

Aux termes de l'art. 3 al. 1 LEg, il est **interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe**, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse. L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à la **résiliation** des rapports de travail (art. 3 al. 2 LEg). En cas de congé discriminatoire, l'employeur versera à la personne lésée une **indemnité** ; celle-ci sera fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire ; elle ne peut excéder le montant correspondant à six mois de salaire (art. 5 al. 2 et 4 LEg). Par renvoi de l'art. 9 LEg, la **procédure à suivre** par la personne qui se prétend victime d'un congé discriminatoire est régie par l'art. 336b CO applicable en cas de résiliation abusive du contrat de travail. Une discrimination est dite **directe** lorsqu'elle se fonde explicitement sur le critère du sexe ou sur un critère ne pouvant s'appliquer qu'à l'un des deux sexes et qu'elle n'est pas justifiée objectivement. **Constitue ainsi une discrimination directe le licenciement notifié à une travailleuse parce qu'elle est enceinte, parce qu'elle souhaite le devenir ou parce qu'elle est devenue mère.**

Selon l'art. 6 LEg, l'existence d'une discrimination à raison du sexe est **présumée** pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende **vraisemblable**. Cette disposition introduit un assouplissement du fardeau de la preuve par rapport au principe général de l'art. 8 CC, dans la mesure où il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable la discrimination par l'apport d'indices objectifs. Lorsqu'une discrimination liée au sexe a été rendue vraisemblable, il appartient alors à l'employeur d'apporter la **preuve stricte** qu'elle n'existe pas. Comme il est difficile d'apporter la preuve de faits négatifs, la preuve de la non-discrimination peut être apportée positivement si l'employeur **démontre l'existence de motifs objectifs** ne produisant pas une discrimination à raison du sexe.

L'art. 6 LEg précise que l'allègement du fardeau de la preuve s'applique notamment à la résiliation des rapports de travail. En particulier, si l'employée parvient à rendre vraisemblable que le motif du congé réside dans sa grossesse ou sa maternité, il appartiendra à l'employeur de prouver que cet élément n'a pas été un facteur déterminant dans sa décision de mettre un terme au contrat, en d'autres termes, **que l'employée aurait été licenciée même si elle n'avait pas été enceinte**. Pour ce faire, l'employeur pourra chercher à établir que le licenciement a été donné pour un **motif objectif**, sans lien avec la grossesse ou la maternité, comme par exemple une **réorganisation de l'entreprise** ou **l'insuffisance des prestations** de l'intéressée (cons. 3).

La Cour cantonale a jugé qu'un licenciement **notifié dès le retour de congé maternité** constituait un **indice** dans le sens d'une discrimination, conforté par le fait que le supérieur de la salariée, pensant que celle-ci ne pouvait pas avoir d'enfants, avait reconnu sa **grande surprise** à l'annonce de la grossesse (cons. 4).

Dans ces conditions, il incombait à l'employeuse de démontrer que la grossesse ou la maternité n'avait pas été un facteur déterminant dans sa décision de mettre un terme au contrat. L'employeuse pouvait ainsi chercher à établir que le congé avait une justification objective indépendante de la grossesse ou de la maternité. Pour que le licenciement soit finalement jugé non discriminatoire, **il ne suffisait pas à l'employeuse de démontrer que la nouvelle titulaire du poste était objectivement plus compétente que l'employée licenciée**. Elle pouvait en revanche chercher à prouver qu'elle disposait d'un motif objectif pour résilier le contrat, à savoir les **qualités insuffisantes** de l'intimée pour le poste de responsable de la communication (cons. 7.2).

Or, à propos des compétences et prestations de l'employée, la cour cantonale a jugé qu'il n'était pas établi, d'une part, que l'intimée n'avait pas été assez performante pendant les quelques mois où elle avait occupé le poste ni, d'autre part, qu'elle aurait été inapte à mener à bien la nouvelle stratégie de communication invoquée par l'employeuse. En particulier, l'employeuse a, au moment où la salariée partait en congé-maternité, mis au concours un poste qui exigeait tout à coup des compétences spécifiques, alors que seulement quelques mois auparavant elle l'avait attribué à l'intimée en connaissant son expérience limitée dans ce domaine, sans que la raison imposant un changement de stratégie aussi proche dans le temps ne soit établie (cons. 7.2).

Composition

Mmes les Juges fédérales
Kiss, Présidente, Niquille et May Canellas.
Greffière : Mme Godat Zimmermann.

Participants à la procédure

A. SA,
représentée par Me Christian Lüscher,
recourante,

contre

B.,
intimée.

Objet

contrat de travail; licenciement discriminatoire,

recours contre l'arrêt rendu le 9 janvier 2019
par la Chambre des prud'hommes de la
Cour de justice du canton de Genève (C/12443/2017-4 CAPH/6/2019).

Faits :

A.

B. travaillait au service de A. SA depuis avril 2006. Engagée en qualité d'assistante du service technique, elle a occupé diverses fonctions au sein de l'entreprise, notamment celle d'assistante de direction; elle a été nommée responsable du groupe communication et événementiel dès le 18 septembre 2015.

En octobre 2015, B. a informé son supérieur qu'elle était enceinte depuis août 2015. Elle s'est trouvée dans l'incapacité de travailler à 50% dès le 22 février 2016, puis en incapacité totale dès le 29 mars 2016. Elle a accouché le 29 avril 2016.

Au printemps 2016, A. SA a lancé le processus de recrutement d'un nouveau responsable communication. Une annonce a été publiée et les premières candidatures sont parvenues en avril 2016.

A l'issue de son congé maternité prolongé de quatre semaines de vacances, B. a repris le travail le 19 septembre 2016. Le jour même, elle s'est vu notifier son licenciement avec effet au 31 janvier 2017, terme qui sera finalement reporté au 28 février 2017. A. SA a motivé le congé par le fait que l'employée n'avait pas été assez performante comme responsable du groupe communication par rapport à ce qui était attendu d'elle, ajoutant qu'elle n'avait pas «les épaules assez larges» pour occuper ce poste.

Le 21 septembre 2016, A. SA a remis à B. un certificat de travail intermédiaire faisant état de l'excellente qualité du travail fourni dans ses différentes activités, notamment celle de responsable de la communication, et du fait que son licenciement était justifié par une restructuration interne; il précisait que la capacité de l'employée de mener à bien les projets qui lui avaient été confiés, avec professionnalisme et à la pleine et entière satisfaction de son employeur, lui avait permis d'endosser la responsabilité des divers postes occupés au sein de la société.

A. SA a engagé C. comme responsable de la communication à partir du 1er octobre 2016.

Par courrier du 27 janvier 2017, B. s'est formellement opposée à son licenciement, qu'elle considérait comme abusif. Dans sa réponse du 8 février 2017, A. SA, par le biais de son conseil, a précisé que le congé était motivé uniquement par une restructuration interne.

B.

A la suite de l'échec de la conciliation, B. a introduit le 9 novembre 2017 une demande tendant au paiement par A. SA de 21'303 fr.75 avec intérêts, à titre d'indemnité pour licenciement abusif et discriminatoire; la somme réclamée correspond à trois mois de salaire.

Par jugement du 18 juin 2018, le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève a débouté B. de ses conclusions en paiement. Il a jugé, dans un premier temps, que l'employée avait rendu vraisemblable le caractère discriminatoire de son licenciement, puis, dans un second temps, que l'employeuse avait apporté la preuve de motifs objectifs justifiant le congé, à savoir l'inaptitude de l'intéressée à mener la nouvelle stratégie de l'entreprise en matière de communication, de sorte que le licenciement n'était finalement pas discriminatoire.

Statuant le 9 janvier 2019 sur appel de l'employée, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève a condamné A. SA à verser à B. la somme nette de 21'303 fr.75 avec intérêts à 5% dès le 1er avril 2017. Contrairement aux premiers juges, la cour cantonale a jugé que l'employeuse n'était pas parvenue à prouver que l'employée aurait été licenciée même en l'absence de grossesse, de sorte que le congé était discriminatoire et devait ainsi donner lieu à une indemnité, fixée à trois mois de salaire compte tenu des circonstances de l'espèce.

C.

A. SA interjette un recours en matière civile, concluant au déboutement de l'employée de toutes ses conclusions.

Dans sa réponse, B. propose le rejet du recours.

La réplique de la recourante a été suivie d'ultimes observations de l'intimée.

Considérant en droit :

1.

Le recours est dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par le tribunal supérieur institué comme autorité cantonale de dernière instance, lequel a statué sur recours (art. 75 LTF). La cause atteint la valeur litigieuse de 15'000 fr. ouvrant le recours en matière civile dans les affaires relevant du droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF). La recourante, dont les conclusions libératoires ont été rejetées, a la qualité pour recourir (art. 76 al. 1 LTF). Déposé dans le délai (art. 100 al. 1 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi, le recours est en principe recevable, sous réserve de l'examen des griefs particuliers.

2.

2.1. Le recours en matière civile peut être exercé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris le droit constitutionnel (ATF 136 I 241 consid. 2.1 p. 247; 136 II 304 consid. 2.4 p. 313). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Il n'est donc limité ni par les arguments soulevés dans le recours, ni par la motivation retenue par l'autorité précédente; il peut admettre un recours pour un autre motif que ceux qui ont été invoqués et il peut rejeter un recours en adoptant une argumentation différente de celle de l'autorité précédente (ATF 140 III 86 consid. 2 p. 89; 138 II 331 consid. 1.3 p. 336; 137 II 313 consid. 1.4; 135 III 397 consid. 1.4 p. 400). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l'art. 42 al. 1 et 2 LTF, sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), le Tribunal fédéral n'examine en principe que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes. Il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui (ATF 140 III 86 consid. 2, 115 consid. 2; 137 III 580 consid. 1.3). Par exception à la règle selon laquelle il applique le droit d'office, il n'examine la violation d'un droit constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF; ATF 139 I 22 consid. 2.3; 137 III 580 consid. 1.3; 135 III 397 consid. 1.4 in fine).

2.2. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes ou découlent d'une violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). "Manifestement inexactes" signifie ici "arbitraires" (ATF 141 IV 249 consid. 1.3.1 p. 253; 140 III 115 consid. 2 p. 117; 135 III 397 consid. 1.5). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266 et les références). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi les conditions précitées seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18 et les références). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de fait, elle doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes en conformité avec les règles de procédure les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats (ATF 140 III 86 consid. 2 p. 90). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18). Aucun fait nouveau ni preuve nouvelle ne peut être présenté à moins de résulter de la décision de l'autorité précédente (art. 99 al. 1 LTF).

En matière de constatations de fait et d'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral se montre réservé, vu le large pouvoir qu'il reconnaît en ce domaine aux autorités cantonales. Il n'intervient, du chef de l'art. 9 Cst., que si le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons objectives de tenir compte des preuves pertinentes ou a effectué, sur la base des éléments recueillis, des déductions insoutenables. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution serait concevable, voire préférable (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266; 137 III 226 consid. 4.2 p. 234; 136 III 552 consid. 4.2 p. 560; 134 V 53 consid. 4.3; 133 II 249 consid. 1.4.3).

3.

Le litige porte sur le caractère discriminatoire ou non du congé notifié à l'intimée.

Aux termes de l'art. 3 al. 1 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg; RS 151.1), il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse. L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à la résiliation des rapports de travail (art. 3 al. 2 LEg). En cas de congé discriminatoire, l'employeur versera à la personne lésée une indemnité; celle-ci sera fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire; elle ne peut excéder le montant correspondant à six mois de salaire (art. 5 al. 2 et 4 LEg). Par renvoi de l'art. 9 LEg, la procédure à suivre par la personne qui se prétend victime d'un congé discriminatoire est régie par l'art. 336b CO applicable en cas de résiliation abusive du contrat de travail.

Une discrimination est dite directe lorsqu'elle se fonde explicitement sur le critère du sexe ou sur un critère ne pouvant s'appliquer qu'à l'un des deux sexes et qu'elle n'est pas justifiée objectivement (ATF 145 II 153 consid. 4.3.5 p. 161 et les arrêts cités). Constitue ainsi une discrimination directe le licenciement notifié à une travailleuse parce qu'elle est enceinte, parce qu'elle souhaite le devenir ou parce qu'elle est devenue mère (arrêt 4A_395/2010 du 25 octobre 2010 consid. 5.1; STÉPHANIE PERRENOUD, La protection contre les discriminations fondées sur la maternité selon la LEg, in L'égalité entre femmes et hommes dans les relations de travail 1996-2016: 20 ans d'application de la LEg, Dunand/Lempen/Mahon [éd.], p. 89; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3e éd. 2014, p. 869; ELISABETH FREIVOGEL, in Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Claudia Kaufmann/Sabine Steiger-Sackmann [éd.], 2e éd. 2009, p. 76 n° 65).

Selon l'art. 6 LEg, l'existence d'une discrimination à raison du sexe est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable. Cette disposition introduit un assouplissement du fardeau de la preuve par rapport au principe général de l'art. 8 CC, dans la mesure où il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable la discrimination par l'apport d'indices objectifs.

Lorsqu'une discrimination liée au sexe a été rendue vraisemblable, il appartient alors à l'employeur d'apporter la preuve stricte qu'elle n'existe pas (ATF 131 II 393 consid. 7.1 p. 405 s.; 130 III 145 consid. 4.2 p. 161 s. et consid. 5.2 p. 164 s.; 127 III 207 consid. 3b p. 212 s.). Comme il est difficile d'apporter la preuve de faits négatifs, la preuve de la non-discrimination peut être apportée positivement si l'employeur démontre l'existence de motifs objectifs ne produisant pas une discrimination à raison du sexe (SABINE STEIGER-SACKMANN, in Commentaire de la loi sur l'égalité, Margrith Bigler-Eggenberger/Claudia Kaufmann [éd.], 2000, n° 61 ad art. 6 LEg p. 179).

L'art. 6 LEg précise que l'allègement du fardeau de la preuve s'applique notamment à la résiliation des rapports de travail. En particulier, si l'employée parvient à rendre vraisemblable que le motif du congé réside dans sa grossesse ou sa maternité, il appartiendra à l'employeur de prouver que cet élément n'a pas été un facteur déterminant dans sa décision de mettre un terme au contrat (arrêt 4C.121/2001 du 16 octobre 2001 consid. 3d/dd), en d'autres termes, que l'employée aurait été licenciée même si elle n'avait pas été enceinte. Pour ce faire, l'employeur pourra chercher à établir que le licenciement a été donné pour un motif objectif, sans lien avec la grossesse ou la maternité (PERRENOUD, op. cit., p. 90), comme par exemple une réorganisation de l'entreprise (cf. arrêt 4A_395/2010 précité consid. 5.2) ou l'insuffisance des prestations de l'intéressée (arrêt 4A_507/2013 du 27 janvier 2014 consid. 4).

4.

Selon l'arrêt attaqué, l'employée a rendu vraisemblable une discrimination à raison du sexe. Son licenciement notifié dès son retour de congé maternité constitue un indice dans ce sens, conforté par le fait que son supérieur, pensant qu'elle ne pouvait pas avoir d'enfants, avait reconnu sa grande surprise à l'annonce de la grossesse. Ce point n'est pas contesté. Il appartenait dès lors à l'employeuse d'apporter la preuve stricte du caractère non-discriminatoire de la résiliation du contrat de travail.

4.1. La recourante a fait valoir à cet égard que le congé reposait sur un motif objectif: elle avait décidé d'un changement dans sa stratégie de communication, ce qui impliquait de confier la responsabilité de la communication à un ou une professionnel (le) du secteur; or, l'employée ne disposait pas des compétences nécessaires, contrairement à la nouvelle responsable engagée pour le poste.

4.2. Selon la cour cantonale, l'employeuse n'a pas prouvé le caractère non-discriminatoire du licenciement, car un doute non négligeable subsiste sur le point de savoir si l'intimée aurait été licenciée même en l'absence de grossesse.

Pour la période où l'intimée a effectivement occupé la fonction litigieuse, aucune pièce ni aucun autre élément probant n'établissent que l'intéressée n'a pas été assez performante. L'autorité précédente relève à ce propos l'absence de cahier des charges pour le poste tel qu'il se présentait au moment de son attribution à l'employée, ce qui empêche de connaître les objectifs fixés à cette dernière et de constater dès lors une insuffisance de ses prestations pendant les quelques mois où elle a occupé le poste. Par ailleurs, les juges genevois observent que le certificat de travail établi quelques jours après le licenciement est élogieux et indique que l'intéressée a donné pleine et entière satisfaction dans les divers postes occupés, y compris celui de responsable de la communication.

La cour cantonale se place ensuite dans l'hypothèse où l'employeuse a décidé de modifier les objectifs du poste litigieux dans le cadre d'une nouvelle stratégie de communication. Elle constate, d'une part, que ni l'ampleur ni la teneur de cette nouvelle stratégie ne sont connues et, d'autre part, que l'employeuse n'a produit aucun document probant faisant état du cahier des charges nouvellement fixé. Elle en déduit qu'aucun élément du dossier ne permet de conclure que l'intimée aurait été inapte à mener à bien la nouvelle stratégie de communication mise en place, la question de savoir s'il existait une personne plus compétente n'étant pas pertinente.

Par ailleurs, les juges genevois n'ont pas retenu que l'employée avait été licenciée en raison d'une restructuration interne du secteur de la communication, dès lors que le poste existe toujours, même si les objectifs ont pu être modifiés.

5.

Invoquant l'arbitraire dans l'établissement des faits et l'appréciation des preuves, la recourante reproche à la cour cantonale d'avoir omis ou écarté, dans un état de fait trop bref, plusieurs faits essentiels pour statuer sur le caractère discriminatoire ou non du licenciement.

5.1. Premièrement, la recourante fait grief aux juges précédents d'avoir présenté en une seule phrase les motifs pour lesquels le Tribunal des prud'hommes lui avait donné raison, puis elle retranscrit des passages du jugement de première instance qui contiendraient des faits essentiels pour se prononcer sur la question litigieuse.

La seule citation d'extraits choisis d'une décision de première instance ne constitue pas une motivation suffisante du grief d'arbitraire dans l'établissement des faits (cf. consid. 2.2 supra) de sorte qu'il n'y a pas lieu de s'y attarder.

5.2. D'après la recourante, les juges précédents auraient arbitrairement passé sous silence tous les faits et moyens de preuve en lien avec la professionnalisation de la communication de l'entreprise, essentiels selon elle pour comprendre que le licenciement de l'intimée n'était pas discriminatoire. L'employeuse se réfère à la mission définie et au profil recherché dans l'offre d'emploi, objet de la pièce 44 qui aurait été écartée arbitrairement par les juges genevois. Elle invoque également le profil de la personne engagée comme responsable de la communication dès octobre 2016 et la stratégie de communication mise en place par cette nouvelle employée, dont le témoignage n'a pas été pris en compte par la cour cantonale. Ces éléments auraient aussi permis de définir l'ampleur et la teneur de la stratégie de communication voulue désormais par l'employeuse, dont la cour cantonale aurait constaté arbitrairement qu'elles n'étaient pas connues.

La cour cantonale a retenu qu'une annonce avait été publiée au printemps 2016 afin de recruter un nouveau responsable communication. Elle a jugé toutefois qu'aucun élément du dossier ne permettait de savoir quel était le contenu de cette annonce; en effet, la pièce y relative - la pièce 44 - n'était pas datée et ne permettait pas d'établir la réalité de la publication de sorte qu'elle n'avait pas plus de valeur qu'une simple allégation d'une partie. Dans son bordereau, la recourante liste la pièce 44 sous la désignation «annonce concernant le responsable communication», sans indication de date; son contenu figure sur une feuille blanche dépourvue d'en-tête, de date ou de quelque autre élément permettant de le relier à son auteur ou au lieu de sa publication. Dans ces conditions, les juges genevois pouvaient nier le caractère probant de la pièce 44 sans verser dans l'arbitraire.

En ce qui concerne les compétences professionnelles de la nouvelle responsable de la communication, la cour cantonale ne les mentionne pas dans sa décision, car elle a jugé que la question de savoir s'il existait une personne plus compétente que l'intimée pour atteindre les mêmes objectifs n'était pas pertinente. A juste titre. Comme on le verra ci-après (consid. 7.2), le curriculum vitae de la nouvelle responsable, même plus qualifiée en matière de communication que l'intimée, n'est en effet pas un élément propre à modifier le sort du litige dans les circonstances de l'espèce.

Quant aux mesures prises par la nouvelle responsable à partir d'octobre 2016 et ressortant de son témoignage, elles ne sont pas non plus déterminantes, à elles seules, pour définir la teneur et l'ampleur du changement stratégique qui serait à l'origine du licenciement de l'intimée. L'absence de constatations à ce sujet dans l'arrêt attaqué ne saurait dès lors constituer une lacune révélatrice d'un établissement arbitraire des faits.

5.3. Sous le grief d'arbitraire dans l'appréciation des preuves, la recourante s'en prend aux conclusions de la cour cantonale à propos des compétences et des prestations de l'intimée en tant que responsable de la communication. Les juges genevois auraient omis de tenir compte du fait qu'avant l'attribution de ce poste, l'employée avait exercé différentes activités au sein de l'entreprise, notamment au service technique, puis comme assistante de direction. Par ailleurs, la portée du certificat de travail élogieux devrait être relativisée dès lors qu'il a été établi par l'intimée elle-même et qu'un tel document doit, en application des art. 328 et 330a CO, être rédigé de manière à favoriser l'avenir professionnel et économique du travailleur.

S'agissant de la formation de l'intimée et de ses compétences en matière de communication, la cour cantonale a constaté l'expérience limitée de l'intéressée dans ce domaine au moment de sa désignation comme responsable du groupe communication et événementiel. L'engagement de l'employée comme assistante du service technique, neuf ans plus tôt, et les diverses fonctions qu'elle a occupées dans l'entreprise, dont celle d'assistante de direction, figurent également dans l'état de fait de l'arrêt attaqué. Sur ce point, le grief tiré d'un établissement des faits incomplet et, partant, arbitraire est mal fondé.

En ce qui concerne les prestations de l'employée, les juges genevois ont tenu pour non établi le fait qu'elle n'aurait pas été assez performante, par rapport à ce qui était attendu d'elle, durant les quelques mois où elle a exercé ses fonctions de responsable de la communication. La recourante ne parvient pas à démontrer que cette conclusion reposerait sur une appréciation arbitraire des preuves. Le certificat de travail signé par l'employeuse indique clairement que l'employée a donné pleine et entière satisfaction dans les divers postes occupés au sein de la société, y compris celui de responsable de la communication. Quoique l'employeuse en dise, il n'y a pas lieu de relativiser cette appréciation, dès lors qu'elle-même n'invoque aucun moyen de preuve dont il ressortirait que des griefs ont été adressés à l'intimée pendant la période susmentionnée. La recourante ne conteste pas non plus l'absence de cahier des charges pour le poste tel qu'il se présentait au moment de son attribution à l'intimée. Or, comme la cour cantonale le relève à juste titre, faute de connaître les objectifs fixés à l'employée, il n'est pas possible de constater une insuffisance de ses prestations.

5.4. La recourante reproche enfin à la cour cantonale de n'avoir pas retenu que l'intimée avait été licenciée à la suite d'une restructuration interne du secteur de la communication. Elle ne motive toutefois pas son grief sous l'angle de l'arbitraire de sorte qu'il n'y a pas lieu d'examiner cette critique plus avant.

5.5. En conclusion, les griefs tirés d'une violation de l'art. 9 Cst. se révèlent mal fondés dans la mesure où ils sont recevables.

6.

6.1. La recourante reproche ensuite à la cour cantonale une mauvaise application de l'art. 317 al. 1 CPC pour avoir déclaré irrecevables un allégué de fait et une preuve introduits dans la réponse à l'appel. Elle est d'avis que la pièce nouvelle était un faux novum excusable puisqu'il s'agissait de répondre à un allégué nouveau que l'intimée avait formulé dans son appel.

6.2. Selon ses propres explications, la recourante entendait démontrer, par la nouvelle pièce déposée avec la réponse à l'appel et datée du 8 juillet 2015, que la communication au sein de l'entreprise était initialement gérée par plusieurs personnes. Or, comme la cour cantonale le relève, la recourante avait déjà allégué, lors de l'audience du 11 avril 2018 devant le Tribunal des prud'hommes, que la communication dépendait d'un groupe à l'époque où l'intimée occupait l'emploi en cause. L'employeuse n'explique pas pourquoi elle n'aurait pas pu produire le courriel du 8 juillet 2015 devant la première instance à l'appui de cet allégué. La cour cantonale n'a dès lors pas violé l'art. 317 al. 1 let. b CPC en considérant comme tardive la production du moyen de preuve litigieux. Au demeurant, il est à noter que, selon l'état de fait de l'arrêt attaqué, l'intimée avait bien été nommée "responsable du groupe communication et événementiel".

7.

7.1. Invoquant une mauvaise application des art. 3 et 6 LEg, la recourante reproche enfin à la cour cantonale d'avoir considéré que les compétences et les actions de la responsable de la communication engagée à la suite de l'intimée n'étaient pas des éléments à prendre en compte pour juger du caractère discriminatoire ou non du congé. Selon la recourante, la comparaison objective des profils des deux

titulaires successives du poste en cause est clairement en défaveur de l'intimée; or, il n'y a pas de discrimination en cas de différence objectivement fondée.

7.2. La recourante se méprend sur la preuve stricte à rapporter par l'employeur lorsque l'employée licenciée a rendu vraisemblable que le motif du congé résidait dans sa grossesse ou sa maternité. **Il lui incombait de démontrer que la grossesse ou la maternité n'avait pas été un facteur déterminant dans sa décision de mettre un terme au contrat. L'employeuse pouvait ainsi chercher à établir que le congé avait une justification objective indépendante de la grossesse ou de la maternité (cf. consid. 3 supra). Pour que le licenciement soit finalement jugé non-discriminatoire, il ne suffisait pas à la recourante de démontrer que la nouvelle titulaire du poste était objectivement plus compétente que l'employée licenciée. Elle pouvait en revanche chercher à prouver qu'elle disposait d'un motif objectif pour résilier le contrat, à savoir les qualités insuffisantes de l'intimée pour le poste de responsable de la communication.**

Or, à propos des compétences et prestations de l'employée, la cour cantonale a jugé qu'il n'était pas établi, d'une part, que l'intimée n'avait pas été assez performante pendant les quelques mois où elle avait occupé le poste ni, d'autre part, qu'elle aurait été inapte à mener à bien la nouvelle stratégie de communication invoquée par l'employeuse. Les griefs tirés de l'art. 9 Cst. que la recourante a soulevés dans ce contexte ont été écartés ci-dessus (consid. 5). L'employeuse n'a ainsi pas prouvé qu'elle disposait d'un motif objectif qui justifiait le congé et, partant, que la grossesse de l'intimée n'avait pas été un facteur déterminant dans sa décision de mettre un terme au contrat.

Au demeurant, indépendamment des compétences de l'intimée en matière de communication, l'enchaînement des faits dans les circonstances de l'espèce permet de douter, avec la cour cantonale, que l'employée aurait été licenciée même si elle n'avait pas été enceinte.

Le congé a été signifié au retour du congé maternité de l'intimée au motif qu'elle n'avait pas le niveau pour réintégrer un poste dont les objectifs avaient été modifiés entre-temps à la suite d'un changement dans la stratégie de communication. L'intéressée n'avait occupé le poste en question que quelques mois mais, au moment du licenciement, elle travaillait dans l'entreprise depuis plus de 10 ans, au cours desquels elle avait exercé différentes activités. Lors de l'attribution du poste, l'employeuse ne savait pas que l'employée était enceinte, celle-ci l'ayant annoncé peu de temps après avoir débuté ses nouvelles fonctions. En revanche, elle connaissait l'expérience limitée de l'intimée en matière de communication et ne lui avait pas remis de cahier des charges. Or, selon ses propres dires, l'employeuse a décidé de changer sa stratégie de communication et de lancer le processus de recrutement d'un nouveau responsable de la communication au printemps 2016, soit précisément au moment où l'employée partait en congé maternité. Sur les raisons justifiant un tel changement à ce moment-là, la recourante mentionne dans son mémoire l'achèvement d'une fusion avec D. Aucune constatation ne figure toutefois à ce sujet dans l'arrêt attaqué et la recourante n'invoque sur ce point aucun établissement incomplet des faits constitutif d'arbitraire. **La cour cantonale a ainsi mis au concours un poste qui exigeait tout à coup des compétences spécifiques, alors que seulement quelques mois auparavant elle l'avait attribué à l'intimée en connaissant son expérience limitée dans ce domaine, sans que la raison imposant un changement de stratégie aussi proche dans le temps ne soit établie.** En outre, il est à relever qu'après avoir lancé le processus de recrutement au printemps 2016, la recourante n'a proposé aucun autre emploi à l'intimée avant son retour au travail, laquelle avait pourtant manifesté une certaine polyvalence au cours des dix ans passés dans l'entreprise, ce qui est de nature à conforter les doutes sur le fait que la grossesse de l'intimée, à l'annonce de laquelle l'employeuse avait d'ailleurs marqué sa surprise, n'a pas joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeuse de mettre un terme au contrat.

En conclusion, c'est à bon droit que la cour cantonale a jugé discriminatoire le licenciement de l'employée.

8.

Sur le vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté dans la mesure où il est recevable.

Les frais judiciaires, fixés selon le tarif réduit (art. 65 al. 4 let. b et c LTF), seront mis à la charge de la recourante (art. 66 al. 1 LTF). Celle-ci n'aura pas à verser des dépens à l'intimée, qui n'est pas représentée par un avocat (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 700 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.

Le présent arrêt est communiqué aux parties et à la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève.

Lausanne, le 12 mai 2020

Au nom de la Ire Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Kiss

La Greffière : Godat Zimmermann