Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.247/2006 /ech

Arrêt du 27 octobre 2006
Ire Cour civile

Composition
MM. et Mme les Juges Corboz, président, Favre et Kiss.
Greffière: Mme Aubry Girardin.

Parties
X._____ S.A.,
défenderesse et recourante, représentée par Me Eric Hess,

contre

Y._____,
demanderesse et intimée, représentée par Me Florian Baier,

Caisse Z._____,
intervenante et intimée.

Objet
contrat de travail; licenciement immédiat

(recours en réforme contre l'arrêt de la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes genevoise du 6 juin 2006).

Faits:
A.
Née en 1976, Y._____ a été engagée pour une durée indéterminée en qualité de femme de chambre à l'hôtel A._____ dès le 1er février 2002 par la société B._____ S.A. Son salaire mensuel brut s'élevait à 3'300 fr. pour un emploi à plein temps.

Y._____ était une excellente travailleuse, mais avait un caractère bien trempé.

Au début du mois de février 2004, B._____ S.A. a décidé de sous-traiter le service des chambres et de portier de l'hôtel A._____ en confiant cette tâche à X._____ S.A. Un transfert portant sur 12 employés de B._____ S.A., dont faisait partie Y._____, a été convenu, sans perte de droits pour le personnel transféré. Les employés repris ont continué à être occupés dans les étages de l'hôtel A._____.

Après le transfert de ses rapports de travail, Y._____ a exercé son activité sous les ordres de C._____, gouvernante générale.

A partir du 9 mars 2004, Y._____ s'est trouvée en incapacité de travail à 100 %, puis à 50 % dès le 30 mars 2004.

Le 31 mars 2004, elle s'est plainte auprès de son syndicat du fait que la veille, alors qu'elle était au bénéfice d'un certificat d'arrêt maladie à 50 %, il lui avait été demandé d'effectuer pour un mi-temps non pas 9 chambres comme convenu, mais 10. Le 1er avril 2004, le syndicat a fait part de cette doléance à X._____

S.A. et, le même jour, Y._____ a été mise au bénéfice d'un arrêt de maladie à 100 % jusqu'au 19 avril 2004, puis à 50 % jusqu'au 26 avril 2004.

Entre la fin du mois d'avril et le début du mois de mai 2004, Y._____ est devenue enceinte.

Elle a été totalement incapable de travailler du 7 au 9 mai 2004.

Le 19 mai 2004, elle a appris sa grossesse et en a parlé à ses collègues de travail, ainsi qu'à C._____, mais elle n'en a pas informé la direction de X._____ S.A.
Y._____ a été incapable de travailler à 100 % du 3 au 9 juin 2004. Elle n'a toutefois recommencé son activité que le 11 juin, bien que, depuis la veille, elle eut recouvré sa pleine capacité de travail.

Le 15 juin 2006 (recte: 2004), une réunion de la commission chargée d'assurer le suivi des transferts des rapports de travail s'est tenue dans les locaux de l'hôtel A._____. Y._____, qui avait été désignée comme membre de cette commission par le personnel, ne s'est pas rendue à la réunion. Lors de celle-ci, l'administrateur de X._____ S.A. a parlé des absences à répétition de cette employée et de ses difficultés d'intégration dans la nouvelle équipe. Il a appris à cette occasion, par une collègue de Y._____, que celle-ci était enceinte.

Le 16 juin 2004, l'administrateur de X._____ S.A. a notifié à Y._____ la résiliation de ses rapports de travail pour la fin du mois de juillet 2004, sans la libérer de son obligation de travailler. Le congé était motivé par les absences de l'employée et des raisons d'organisation.

Du 22 juin au 26 (recte: 25) juillet 2004, Y._____ a été incapable de travailler à 100 %.

A la suite de la protestation du syndicat et de l'attestation de grossesse remise par Y._____ à son employeur, X._____ S.A. a admis, le 16 juillet 2004, la nullité du congé, tout en annonçant son intention de licencier l'intéressée au terme de la période de protection.

Depuis le 26 juin (recte: juillet) 2004, Y._____ a été mise au bénéfice d'un arrêt de travail à 50 % et n'a travaillé en principe que les matins.

Le 12 août 2004, Y._____ a eu une altercation avec une collègue qui venait d'être engagée et a également fait l'objet d'un contrôle inopiné quant à la qualité de son travail.

Le même jour, l'employeur a adressé à Y._____ une lettre d'avertissement, lui reprochant d'avoir mal fait les lits et la poussière et d'avoir manqué de respect envers une collègue de travail. Ce courrier comprenait la menace d'un licenciement immédiat en cas de récidive.

Le 17 août 2004, D._____, cheffe du département hôtellerie de X._____ S.A., a convoqué le personnel travaillant à l'hôtel A._____ à une réunion de service prévue à 11 h.45. Comme Y._____ avait fait remarquer qu'elle avait rendez-vous chez son gynécologue à midi, D._____ a avancé l'heure de la réunion, la fixant à 10 h.

A l'heure convenue, D._____ est venue chercher Y._____, qui était en train de faire les chambres. Cette dernière lui a expliqué que, si elle devait participer à la réunion, elle aurait des difficultés à terminer son travail avant de partir chez le médecin. Face à l'insistance de sa supérieure qui tentait de la prendre au bras, Y._____, irritée, a indiqué qu'elle n'était pas une esclave. Le ton est alors monté de part et d'autre et une vive altercation a suivi. Finalement, Y._____ a respecté l'injonction reçue et elle s'est rendue avec D._____ au lieu de la réunion où se trouvaient déjà les autres femmes de chambre. La dispute y a continué. A un moment donné, Y._____, excédée, a levé sa chaussure et a tenté de frapper D._____. Elle en a été empêchée par ses collègues. L'une d'entre elles, ne supportant pas les disputes, a fait un malaise.

Y._____ ne s'est pas sentie bien et une employée ayant assisté à l'altercation a tenté de la calmer, en lui

donnant un verre d'eau et en la faisant s'asseoir sur l'escalier. D._____ a téléphoné à l'assistant du directeur de l'hôtel pour qu'il intervienne.

Y._____ s'est rendue dans un petit local de rangement où elle a été rejointe par D._____. La dispute a repris de plus belle, en présence de deux témoins. La cheffe a sommé Y._____ de partir et lui a précisé qu'il n'était plus nécessaire qu'elle revienne le lendemain. C'est alors que Y._____ a jeté le contenu du verre d'eau qu'elle tenait encore à la main à la figure de sa supérieure.

Mouillée de la tête à la jupe, D._____ a fondu en larmes et s'est immédiatement rendue au siège de X._____ S.A., exposant à l'administrateur ce qui lui était arrivé. Se sentant humiliée, elle a envisagé de démissionner et a finalement réclamé le licenciement immédiat de l'intéressée.

Sur la base de ce récit, l'employeur a décidé de licencier Y._____ avec effet immédiat et sans l'entendre préalablement, ce qui a été fait par lettre du 17 août 2004. Les motifs invoqués se référaient à l'altercation avec la gouvernante, au jet du verre d'eau au visage de celle-ci et à l'absence d'amélioration du comportement de l'employée malgré le précédent avertissement.

Du 19 août 2004 au 6 février 2005, Y._____ a touché des prestations de chômage pour un montant total de 6'017,40 fr. net.

Le 20 août 2004, le Syndicat Z._____, agissant pour Y._____, a protesté contre ce renvoi immédiat et contesté les motifs allégués à l'appui de cette mesure.

X._____ S.A. a payé à Y._____ son salaire jusqu'au 17 août 2005 (recte: 2004), y compris le pro rata de son droit au 13ème salaire. L'employeur a également versé les indemnités journalières provenant de l'assurance perte de gain jusqu'au 17 août 2005 (recte: 2004) et un montant de 2'591,25 fr. à titre de vacances non prises.
B.
Le 7 octobre 2004, Y._____ a déposé auprès de la juridiction genevoise des prud'hommes une demande en paiement à l'encontre de X._____ S.A. portant sur la somme de 33'000 fr. brut à titre de ~~s~~alaire-préavis~~,~~ à laquelle s'ajoutait 5'445 fr. brut à titre d'indemnités de vacances, 3'643,75 fr. brut à titre de 13ème salaire et 6'600 fr. net à titre de pénalité au sens de l'art. 337c al. 3 CO, plus intérêts moratoires à 5 % dès la date de la demande.

La Caisse Z._____ est intervenue et a déclaré se subroger dans les droits de son assurée à concurrence des prestations de chômage accordées à Y._____ à partir du 19 août 2004.

En cours de procédure, Y._____ a modifié ses conclusions, demandant la condamnation de l'employeur à lui verser 15'672,75 fr. brut à titre de salaire, 3'185,95 fr. à titre d'indemnité de vacances, 1'123,35 fr. net à titre de remboursement des primes de l'assurance perte de gain et 9'000 fr. net à titre de pénalité au sens de l'art. 337c al. 3 CO.

Par jugement du 20 octobre 2005, le Tribunal de prud'hommes a débouté Y._____ et la partie intervenante de leurs conclusions, en considérant que l'employeur avait des justes motifs de prononcer un licenciement immédiat. Il a seulement condamné X._____ S.A. à délivrer à l'employée licenciée un certificat de travail détaillé.

Statuant sur appel de Y._____, la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes, par arrêt du 6 juin 2006, a annulé le jugement du 20 octobre 2005, exception faite de la condamnation de X._____ S.A. à remettre un certificat de travail détaillé mentionnant le 30 juin 2005 comme date de fin des rapports de travail. Contrairement aux premiers juges, elle a considéré que le licenciement immédiat de l'employée n'était pas justifié, tout en estimant que Y._____ ne pouvait prétendre à une indemnité à ce titre. X._____ S.A. a été condamnée à verser à Y._____ la somme de 6'185,90 fr. brut avec intérêt à 5 % l'an dès le 7 octobre 2004, sous déduction des charges sociales et légales, à titre de solde de salaire et 900,50 fr. avec intérêt à 5 %

l'an dès le 7 octobre 2004 à titre de remboursement de la prime d'assurance perte de gain. X._____ S.A. a également été condamnée à payer à la Caisse Z._____, créancière subrogée, 12'482 fr. net plus intérêt à 5 % l'an dès le 1er juillet 2005 correspondant aux indemnités de chômage allouées à Y._____.
C.
Contre l'arrêt du 6 juin 2006, X._____ S.A. (la défenderesse) interjette un recours en réforme au Tribunal fédéral. Elle conclut à la réforme de la décision entreprise dans le sens où elle n'est débitrice d'aucun montant envers Y._____, respectivement envers la Caisse Z._____, ces deux parties étant déboutées de toutes leurs conclusions à son encontre. Subsidiairement, elle propose le renvoi de la cause à la Cour d'appel pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Y._____ (la demanderesse) conclut au déboutement de X._____ S.A. de toutes ses conclusions et à la confirmation de l'arrêt du 6 juin 2006.

La Caisse Z._____ (l'intervenante) n'a, pour sa part, formulé aucune observation.

Le Tribunal fédéral considère en droit:
1.
1.1 Interjeté par la défenderesse, qui a succombé dans ses conclusions libératoires, et dirigé contre un jugement final rendu en dernière instance cantonale par un tribunal supérieur (art. 48 al. 1 OJ), le recours porte sur une contestation civile (cf. ATF 129 III 415 consid. 2.1) dont la valeur litigieuse dépasse le seuil de 8'000 fr. (art. 46 OJ). Il a en outre été déposé en temps utile (art. 54 al. 1 OJ) et dans les formes requises (art. 55 OJ), de sorte qu'il convient d'entrer en matière.
1.2 Saisi d'un recours en réforme, le Tribunal fédéral doit conduire son raisonnement juridique sur la base des faits contenus dans la décision attaquée, à moins que des dispositions fédérales en matière de preuve n'aient été violées, qu'il y ait lieu de rectifier des constatations reposant sur une inadvertance manifeste (art. 63 al. 2 OJ) ou qu'il faille compléter les constatations de l'autorité cantonale parce que celle-ci n'a pas tenu compte de faits pertinents, régulièrement allégués et clairement établis (art. 64 OJ; ATF 130 III 102 consid. 2.2; 127 III 248 consid. 2c et les arrêts cités). Hormis ces exceptions que le recourant doit invoquer expressément, il ne peut être présenté de griefs contre les constatations de fait, ni de faits ou de moyens de preuve nouveaux (art. 55 al. 1 let. c OJ).

Dans sa réponse, la demanderesse tend à démontrer le bien-fondé de la position de la cour cantonale en présentant des éléments qui n'ont pas été retenus dans l'arrêt attaqué. Une telle motivation ne peut être prise en considération dans la présente procédure.
2.
Invoquant une violation de l'art. 337 CO, la défenderesse reproche exclusivement à la cour cantonale de ne pas avoir retenu, contrairement à l'appréciation des premiers juges, le caractère justifié du licenciement avec effet immédiat de la demanderesse.
2.1 Selon l'art. 337 al. 1 1re phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Le congé immédiat prévu à l'art. 337 CO peut donc intervenir dans n'importe quelle phase de la relation de travail, tant que dure celle-ci (Schneider, La résiliation immédiate du contrat de travail, in Journée 1992 de droit du travail et de la sécurité sociale, Genève 1993, p. 51 ss, 53). Ainsi, l'employeur peut prononcer une résiliation immédiate pendant la maladie, le service militaire ou la grossesse d'un ou d'une salarié(e) (Steiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6e éd., Zurich 2006, N 2 ad art. 336c CO et N 4 ad art. 337 CO), alors qu'une résiliation ordinaire serait frappée de nullité (cf. art. 336c al. 2 CO). Dans une telle hypothèse, il appartient toutefois au juge de se montrer vigilant lors de l'appréciation des circonstances à l'appui de la résiliation immédiate, car l'art. 337 CO ne saurait être utilisé par l'employeur comme un prétexte pour détourner la rigueur des règles protectrices posées en matière de licenciement ordinaire.

Le fait que la demanderesse ait été enceinte au moment où l'employeur lui a signifié son licenciement immédiat n'est donc pas en lui-même un obstacle à l'application de l'art 337 CO. Un tel licenciement n'est pas davantage exclu au motif que, deux mois auparavant, la défenderesse avait tenté de congédier dans les délais cette salariée, avant de reconnaître, quelques jours plus tard, la nullité de ce congé (cf. art. 336c al. 1 let. c et

al. 2), tout en annonçant son intention de licencier l'intéressée dès la fin de la période de protection. Encore faut-il que l'employeur ait eu un motif justifié de mettre fin avec effet immédiat à ses relations de travail avec la demanderesse.
2.2 Les justes motifs au sens de l'art. 337 al. 1 CO comprennent toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (cf. art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 213 consid. 3.1; 127 III 351 consid. 4a et les références citées). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1 p. 221; 129 III 380 consid. 2.1). La jurisprudence, suivant la doctrine, a souligné que, lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer (ATF 127 III 351 consid.
4b/dd p. 355 s et les références citées).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 127 III 351 consid. 4a p. 354; 116 II 145 consid. 6a p. 150). Comme toutes les décisions prises en équité, le Tribunal fédéral revoit avec réserve la décision rendue en dernière instance cantonale. Il intervient lorsque celle-ci s'écarte sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, ou lorsqu'elle s'appuie sur des faits qui, dans le cas particulier, ne devaient jouer aucun rôle, ou à l'inverse, lorsqu'elle n'a pas tenu compte d'éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; il sanctionnera en outre les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32, 213 consid. 3.1; 129 III 380 consid. 2 p. 382).
2.3 Contrairement à l'autorité de première instance, la cour cantonale a considéré que le licenciement du 17 août 2004 était injustifié. Après avoir fait une comparaison avec d'autres décisions de justice, elle a retenu en substance que le geste du verre d'eau avait été précédé d'une remarque de la supérieure informant la demanderesse qu'elle n'aurait plus besoin de venir travailler le lendemain, ce que cette dernière pouvait, de bonne foi, interpréter comme un licenciement et qui expliquait son énervement subséquent. De plus, la fatigue et l'irritabilité de cette travailleuse étaient dues en partie du moins à sa grossesse. En outre, l'employeur avait déjà licencié la demanderesse le 16 juin 2004, alors qu'il savait qu'elle était enceinte. Admettant la nullité de ce congé, il avait néanmoins annoncé à l'employée son intention de la licencier dès la fin du délai de protection, ce que celle-ci avait dû ressentir négativement. Les juges ont enfin admis que la lettre d'avertissement du 12 août 2004 ne pouvait pas fournir le bien-fondé du renvoi immédiat, dès lors que la qualité du travail de la demanderesse n'avait pas été mise en cause et que la collègue envers laquelle la demanderesse avait manqué de respect ce jour-là avait pris la
chose avec philosophie. La cour a enfin relevé que dès lors que l'intéressée était - virtuellement du moins - déjà en position résiliée, et ce depuis le 16 juin 2004, et enceinte de surcroît - l'intimée aurait dû faire preuve d'une certaine mansuétude. Les juges ont en revanche refusé d'allouer une indemnité à la demanderesse pour licenciement immédiat injustifié en raison de son attitude, qualifiée de totalement non professionnelle, celle-ci ayant perdu la maîtrise d'elle-même et dépassé le seuil de l'acceptable.
2.4 L'appréciation de la cour cantonale quant au caractère injustifié du licenciement immédiat prononcé le 17 août 2004 aboutit à un résultat qui ne peut être confirmé. En effet, si l'on reprend le déroulement des événements constatés dans l'arrêt attaqué, il apparaît que la demanderesse a reçu, le 12 août 2004, une lettre d'avertissement de la part de son employeur, dans laquelle il lui était notamment reproché d'avoir manqué de respect envers une collègue, ce qui n'est pas contesté. Ce courrier comportait, comme l'exige la jurisprudence (ATF 127 III 153 consid. 1; arrêt du Tribunal fédéral 4C.364/2005 du 12 janvier 2006 consid. 2.3), la menace claire d'un licenciement immédiat si un tel comportement devait se reproduire. Or, cinq jours plus tard, la demanderesse a commencé par refuser d'obtempérer à sa supérieure, en violation de l'art. 321d CO, alors que cette dernière lui

enjoignait de se rendre à une réunion, qu'elle venait du reste de déplacer pour lui permettre d'y participer. La demanderesse, irritée, a indiqué à sa cheffe qu'elle n'était pas une esclave, ce qui a provoqué une vive altercation entre les deux femmes. Devant les autres femmes de chambre, la demanderesse a ensuite essayé de frapper sa supérieure avec sa
chaussure et ce sont des collègues qui ont dû l'en empêcher. L'une d'entre elles a du reste fait un malaise en raison de cette dispute. Finalement, la demanderesse a lancé un verre d'eau à la tête de sa supérieure, qui lui avait dit qu'elle n'avait plus à revenir. Cette dernière a alors fondu en larmes et s'est sentie humiliée au point d'envisager de démissionner.

Même si, comme l'a retenu la cour cantonale, la recourante était plus irritable en raison de son état de grossesse, le comportement qui vient d'être décrit, de la part d'une employée qui avait été dûment avertie quelques jours auparavant qu'elle devait respecter ses collègues, n'est pas tolérable. Contrairement à la cour cantonale, il ne faut pas uniquement s'arrêter à l'épisode du verre d'eau, mais aussi tenir compte du comportement agressif et violent de la demanderesse qui a précédé. Une telle attitude, envisagée globalement, ne permet pas d'exiger de la défenderesse, selon les règles de la bonne foi, la continuation des rapports de travail jusqu'au terme du délai dans lequel un congé pourrait être signifié (cf. ATF 127 III 153 consid. 1c p. 157). Les circonstances retenues excluent en outre que l'employeur ait cherché un prétexte pour mettre fin de manière immédiate à un contrat de travail durant une période de protection (cf. supra consid. 2.1). La résiliation immédiate donnée dans ces circonstances doit donc être considérée comme justifiée.
2.5 La cour cantonale adopte du reste une position contradictoire, car elle retient elle-même, pour refuser le versement à la demanderesse d'une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO, que son comportement, le 17 août 2004, était totalement non professionnel et avait dépassé le seuil de l'acceptable, ajoutant encore que ni l'état de grossesse, ni les préoccupations de la demanderesse ne pouvaient justifier l'humiliation infligée en public à sa supérieure. Sur la base de telles considérations, la position des juges cantonaux, qualifiant d'injustifié le licenciement immédiat de cette employée, n'est pas compréhensible.
2.6 Enfin, il faut préciser que les comparaisons figurant dans l'arrêt entrepris avec d'autres décisions judiciaires dans lesquelles le congé immédiat d'un employé ayant commis des actes violents a été considéré comme injustifié doivent être prises avec circonspection. Comme on l'a vu, les justes motifs de l'art. 337 CO supposent d'examiner l'ensemble des circonstances et laissent une large place à l'appréciation, de sorte qu'établir une casuistique en se focalisant sur un seul élément du comportement de l'employé congédié, sorti de son contexte, n'est pas significatif. Un acte agressif ou une menace envers un collègue peut ainsi, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat (cf. par exemple juste motif admis in ATF 127 III 351 et rejeté in arrêt du Tribunal fédéral 4C.331/2005 du 16 décembre 2005 cité par la cour cantonale).
3.
Il découle de ce qui précède que le recours doit être admis et l'arrêt attaqué réformé, dans le sens où la demanderesse et l'intervenante sont entièrement déboutées de leurs conclusions en paiement à l'encontre de la défenderesse. En revanche, s'agissant de la condamnation de la défenderesse à remettre à la demanderesse un certificat de travail détaillé, qui n'est au demeurant pas contestée, l'arrêt entrepris doit être confirmé. Il convient toutefois de préciser sur ce dernier point que, contrairement à ce qu'a retenu la cour cantonale, les relations de travail entre les parties ont pris fin en août 2004 et non le 30 juin 2005, de sorte que le certificat de travail n'a pas à mentionner cette dernière date.
4.
Dès lors que la valeur litigieuse, établie selon la prétention à l'ouverture de l'action, dépasse le seuil de 30'000 fr. (art. 343 al. 2 et 3 CO; ATF 115 II 30 consid. 4b p. 41; 100 II 358 consid. a), la procédure n'est pas gratuite. Peu importe qu'en cours de procès, le montant réclamé ait été réduit.

Les frais et dépens seront donc mis à la charge de la demanderesse, qui succombe (art. 156 al. 1 et 159 al. 1 OJ).
L'intervenante, qui n'a pas déposé d'observations devant la Cour de céans, n'a pas à être prise en compte dans la répartition des frais et dépens.
La procédure sur le plan cantonal est gratuite et, en l'absence de témérité, aucune condamnation aux dépens n'est prononcée (cf. SJ 1987 p. 574 s.), de sorte qu'il n'y a pas lieu de renvoyer la cause à la cour cantonale pour qu'elle statue à nouveau à ce sujet.

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:
1.
Le recours est admis et l'arrêt attaqué est réformé dans le sens où la demanderesse et l'intervenante sont déboutées de leurs prétentions en paiement envers la défenderesse. Il est confirmé en ce qu'il condamne cette dernière à remettre à la demanderesse un certificat de travail détaillé.
2.
Un émolument judiciaire de 2'000 fr. est mis à la charge de la demanderesse.
3.
La demanderesse versera à la défenderesse une indemnité de 2'500 fr. à titre de dépens.
4.
Le présent arrêt est communiqué en copie aux parties et à la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève.
Lausanne, le 27 octobre 2006
Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse
Le président: La greffière: