui sert uniquement au travailleur à se familiariser avec son travail au sein de l'entreprise (*"Einarbeitung"* ou *"Einbildung"*) et la formation complémentaire procurant au travailleur un avantage personnel perdurant au-delà des rapports de travail et pouvant être exploité sur le marché du travail (*"Ausbildung"* ou *"Weiterbildung"*). Les frais liés au premier type de formation sont des "frais imposés par l'exécution du travail" au sens de l'art. 327*a* al. 1 CO, ce qui n'est pas le cas des frais liés au second type de formation (PORTMANN/RUDOLPH, in Basler Kommentar, OR I, 7e éd. 2020, n. 3 ad art. 327*a* CO). Dans ce dernier cas, l'employeur ne doit les supporter que si un accord le prévoit (arrêt du Tribunal fédéral 4P_264/2001 du 10 janvier 2002 consid. 2/cc; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd. 2019, p. 387; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar, 7e éd. 2012, n. 7 ad art. 327a CO p. 495). Le cas échéant,

l'employeur peut subordonner la prise en charge des frais à une obligation de remboursement du travailleur en cas de fin des rapports de travail avant l'échéance d'une certaine durée à compter du terme de la formation, qui ne devrait pas dépasser trois ans (PORTMANN/RUDOLPH, op. cit., n. 4 ad art. 327*a* CO et les références citées; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd. 2019, p. 388).

Selon la jurisprudence de la Chambre des prud'hommes, l'art. 340*c* al. 2 CO – lequel prévoit qu'une prohibition de faire concurrence cesse si l'employeur résilie le contrat sans que le travailleur lui ait donné un motif justifié – doit être appliqué par analogie aux clauses de remboursement de frais de formation (arrêt CAPH/86/2016 du 11 mai 2016 consid. 4.1.2 et les références citées). Il doit en aller de même lorsque le travailleur résilie le contrat de travail pour un motif dont l'employeur doit répondre (PORTMANN/RUDOLPH, op. cit., n. 4 ad art. 327*a* CO). Devant le Tribunal fédéral, la question de l'application par analogie de l'art. 34c al. 2 CO reste indécise (arrêt du Tribunal fédéral 4A_90/2009 du 25 septembre 2009 consid. 3).

6.2 En l'espèce, le Tribunal a retenu à raison que la convention de formation liant les parties était valable, l'appelante elle-même ayant souligné qu'il s'agissait d'une opportunité et s'étant prévalue de son titre dans ses recherches d'emploi. Les faits avancés par l'appelante, à savoir que son travail de mémoire aurait été rédigé dans l'intérêt de l'intimée, ne l'empêchent pas d'exploiter ce titre sur le marché du travail et d'en tirer un avantage perdurant au-delà des rapports de travail liant les parties.

Quant à l'éventuelle caducité de l'accord, l'instruction n'a pas permis d'établir que le départ de l'appelante aurait été motivé par une surcharge de travail chronique imputable à l'intimée. Les faits que l'appelante allègue à cet égard dans son appel ne justifient pas de revenir sur le constat du Tribunal à cet égard. En effet, quand bien même les différents témoignages mis en avant attestent d'une charge de travail importante reposant sur les épaules de l'appelante et d'une certaine fatigue – qui peut toutefois aussi résulter du cumul d'un emploi à 100% et de la formation de l'appelante –, l'existence d'un épuisement dû à un stress chronique imputable à l'employeur n'est pas établie. L'arrêt de travail du 17 au 24 mars 2020 semble être en relation avec un événement ponctuel survenu le dimanche précédent, dont on ne sait pas s'il est en relation avec le travail. Cet arrêt semble être au surplus une occurrence unique à laquelle F_____ a réagi en recommandant à l'appelante de prendre quelques jours de vacances. Par ailleurs, selon ses notes, le médecin de l'appelante n'a pas constaté de *burn-out*, bien qu'il ait examiné cette question *("burn out-na")*. Enfin, comme l'a retenu le Tribunal, l'intimée n'a pas formulé de plaintes à cet égard au moment de la résiliation de son contrat de travail.

Dès lors, l'appelante ne saurait s'opposer au remboursement des frais de formation exigé par l'intimée. L'appel sera rejeté sur ce point.

7. La valeur litigieuse en appel étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 du Règlement genevois fixant le tarif des frais en matière civile [RTFMC, RS/GE E 1 05.10]).

Il n'est pas alloué de dépens d'appel ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 2 :

A la forme :

Déclare recevables l'appel interjeté le 13 mars 2020 et l'appel joint interjeté le 14 mai 2020 contre le jugement JTPH/76/2020 rendu le 2 mars 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/8423/2018.

Au fond :

Annule le chiffre 3 du dispositif du jugement attaqué et, statuant à nouveau:

Condamne B_____ SA à verser à A_____ la somme brute de 6'336 fr. 75 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er janvier 2017.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

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

Siégeant :

Monsieur Laurent RIEBEN, président; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur; Monsieur Kasum VELII, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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