



POUVOIR JUDICIAIRE

C/10439/2020

ACJC/554/2025

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU MARDI 22 AVRIL 2025**

Entre

A _____/B _____ SA et A _____/C _____ SA, sises _____ [GE], appelantes d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 23 mai 2024 (JTPH/136/2024) et intimées sur appel joint, représentées par Me V _____, avocat,

et

Madame D _____, domiciliée _____ (France), intimée et appelante sur appel joint, représentée par Me Giuseppe DONATIELLO, avocat, WAEBER AVOCATS, rue Verdaine 12, case postale, 1211 Genève 3.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 2 mai 2025.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/136/2024 du 23 mai 2024, reçu par A_____/C_____ SA le 24 mai 2024 et par les autres parties le 27 mai 2024, le Tribunal des prud'hommes a notamment condamné A_____/C_____ SA et A_____/B_____ SA, conjointement et solidairement, à verser à D_____ 9'680 fr. 85 bruts, avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 28 mai 2019 (ch. 7 du dispositif), condamné A_____/B_____ SA à lui verser 10'384 fr. 60 bruts, avec intérêts à 5% l'an dès le 25 février 2019 (ch. 8), 100'048 fr. 40 bruts avec intérêts à 5% l'an dès le 31 mai 2019 (ch. 9), condamné D_____ à verser à A_____/B_____ SA 13'461 fr. 55 nets, avec intérêts à 5% dès le 25 mai 2019 (ch. 10), invité la partie en ayant la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 11), prononcé la mainlevée définitive de l'opposition formée par A_____/C_____ SA au commandement de payer poursuite n° 1_____ (ch. 12), prononcé la mainlevée définitive de l'opposition formée par A_____/B_____ SA au commandement de payer poursuite n° 2_____ pour le chiffre 2 à concurrence de 10'384 fr. 60 avec intérêts à 5% l'an dès le 25 février 2019 et pour les chiffres 3, 4 et 6 (ch. 13), condamné A_____/B_____ SA à remettre à D_____ un certificat de travail dans le sens du considérant 10 du jugement (ch. 14), arrêté les frais de la procédure à 2'950 fr., compensés avec les avances versées, acquises à l'Etat de Genève (ch. 15 et 16), condamné A_____/C_____ SA et A_____/B_____ SA à verser à D_____ 1'150 fr. (ch. 17), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 18) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 19).

B. a. Le 24 juin 2024, A_____/B_____ SA et A_____/C_____ SA ont formé appel des chiffres 7 à 9 et 11 à 19 du dispositif de ce jugement, concluant, sur demande principale, à ce que la Cour de justice leur donne acte de ce que A_____/B_____ SA s'engage à fournir un certificat de travail à D_____ et déboute celle-ci de toutes ses conclusions. Sur demande reconventionnelle, elles ont conclu à ce que la Cour condamne cette dernière à payer à A_____/B_____ SA 2'729 fr. et 64'620 fr. 55 avec intérêts à 5% dès le 25 mai 2019, 10'231 fr. 50 avec intérêts à 5% dès le 11 mai 2020, ordonne l'annulation des poursuites n° 2_____ et 1_____ et réserve leurs droits pour le surplus, le tout avec suite de frais et dépens.

b. Le 30 octobre 2024 D_____ a conclu principalement au déboutement de ses parties adverses de toutes leurs conclusions.

Elle a formé un appel joint, concluant à ce que la Cour annule les chiffres 10 et 19 du dispositif du jugement querellé, condamne A_____/B_____ SA à lui verser 125'000 fr. nets avec intérêts à 5% l'an dès le 28 mai 2019 et prononce la mainlevée de l'opposition formée au commandement de payer poursuite n° 2_____ pour ce montant également, le tout avec suite de frais et dépens.

c. A_____/B_____ SA et A_____/C_____ SA ont conclu au rejet de l'appel joint.

d. Les parties ont déposé des déterminations, persistant dans leurs conclusions.

e. Elles ont été informées le 11 mars 2025 de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants résultent du dossier.

a. A_____/B_____ SA (anciennement A_____/B_____ SARL) a notamment comme but social l'exercice de fonctions de trustee et de fiduciaire ainsi que des activités de conseils et services dans ces domaines.

A_____/C_____ SA (anciennement E_____ SA) a notamment comme but social la fourniture de conseils juridiques, comptables et financiers en lien avec les trusts et sociétés.

F_____ est administrateur président de A_____/B_____ SA et de A_____/C_____ SA. Ces deux sociétés font partie du groupe international A_____ qui offre des services légaux, comptables et fiduciaires.

b.a D_____ a été engagée le 26 août 2002 par G_____ en qualité de secrétaire pour la société H_____. Dès le 1^{er} janvier 2004, elle est devenue son assistante dans le domaine du conseil financier et fiscal, puis a travaillé dès le 1^{er} juin 2008 pour la société I_____ [SUISSE] SA dont G_____ est l'administrateur, jusqu'au 30 septembre 2010.

Par jugement du 3 avril 2019, le Tribunal de police genevois l'a reconnue coupable de faux dans les titres et d'escroquerie par métier commise au préjudice de ses ex-employeurs G_____ et I_____ (MAURITIUS) LTD, l'a condamnée à une peine privative de liberté de 18 mois avec sursis pendant 4 ans et à verser des montants aux précités. Les actes d'accusations ayant conduit à ce jugement dataient des 19 novembre 2018 et 1^{er} avril 2019 et ont été communiqués à D_____ peu après ces dates.

Ce jugement a été porté devant la Chambre pénale d'appel et de révision, puis au Tribunal fédéral. En dernier lieu, la peine prononcée par le Tribunal de police a été confirmée. Les montants dus à G_____ et I_____ (MAURITIUS) LTD ont été fixés à respectivement 283'931 fr. 80 et 13'780 fr.

Il a notamment été retenu que D_____ avait, par le biais de différentes manœuvres, fait payer, entre avril 2004 et mai 2012, une centaine de ses factures personnelles par ses employeurs en les faisant passer pour des factures de ces derniers.

b.b Le témoin G_____ a déclaré au Tribunal qu'il avait découvert les malversations de D_____ après son départ de sa société. Suite à un problème avec la banque, il avait demandé de vérifier un ordre de virement et s'était aperçu qu'il s'agissait d'un paiement pour l'acquisition d'un sac [de marque] J_____ avec une signature imitée. Après l'entrée en force de la condamnation pénale de son ex-employée, il avait fait procéder à des séquestres à son encontre, avec le résultat qu'elle lui versait, au moment de son audition par le Tribunal le 5 juin 2023, 3'000 fr. par mois en remboursement de sa dette.

Il a ajouté que, pendant les rapports de travail, alors que D_____ était en vacances, il avait découvert en ouvrant le courrier qu'elle était convoquée chez un juge d'instruction pour des vols effectués au préjudice de la maison K_____, son précédent employeur. Lorsqu'il l'avait interrogée sur ce point, D_____ s'était mise à pleurer en affirmant qu'elle était accusée à tort et lui avait promis de le tenir au courant de l'issue de la procédure. Elle avait par la suite affirmé qu'il n'y avait pas eu de suite. Le témoin avait appris plus tard, après avoir lui-même déposé plainte pénale contre D_____, qu'elle avait été condamnée pour les vols commis au préjudice de la maison K_____.

Il ressort des pièces produites que cette condamnation est intervenue le 21 novembre 2005 et que D_____ a été condamnée à une peine d'emprisonnement d'un mois et 15 jours pour abus de confiance.

c. En novembre 2017, L_____, directrice de A_____/C_____ SA de 2017 à mai 2019, a transmis par courriel à F_____ le curriculum vitae de D_____ en vue d'une possibilité d'engagement, précisant qu'elle l'avait interviewée alors qu'elle travaillait pour la banque M_____ et qu'elle lui avait fait une bonne impression. Il ressortait notamment de ce CV qu'elle avait travaillé de 2002 à 2010 pour I_____ [SUISSE] SA et entre 1997 et 2002 dans le domaine de la mode pour "K_____, N_____ England & Switzerland".

Ce CV ne mentionne ni G_____, ni I_____ (MAURITIUS) LTD. D_____ a déclaré au Tribunal qu'elle avait omis de mentionner ces employeurs sur le conseil de son avocat car, selon elle, I_____ (MAURITIUS) LTD "avait perdu sa licence de praticien aux Seychelles (...) ce qui avait fait l'objet d'articles dans les médias" de sorte que son avocat "pensait qu'il valait mieux que le nom de la société ne soit pas mentionné pour ne pas faire le lien avec cet état de fait".

Le CV indiquait deux personnes comme référence, notamment O_____, président de l'association P_____ [faîtière de professionnels de la fiducie], qui avait fait connaissance de D_____ dans ce cadre, puisqu'elle avait été présidente de cette association.

L_____ précisait dans son courriel à F_____ qu'elle allait appeler certains de ses contacts avant de rencontrer D_____. Celui-ci lui a répondu qu'il contacterait O_____.

d. D_____ a déclaré avoir transmis à L_____ deux extraits vierges de ses casiers judiciaires suisse et français.

Elle n'a pas informé son futur employeur du fait qu'elle faisait l'objet d'une procédure pénale en cours.

e.a D_____ a été engagée par A_____/C_____ SA, en qualité de Senior Wealth Planner & Trust expert, à partir du 1^{er} janvier 2018.

Le salaire annuel convenu était de 175'000 fr. bruts, payé en treize mensualités de 13'461 fr. 55 chacune. Le nombre de jours de vacances par année a été fixé à vingt-cinq et le délai de résiliation arrêté à trois mois. En outre, A_____/C_____ SA s'est engagée à prendre à sa charge les primes d'assurance-maladie de son employée à hauteur de 319 fr. par mois.

e.b Le témoin L_____ a indiqué au Tribunal qu'elle avait procédé à l'engagement de D_____.

Les deux personnes de référence que celle-ci avait désignées s'étaient montrées élogieuses à son sujet. Elle n'avait pas demandé à D_____ si elle faisait l'objet d'une procédure pénale. Elle se rappelait que son CV mentionnait G_____ et qu'elle lui avait indiqué que cela ne s'était pas bien terminé avec celui-ci. Le témoin, qui savait que G_____ avait un caractère difficile, ne lui avait pas posé de question à ce sujet.

Après le départ de L_____ de A_____/C_____ SA, en été 2019, Me O_____, lui avait transmis un article de presse indiquant que D_____ avait été condamnée pénalement pour des malversations perpétrées dans ses précédents emplois, ce qui l'avait beaucoup surprise. Elle ignorait que D_____ faisait l'objet d'une procédure pénale. Si elle l'avait su au moment de son engagement, celui-ci n'aurait pas eu lieu, car une procédure pénale n'était pas compatible avec ce type de fonctions. Si elle l'avait su, après l'engagement de celle-ci, elle en aurait parlé à son employeur et ils auraient pris des mesures.

e.c Lors de son audition par le Tribunal, F_____ a également déclaré qu'il n'aurait pas engagé D_____ s'il avait su qu'elle faisait l'objet d'une procédure pénale. Ses affaires dépendaient de l'honnêteté, de l'intégrité des employés de la société et de la confiance des clients. Il n'aurait jamais recruté quelqu'un qui aurait agi de façon malhonnête, surtout en commettant des irrégularités d'ordre financier.

f. Il n'est pas contesté que le travail de D_____ a donné toute satisfaction à son employeur.

Au mois de décembre 2018, A_____/C_____ SA a procédé à son évaluation. Il en est ressorti que ses prestations dépassaient les attentes et qu'elle était une très bonne employée, compétente et professionnelle. Aussi, compte tenu de sa performance, il a été convenu qu'elle recevrait un bonus discrétionnaire pour l'année 2018, payable en 2019, d'un montant équivalent à un mois de salaire.

Le rapport d'évaluation mentionne que D_____ a demandé une augmentation de salaire et une promotion immédiate à la fonction de directrice. Il lui a été répondu que c'était prématuré, au vu des restrictions de cash flow. La situation devait être réexaminée en mars 2019.

g. Par contrat de travail à durée indéterminée daté du 22 février 2019, mais signé le 21 mars 2019, D_____ a été engagée par A_____/B_____ SA, en qualité de Managing director avec effet rétroactif à partir du 1^{er} janvier 2019 (art. 2.1).

L'employée s'engageait notamment à servir de manière diligente son employeur, sauvegarder ses intérêts, lui donner rapidement toutes les informations nécessaires en lien avec les affaires de l'employeur et celles du groupe et à respecter toutes les règles pertinentes des autorités (art. 3.2).

Le salaire annuel a été fixé à 220'000 fr. brut jusqu'au 1^{er} juin 2019, représentant un salaire mensuel de 16'923 fr. 10, augmenté à 250'000 fr. brut à compter de cette date, payé en treize mensualités, étant précisé que le treizième salaire devait être acquitté pour moitié au mois de juin et pour l'autre moitié au mois de décembre de chaque année. Le salaire devait être payé par virement bancaire le 25 de chaque mois (art. 6).

Les vacances ont été fixées à trente jours par année au prorata des mois travaillés durant l'année civile (art. 7).

Le préavis de congé était de trois mois (art. 10).

Les parties ont convenu d'autres avantages à la discrétion de A_____/B_____ SA, dont la prise en charge des frais effectifs de l'assurance-maladie de D_____ (article 9.1).

Durant les trois premiers mois de l'année 2019, D_____ a perçu un salaire mensuel de 13'461 fr. 55 de la part de A_____/C_____ SA, en sus du montant de 319 fr. à titre de paiement de la prime d'assurance-maladie.

À compter du mois d'avril 2019, le salaire mensuel acquitté par A_____/B_____ SA s'est élevé à 16'923 fr. 10, outre le paiement de la prime d'assurance-maladie intervenu au mois de mai 2019 pour la somme de 1'919 fr.

Par ailleurs, D_____ a perçu un bonus net de 13'461 fr. 55 de la part de A_____/C_____ SA au mois de mars 2019, ainsi qu'un bonus net de 13'461 fr. 55 également, de la part de A_____/B_____ SA cette fois-ci, au mois d'avril 2019.

h. F_____ a déclaré lors de son audition que, lors de la nomination de D_____ comme Managing director de A_____/B_____ SA, il avait voulu séparer les affaires de celle-ci et de A_____/C_____ SA, étant précisé que l'intéressée devait plus particulièrement gérer les trusts.

Le témoin L_____ a indiqué qu'elle n'était plus employée de A_____/C_____ SA lors du changement de contrat entre D_____, A_____/C_____ SA et A_____/B_____ SA. Elle avait entendu de la part de tierces personnes que ce transfert avait été fait pour vider A_____/C_____ SA de sa substance pour éviter de payer son salaire. A_____/C_____ SA lui avait finalement payé ce qu'elle lui devait.

i. Il ressort des déclarations de F_____ et Q_____, administrateur des deux sociétés A_____, que D_____, en tant que Managing director, était responsable du paiement des salaires des employés, en particulier de la validation des ordres de paiement. F_____ était souvent absent et il délégait à son employée la gestion administrative de la société.

Selon les déclarations de Q_____, la validation des ordres de paiement se faisait tous les mois autour du 24, la date de valeur de l'ordre étant le 25. Il n'y avait pas d'ordre permanent enregistré.

j. En date du 23 mai 2019, A_____/B_____ SA a reçu un courrier de l'Office des poursuites, daté du 21 mai 2019, l'informant qu'il était procédé au séquestre de toutes sommes dues à titre de salaire, commissions et gratifications, y compris le treizième salaire à D_____ (séquestre n° 3_____). Elle était dès lors priée de bloquer en ses mains la totalité des sommes dues à son employée jusqu'à nouvel avis de l'Office des poursuites. Le séquestre déployait immédiatement ses effets et était maintenu pour une durée indéterminée. L'attention de A_____/B_____ SA était attirée sur le fait que, si elle ne respectait pas son obligation de blocage, elle s'exposait à payer deux fois les sommes dues conformément à l'art. 99 LP. En outre, elle était également priée d'inviter l'intéressée à se présenter audit office.

Le témoin R_____, secrétaire chez A_____/B_____ SA, a déclaré qu'elle avait ouvert le courrier dans lequel se trouvait cet avis de séquestre. Elle l'avait déposé sur le bureau de D_____ et, comme c'était une lettre qui lui semblait importante, elle l'avait scannée et envoyée par courrier à l'intéressée qui ne se trouvait pas au bureau. D_____ lui avait dit de déposer cette lettre avec le reste de son courrier, précisant qu'elle viendrait la chercher plus tard. Elle ne lui avait pas demandé d'informer F_____.

Le même jour, dans le courant de la matinée, D_____ a envoyé des messages WhatsApp à F_____, qui se trouvait en Nouvelle Zélande pour plusieurs jours, et à Me S_____, alors administrateur de A_____/B_____ SA et de A_____/C_____ SA. Ces messages ne mentionnent pas le courrier de l'Office des poursuites ni ne font état d'une urgence particulière, justifiant un entretien. Le message à F_____ fait était d'un courriel concernant un auditeur. F_____ a rappelé l'intéressée le jour même, mais elle n'a pas pris l'appel.

Me S_____ a quant à lui proposé un entretien le lendemain, mais D_____ n'a pas donné suite à cette proposition.

k. D_____, s'est versé son salaire de mai 2019 après la notification du séquestre.

l. Le 27 mai 2019, F_____, qui avait entre-temps été mis au courant du séquestre de salaire de son employée, a appelé celle-ci. Il l'a licenciée avec effet immédiat lors de cet entretien, licenciement confirmé par courriel du même jour.

F_____ a expliqué à ce sujet que R_____, assistante de D_____, l'avait informé du séquestre des revenus de celle-ci. Il l'avait contactée par téléphone pour lui demander des explications, notamment pourquoi elle ne l'avait pas informé de la situation et pourquoi elle s'était versé un salaire après la notification du séquestre. D_____ avait répondu que c'était une question personnelle qui ne le concernait pas, ni la société. Il avait répondu qu'il ne pouvait pas accepter cette explication, aux vu de son poste de Managing director, qu'elle devait quitter le bureau immédiatement et que ses avocats prendraient contact avec elle. Il aurait attendu de la part de son employée qu'elle lui envoie une copie de l'avis de séquestre pour en discuter avec lui, ce qu'elle n'avait pas fait.

Il a ajouté que, dans son esprit, il s'agissait d'une "résiliation sommaire" du contrat de travail et non ordinaire, au sens de "sa juridiction", soit la Nouvelle Zélande.

m. Par courrier du 27 mai 2019 remis en mains propres à D_____ par Me S_____, A_____/B_____ SA a confirmé la résiliation avec effet immédiat des rapports de travail, se référant aux raisons évoquées par F_____. D_____ a refusé de signer le courrier, dès lors qu'elle en contestait le contenu.

n. Par courriel du 29 mai 2019, T_____, employé de B_____, a transmis à Me S_____ les informations qu'il avait pu recueillir sur cet incident.

Il en ressortait notamment que R_____ avait effacé le courriel contenant la lettre de l'Office des poursuites le lendemain de sa réception intervenue le 23 mai 2019. Le 27 mai, D_____ avait téléphoné à cette dernière pour lui dire qu'il fallait supprimer ce courriel, qui concernait une affaire privée. R_____ lui avait répondu que cela avait déjà été fait car il s'agissait de la procédure habituelle. Cette conversation avait été entendue par une autre employée.

La lettre de l'Office des poursuites avait été récupérée par leur service informatique et était annexée à ce courriel. T_____ demandait à Me S_____ ce qu'il fallait répondre à l'Office.

o. Le 19 juin 2019, D_____ a contesté la résiliation du contrat.

S'en est suivi un échange de correspondance entre les parties entre le 30 octobre 2019 et le 24 mars 2020, au cours duquel D_____ a sollicité de A_____/B_____ SA qu'elle lui fasse part par écrit des motifs justifiant son licenciement avec effet immédiat.

Cette dernière lui a répondu le 17 février 2020 qu'elle connaissait parfaitement les motifs du licenciement qui lui avaient été expliqués longuement par F_____. Au vu de la nature pénale des faits ayant provoqué cette décision il n'était pas utile d'y revenir en détails, ne serait-ce que par égard pour D_____.

p. F_____ a expliqué que, après la résiliation du contrat de cette dernière, il avait dû revoir tous les dossiers pour voir s'ils avaient été correctement exécutés. Un autre employé avait dû venir à Genève pour gérer la relation client.

q. Le 17 juin 2020, D_____ a fait notifier à A_____/B_____ SA un commandement de payer, poursuite n° 2_____, comprenant sept postes, libellés comme suit : poste 1 : salaire afférent aux vacances pour l'année 2018 : 9'625 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 31 décembre 2018; poste 2 : salaire du 1^{er} janvier au 31 mars 2019 : 10'384 fr. 65 avec intérêts à 5% l'an dès le 25 février 2019; poste 3 : treizième salaire pour l'année 2019 : 7'051 fr. 30 avec intérêts à 5% l'an dès le 27 mai 2019; poste 4 : salaire afférent aux vacances pour l'année 2019 : 9'806 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 27 mai 2019; poste 5 : frais professionnels de mars et avril 2019 : 436 fr. 85 avec intérêts à 5% l'an dès le 27 mai 2019; poste 6 : dommages-intérêts relatifs au licenciement du 27 mai 2019 : 83'186 fr. 40 avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} juin 2019; poste 7 : indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié : 125'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} juin 2019. Opposition a été formée à ce commandement de payer.

r. Le 18 juin 2020, D_____ a fait notifier à A_____/C_____ SA un commandement de payer, poursuite n° 1_____, pour un montant de 9'625 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 31 décembre 2018 dont le libellé était « Salaire afférent aux vacances pour l'année 2018 ». Opposition a été formée à ce commandement de payer.

D. a. Par demande déposée en conciliation le 17 juin 2020 et introduite en temps utile devant le Tribunal des prud'hommes suite à l'échec de la tentative de conciliation, D_____ a assigné A_____/C_____ SA et A_____/B_____ SA, conjointement et solidairement, en paiement de 9'680 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 décembre 2018, à titre d'indemnité pour vacances non prises en

2018, et A_____/B_____ SA en paiement de la somme totale de 235'871 fr. 95.
Ladite somme se décompose comme suit :

- 10'384 fr. 65 brut, plus intérêts moratoires moyens à 5% l'an dès le 25 février 2019, à titre de salaire du 1^{er} janvier au 31 mars 2019;
- 7'051 fr. 30 brut, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mai 2019, à titre de treizième salaire pour l'année 2019;
- 9'809 fr. 78 brut, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mai 2019, à titre d'indemnité pour vacances non prises en 2019;
- 436 fr. 85 brut, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mai 2019, à titre de frais professionnels pour les mois de mars et avril 2019;
- 83'189 fr. 37 net, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mai 2019, à titre de dommages-intérêts relatifs au licenciement du 27 mai 2019;
- 125'000 fr. net, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mai 2019, à titre d'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié.

Elle a en outre conclu à ce que le Tribunal prononce la mainlevée définitive des oppositions formées à l'encontre des commandements de payer, poursuites n° 1_____ et 2_____ et condamne sa partie adverse à lui remettre un certificat de travail dont le contenu devait correspondre au projet produit à l'appui de la demande

Elle a notamment fait valoir que son licenciement avec effet immédiat était injustifié. Il y avait eu un transfert des droits découlant des rapports de travail entre A_____/C_____ SA et A_____/B_____ SA de sorte que les défenderesses devaient être condamnées à s'acquitter de ces montants conjointement et solidairement.

b. A_____/C_____ SA et A_____/B_____ SA ont conclu principalement au déboutement de D_____ de toutes ses conclusions.

Sur demande reconventionnelle, A_____/B_____ SA a conclu à ce que le Tribunal la condamne à lui verser 91'042 fr. 60 au total, soit:

-
- 13'461 fr. 55 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 25 avril 2019, à titre de remboursement de bonus payé en trop;
 - 2'729 fr. 55 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 25 mai 2019, à titre de salaire payé en trop du 27 au 31 mai 2019;
 - 64'620 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 25 mai 2019, à titre de travail de remise à niveau engendré par son départ;
 - 10'231 fr. 50 avec intérêts moratoires moyens à 5% l'an dès le 11 mai 2020, à titre de frais d'avocat induits par la procédure de séquestre et la présente procédure.

En outre, les poursuites n° 2_____ et 1_____ devaient être annulées.

Elles ont notamment allégué qu'aucun transfert de contrat de travail au sens de l'art. 333 CO n'avait eu lieu entre A_____/C_____ SA et A_____/B_____ SA, de sorte qu'aucune solidarité passive entre les parties ne pouvait exister.

Le licenciement avec effet immédiat était justifié par le fait que D_____ n'avait jamais évoqué le fait qu'elle avait été condamnée pour abus de confiance et qu'elle faisait l'objet d'une procédure pénale ouverte du chef de faux dans les titres et d'escroquerie par métier, déjà au moment de son embauche. La gravité des agissements de la demanderesse, qui avait tenté de dissimuler ces faits avait irrémédiablement rompu la relation de confiance. Cela était d'autant plus vrai de la part d'une employée occupant une fonction dirigeante. D_____ n'aurait jamais été engagée si elles avaient eu connaissance de ces faits.

Les jours de vacances dont D_____ sollicitait l'indemnisation étaient contestés, de même que la différence de salaire réclamée pour les mois de janvier à mars 2019, dès lors que la nouvelle rémunération convenue entrerait en vigueur au 1^{er} avril 2019. De surcroît, D_____ n'avait pas protesté contre l'absence d'effet rétroactif du salaire lors de son versement en avril ni en mai 2019. Le treizième salaire était exigible pour moitié au mois de juin et pour moitié en décembre et n'était pas prévu au pro rata temporis en cas d'année incomplète. Son versement était ainsi subordonné à ce que l'intéressée soit encore employée par A_____/B_____ SA au moment de son versement, ce qui n'était pas le cas.

A_____/B_____ SA a accepté de fournir un certificat de travail se limitant à la durée des rapports de travail, sans appréciation à son sujet.

A l'appui de la demande reconventionnelle, elle a relevé que D_____ n'avait pas de droit à une rémunération pour la période du 27 au 31 mai 2019. Par ailleurs, au terme de l'évaluation conduite en 2018, il avait été convenu que D_____

recevrait un bonus discrétionnaire pour l'année 2018, payable en 2019, d'un montant équivalent à un mois de salaire, acquitté au mois de mars 2019 par le versement d'un montant de 13'461 fr. 55. Le montant identique payé au mois d'avril 2019 n'était pas dû. Les démarches induites par la procédure de séquestre et l'activité de l'avocat des sociétés A_____ avaient engendré des frais d'avocat en 10'231 fr. 50. Un "important travail de mise à niveau" avait dû être fait ce qui correspondait à un "montant prudemment évaluable" à 64'620 fr. "au regard de la marge du tarif horaire admise dans ce domaine".

c. D_____ a conclu au rejet de la demande reconventionnelle.

d.a D_____ a expliqué au Tribunal en juin 2023, lors de son interrogatoire au sens de l'art. 191 CPC, qu'elle reconnaissait que dans le domaine des trusts et de la finance il existait une exigence d'irréprochabilité, mais qu'à l'époque de son licenciement, la procédure n'en était "qu'au stade de l'instruction". Elle estimait injuste d'être considérée comme "déjà coupable" "alors qu'il n'y avait aucune décision".

Elle n'avait pas informé son employeur de sa condamnation. Elle ne l'avait en particulier pas informé du risque pour la réputation de celui-ci, dans la mesure où l'affaire était suivie par les médias dès le départ. Toute la Ville de Genève était au courant de cette affaire, y compris l'association P_____, qu'elle avait informée et qui lui avait demandé de démissionner de son poste de présidente. Si cela était à refaire, elle aurait été plus transparente, même si elle "n'avait jamais cherché à cacher quoi que ce soit".

La procédure entamée à son encontre par G_____ était "toujours en cours" et elle venait de déposer une demande de révision "sur la base de [ces] faits". Elle s'estimait "innocente de tout ce dont on l'accusait" et entendait "se battre jusqu'au bout pour le faire reconnaître". Elle aurait expliqué la situation à A_____/B_____ SA "de façon tout à fait transparente si celle-ci lui en avait laissé l'occasion, comme elle l'avait fait avec son employeur actuel U_____".

Concernant ses "déboires" avec la société K_____, elle a affirmé que ceux-ci avaient été réglés. Le conflit avait été clôturé "car elle avait reconnu sa responsabilité".

Elle travaillait actuellement toujours dans le domaine des trusts et de la finance. Elle avait travaillé dans un premier temps au Luxembourg et était actuellement "CEO de U_____ SA". Elle avait exposé les faits à son nouvel employeur qui "la maintenait dans [ses] fonctions en connaissant l'intégralité de [son] dossier."

d.b F_____ a déclaré lors de son audition par le Tribunal que D_____ devait être payée 220'000 fr. par an du 1^{er} janvier au 1^{er} juin 2019, puis 250'000 fr. par an par la suite. Il ne comprenait pas pourquoi elle avait reçu 13'461 fr. de janvier à

mars 2019, montant qui ne correspondait pas au salaire annuel convenu de 220'000 fr. par an et pensait que la différence avait dû être versée plus tard. Il ne savait pas pourquoi D_____ n'avait pas touché son 13^{ème} salaire pro rata temporis pour 2019.

e. Les parties ont déposé des plaidoiries finales écrites, persistant dans leurs conclusions. La cause a été gardée à juger par le Tribunal le 18 octobre 2023.

EN DROIT

1. L'appel et l'appel joint ont été formés en temps utile et selon les formes légales contre une décision susceptible d'appel, de sorte qu'ils sont recevables (art. 308, 311 et 313 CPC).

A_____/C_____ SA et A_____/B_____ SA seront désignées ci-après comme les appelantes et D_____ comme l'intimée.

2. Les allégués 1 à 49 de la partie en fait du mémoire d'appel sont recevables, contrairement à ce que soutient l'intimée, les faits concernés ayant été introduits en temps utile dans le procès, conformément aux exigences légales. L'état de fait dressé par le Tribunal a été complété pour y inclure tous les faits pertinents pour l'issue du litige.
3. Le Tribunal a considéré que le transfert des rapports de travail de l'intimée de A_____/C_____ SA à A_____/B_____ SA était intervenu à l'occasion d'un transfert d'entreprise au sens de l'art. 333 CO qui avait pour but de "vider" A_____/C_____ SA "de sa substance". Les appelantes devaient répondre solidairement des créances de l'intimée échues "dès avant le transfert" notamment de celle relative à des vacances non prises en 2019.

Les appelantes font valoir que le contrat d'engagement de l'intimée par A_____/B_____ SA ne prévoit aucune clause de transfert d'entreprise. La volonté de F_____ était de séparer les affaires des deux sociétés en nommant l'intimée Managing director de A_____/B_____ SA puisqu'elle devait s'occuper de trusts à l'avenir. Les propos de L_____ relatifs à une intention de ce dernier de "vider une société de sa substance" étaient de simples suppositions, infondées et non démontrées. Il était normal que les salaires de janvier à mars 2019 aient été versés par A_____/C_____ SA, puisque l'engagement de l'intimée par A_____/B_____ SA ne prenait effet que le 1^{er} avril 2019.

3.1 Selon l'art. 333 al. 1 CO, si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent, au jour du transfert, à moins que le travailleur ne s'y oppose. L'ancien employeur et l'acquéreur répondent solidairement des créances du travailleur échues dès avant le transfert jusqu'au moment où les

rapports de travail pourraient normalement prendre fin ou ont pris fin par suite de l'opposition du travailleur (al. 2).

Il appartient à celui qui se prévaut du transfert d'entreprise de prouver les éléments fonctionnels établissant celui-ci (art. 8 CC; WYLER/ HEINZER/ WITZIG, Droit du travail, 2024, p. 618).

3.2 En l'espèce, l'intimée n'a pas établi qu'un transfert d'entreprise entre les appelantes aurait eu lieu.

L'intimée a été dans un premier temps engagée par A_____/C_____ SA, puis, par A_____/B_____ SA, dans la mesure où son activité concernait plus particulièrement les trusts. Comme le relèvent à juste titre les appelantes, les contrats signés par les parties ne mentionnent aucun transfert d'entreprise au sens de l'art. 333 CO.

Le fait que L_____ ait déclaré qu'elle avait entendu dire que F_____ voulait vider A_____/C_____ SA de sa substance pour éviter de devoir lui payer son salaire n'est pas pertinent, ces déclarations n'étant corroborées par aucun élément de preuve. Le salaire de la précitée en question a au demeurant été versé et les deux entités existent toujours. Aucun élément du dossier ne permet de retenir que tout ou partie de l'une d'entre elles aurait été transférée à l'autre.

Contrairement à ce que soutient l'intimée, qui ne motive pas sa position de manière circonstanciée conformément à l'art. 311 CPC, le fait que les deux appelantes soient actives dans le domaine des trusts n'est pas déterminant, pas plus que le fait que le contrat de travail ne prévoyait pas de temps d'essai et tenait compte de l'ancienneté de l'intimée auprès de A_____/C_____ SA.

Il n'y a dès lors pas lieu de retenir de responsabilité solidaire entre les appelantes.

- 4.** Le Tribunal a considéré que le licenciement avec effet immédiat de l'intimée était injustifié car A_____/B_____ SA était très satisfaite de son travail, les infractions pénales commises par l'intimée concernaient des tiers et celle-ci avait informé L_____ du fait qu'elle avait rencontré des difficultés avec G_____. Il n'était pas établi que l'intimée avait demandé à la secrétaire d'effacer le courriel contenant l'avis de séquestre de l'Office des poursuites. En outre, F_____ avait lui-même indiqué qu'il souhaitait que le "contrat prenne fin normalement". A_____/B_____ SA aurait pu garder l'intimée jusqu'au terme de son délai de congé, tout en la libérant de son obligation de travailler "afin de circonscrire le risque réputationnel". L'intimée n'avait cependant pas droit à recevoir une indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié car elle avait commis une faute grave. Elle aurait dû informer les appelantes de ses problèmes pénaux au plus tard au moment de sa condamnation, car cela pouvait influencer sur leur réputation de manière négative. Cela était d'autant plus vrai qu'elle occupait un

poste à responsabilité, chargée notamment du paiement de salaires. A cela s'ajoutait qu'elle avait validé le paiement de son salaire de mai 2019 alors qu'elle savait qu'il faisait l'objet d'un séquestre.

Les appelantes font valoir que ce raisonnement est incohérent. L'intimée avait commis une faute grave justifiant son licenciement avec effet immédiat en leur cachant l'existence de la procédure pénale dont elle faisait l'objet et sa condamnation. Ces faits étaient incompatibles avec sa fonction dirigeante impliquant des contacts étroits avec la clientèle et la confiance de celle-ci dans le domaine de la gestion financière et des trusts. Elle avait tenté de soustraire l'avis de séquestre à la connaissance de son employeur, demandant à la secrétaire de supprimer le courriel le concernant et s'était versé son salaire au mépris de l'injonction contenue dans l'avis de séquestre. Elle n'avait fourni aucune explication justifiant ce comportement à F_____ leur de l'entretien de licenciement. Dans ce contexte, il importait peu que ses prestations aient été excellentes durant son contrat ou que les infractions aient été commises au préjudice d'un tiers. Il ne pouvait être exigé de A_____/B_____ SA qu'elle poursuive le contrat jusqu'au terme du délai de congé.

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

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure. Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure. Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. 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). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret. Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements, ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat. À cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court. La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées

peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (arrêt du Tribunal fédéral 4A_467/2019 du 23 mars 2022, consid. 4.1).

D'une manière générale, le comportement des cadres est apprécié avec davantage de rigueur car leur fonction au sein de l'entreprise leur confère un crédit particulier et une responsabilité accrue (WYLER/ HEINZER/ WITZIG, op. cit., p. 783).

De faux renseignements donnés lors de l'embauche au sujet des emplois précédents et des expériences professionnelles sont de nature à porter si gravement atteinte aux rapports de confiance qu'ils justifient le licenciement avec effet immédiat d'un cadre bancaire, indépendamment de la qualité des prestations fournies jusqu'à la découverte des faits (WYLER/ HEINZER/ WITZIG, op. cit., p. 790).

Le fait de passer sous silence l'existence d'une procédure pénale pendante au sujet d'un homicide peut être une tromperie constituant un vice du consentement. Dans de telles situations, l'employeur dispose généralement du choix entre l'application des règles relatives à l'invalidation ou de celles relatives au licenciement avec effet immédiat. Certains éléments doivent être révélés spontanément, telle une condamnation pénale, survenue dans la vie professionnelle ou dans la vie privée, si celle-ci, de façon reconnaissable, s'avère incompatible avec le poste offert (WYLER/ HEINZER/ WITZIG, op. cit., p. 791; GLOOR, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 45 ad art. 337; ATF 132 II 161 consid. 4.3.3).

Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un motif justifiant le licenciement immédiat du travailleur. Il en va de même pour une infraction commise au détriment de tiers, notamment lorsqu'elle est susceptible de porter atteinte à la réputation de l'entreprise (arrêts du Tribunal fédéral 4C_400/2006 du 9 mars 2007 consid. 3.1; 4C_185/2006 du 19 octobre 2006 consid. 2.1).

La dissimulation ou la tentative de dissimulation du manquement commis justifie également la rupture immédiate du contrat de travail (GLOOR, op. cit., n. 41 ad art. 337).

4.2 En l'espèce, l'intimée a commis plusieurs manquements à ses obligations envers A_____/C_____ SA, lesquels, pris dans leur ensemble, justifient le licenciement avec effet immédiat signifié par celle-ci le 27 mai 2019.

En premier lieu, comme l'a relevé le Tribunal, l'intimée aurait dû révéler à son employeur le fait qu'elle faisait l'objet d'une procédure pénale au plus tard au moment de son renvoi au jugement, à savoir dès novembre 2018. Le fait d'avoir caché à son employeur sa condamnation pénale, intervenue en avril 2019, est également un manquement grave à ses obligations. En tant que haut cadre d'une entreprise active dans le domaine des services financiers, elle était tenue à un

comportement irréprochable et son employeur devait pouvoir compter sur sa parfaite honnêteté.

Sa condamnation pénale ne pouvait manquer de rejaillir sur la réputation de A_____/B_____ SA, ce d'autant plus si, comme l'intimée l'a affirmé devant le Tribunal, toute la ville de Genève était au courant de cette affaire, à l'instar des membres du comité de l'association P_____.

Apprendre que leurs affaires financières et juridiques étaient traitées par une personne condamnée pour escroquerie par métier au préjudice de son ex-employeur était de nature à entamer de manière significative la confiance des clientes des appelantes à l'égard de celle-ci. L'on rappellera à cet égard que les audiences pénales sont publiques.

Le fait que l'intimée ait formé appel contre le jugement du Tribunal de police rendu en avril 2019 n'est pas déterminant. Vu le domaine d'activités des appelantes, une condamnation pénale pour faux dans les titres et escroquerie par métier, même non définitive, prononcée à l'encontre de leur directrice risquait de porter atteinte à leur réputation et de susciter auprès de leur clientèle des doutes sur la bonne gestion de leurs affaires par l'intimée.

L'infraction pénale commise par l'intimée au préjudice de son ex-employeur était ainsi susceptible d'entacher la réputation de A_____/B_____ SA et d'avoir un impact sur sa clientèle. L'omission de l'intimée de communiquer ces faits à son employeur justifiait, à elle seule, son licenciement immédiat.

A cela s'ajoute que, loin de se montrer transparente à l'encontre des appelantes, l'intimée a tout fait pour cacher ses manquements.

Elle a pris soin de ne pas mentionner dans le CV qu'elle a présenté aux appelantes le nom de ses ex-employeurs victimes de ses agissements, qui avaient porté plainte pénale à son encontre, à savoir G_____ et I_____ (MAURITIUS) LTD. Ses explications, selon lesquelles elle avait préféré ne pas mentionner cette société mauritienne au motif qu'elle aurait perdu sa licence au Seychelles, ne sont pas convaincantes. La remarque de L_____, selon laquelle G_____ était mentionné sur le CV qui lui a été communiqué au moment de l'engagement de l'intimée est contredite par la lecture dudit CV. Il s'agit de toute évidence là d'une erreur de la part du témoin, s'expliquant probablement par le temps écoulé depuis les faits.

Le fait que l'intimée ait évoqué, dans le cadre de ses entretiens préliminaires avec L_____, des problèmes avec G_____ sans en mentionner la nature ni l'étendue exacte n'est pas déterminant. L'intimée a de toute évidence minimisé lesdits problèmes, omettant de décrire la réalité. Dans l'hypothèse contraire, elle n'aurait pas été engagée, comme l'ont souligné tant L_____ que F_____.

L'intimée a de plus tenté de dissimuler ses manquements en interceptant le courrier de l'Office des poursuites adressé à A_____/B_____ SA pour l'informer du séquestre de son salaire. Comme l'a relevé F_____, une employée diligente aurait immédiatement transmis un courrier de ce type à son employeur, ce qu'elle n'a pas fait, demandant à sa secrétaire de le poser sur son bureau en lui assurant qu'elle s'en occuperait plus tard.

Contrairement à ce que l'intimée a affirmé devant le Tribunal, elle n'a effectué aucune démarche sérieuse pour informer son employeur de la situation le 23 mai 2019 à réception de l'avis de séquestre. Le message envoyé à F_____ ne mentionnait pas ledit avis. L'intimée n'a de plus pas pris l'appel du précité, intervenu le jour même.

L'intimée n'a pas non plus informé Me S_____ du séquestre et n'a pas donné suite à la proposition de celui-ci de lui parler le 24 mai 2019.

Ce courrier a finalement été communiqué à F_____, qui se trouvait pour plusieurs jours en Nouvelle Zélande, par la secrétaire de A_____/B_____ SA, et non par l'intimée.

Il ressort de la procédure que l'intimée a bien demandé à la secrétaire de détruire le courriel contenant ce courrier. Le fait qu'il avait déjà été détruit avant cette demande n'est pas déterminant. En tout état de cause, il ressort du courriel de T_____ qu'un informaticien a dû intervenir pour récupérer l'avis de saisie, qui avait été effacé du serveur informatique.

Il ressort de plus du dossier que F_____ était souvent absent, de sorte que l'intimée était chargée des paiements, notamment de la validation des salaires. Cet élément, intégré en temps utile à la procédure, ressort des déclarations crédibles des deux administrateurs des appelantes, lesquelles ne sont contredites par aucun élément probant.

Or, au lieu de bloquer immédiatement le paiement de son salaire du mois de mai 2019, conformément à l'injonction de l'Office des poursuites, l'intimée a validé ledit paiement. Elle n'allègue pas sur ce point que le paiement de son salaire de mai était déjà intervenu au moment où elle a pris connaissance de l'avis de séquestre. Il sera relevé à cet égard que, selon le contrat, le salaire était payé le 25 du mois.

En ignorant ainsi l'injonction de l'Office des poursuites, elle a exposé son employeur à s'acquitter deux fois dudit salaire, conformément à l'art. 99 LP, rappelé dans l'avis de séquestre.

Ce faisant, l'intimée a gravement violé ses devoirs, lesquels étaient expressément mentionnés à l'art. 3 de son contrat (obligation de fidélité, de transmettre sans

délai toutes les informations pertinentes à son employeur, de respecter toutes les règles en vigueur et les injonctions données par les autorités).

Ces manquements, d'autant plus graves au vu de la position de cadre de l'intimée et des responsabilités qui lui avaient été confiées, étaient objectivement propres à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail. La continuation des rapports de travail ne pouvait pas être exigée de A_____/B_____ SA, qui avait des motifs fondés de craindre que, pendant le délai de congé, l'intimée ne commette d'autre manquements, à son détriment ou à celui de ses clients.

Dans ce contexte, le fait que le travail de l'intimée ait jusque-là donné satisfaction à son employeur, n'est pas décisif. Peu importe également que l'intimée ait, par la suite, exercé des fonctions pour deux autres sociétés dans le domaine des trusts. La situation est d'ailleurs différente concernant ces sociétés, puisque l'intimée affirme les avoir informées de ses condamnations pénales.

Il ressort par ailleurs clairement du dossier que l'intimée a été licenciée de manière immédiate, ce qu'elle ne conteste pas. Le fait que F_____, qui vient de Nouvelle Zélande et ne connaît pas particulièrement le droit suisse du travail, ait qualifié la résiliation de "sommaire" lors de son interrogatoire, précisant qu'il souhaitait que le contrat "prenne fin normalement", est dénué de pertinence, contrairement à ce que soutient l'intimée au fil d'une argumentation peu claire.

Il résulte de ce qui précède que A_____/B_____ SA était fondée à licencier l'intimée avec effet immédiat, de sorte que les rapports de travail ont pris fin le 27 mai 2019, aucune indemnité n'étant due.

Le jugement querellé devra par conséquent être modifié en tant qu'il a condamné A_____/B_____ SA à verser à l'intimée 83'187 fr. 60 avec intérêts à 5% au titre de salaire, vacances et autres prestations contractuelles pour la période du 27 mai 2019 au 31 août 2019.

L'intimée sera par ailleurs condamnée à rembourser à A_____/B_____ SA le montant du salaire afférent à la période du 28 au 31 mai 2019 en 2'184 fr. bruts arrondis (16'923 fr. 10 / 31 x 4).

5. Le Tribunal a retenu qu'il incombait aux appelantes de prouver que l'intimée avait pris toutes les vacances auxquelles elle avait droit en 2018 et 2019, ce qu'elles n'avaient pas fait, se limitant à contester de manière globale les allégations de l'intimée sans fournir d'indications circonstanciées à ce sujet. L'intimée avait donc droit à 13 jours de vacances non prises pour 2018. Compte tenu de son salaire annuel de 175'000 fr. le montant dû à ce titre était de 9'680 fr. 85. Elle avait également droit à 9,5 jours de vacances jusqu'à la fin du mois de mai 2019, soit un montant de 9'809 fr. 50 compte tenu d'un salaire moyen de 237'500 fr. par an,

puisque le salaire devait être porté à 220'000 bruts dès le 1^{er} janvier 2019 puis à 250'000 fr. dès le 1^{er} juin 2019.

Les appelantes font valoir que l'intimée n'a pas prouvé qu'elle n'avait pas pris toutes ses vacances. Elles ajoutent que le calcul du Tribunal est erroné car les rapports de travail ont pris fin le 27 mai et non le 31 mai 2019 et que le nombre de jours de vacances est passé de 25 à 30 dès le 1^{er} avril 2019 seulement. De même son salaire n'avait augmenté à 220'000 fr. qu'à partir du 1^{er} avril 2019. Le salaire de 250'000 fr. n'était quant à lui jamais entré en vigueur compte tenu du licenciement de l'intimée.

5.1 Conformément à l'art. 329d al. 1 CO, l'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature. Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages (al. 2).

Il incombe à l'employeur, débiteur des vacances, de prouver non seulement que le travailleur a bénéficié des vacances auxquelles il avait droit (ATF 128 III 271 consid. 2a, trad. in JdT 2003 I p. 606 ; arrêt du Tribunal fédéral 4C_230/1999 du 15 septembre 1999, consid. 4), mais également le paiement du salaire y relatif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_419/2011 du 23 novembre 2011, consid. 5.2).

5.2 En l'espèce, les appelantes ne démontrent pas que l'intimée a effectivement pris toutes ses vacances pour 2018 et 2019, de sorte que leur grief est infondé.

Elles ne formulent aucune critique concernant le montant alloué au titre de vacances pour 2018 par le Tribunal. Le montant de 9'680 fr. 85 sera par conséquent confirmé.

Le contrat de travail entre l'intimée et A_____/B_____ SA est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019 (art. 2.1), de sorte que le salaire déterminant à retenir pour le calcul des vacances pour 2019 est de 220'000 fr. Il n'y a pas lieu de tenir compte de l'augmentation de salaire prévue dès juin 2019, puisque le contrat de travail a pris fin avant cette date. L'intimée avait droit à 30 jours de vacances dès le 1^{er} janvier 2019 et le nombre de jours de vacances non pris est bien de 9,5 jours au 31 mai 2019.

Le montant dû au titre de vacances pour 2019 est ainsi de 9'083 fr. arrondis, selon la méthode de calcul appliquée par le Tribunal et non contestée par les parties, à savoir :

$$\left(\frac{5 \times 6}{12} - 0.6\right) \times \left(\frac{6}{52 - 6} + 1\right) \times \frac{220'000}{52} = 9'083.44$$

Les appelantes, qui se limitent à critiquer le calcul du Tribunal sans alléguer quel serait le calcul correct, ni chiffrer le montant à retenir au titre de paiement des

vacances, n'établissent par ailleurs pas quelle influence déterminante la fin des rapports de travail au 27 mai, plutôt qu'au 31 mai, aurait sur le calcul précité. Ce grief sera dès lors écarté.

6. **6.1** Le Tribunal a retenu que le salaire convenu entre les parties était de 16'923 fr. 10 par mois (220'000 fr. / 13) dès le 1^{er} janvier 2019, ce que F_____ avait confirmé lors de son audition. L'intimée n'avait perçu que 13'461 fr. 55 pour les mois de janvier à mars 2019, de sorte qu'un montant de 10'384 fr. 60 lui était dû à ce titre.

Les appelantes font valoir qu'une modification contractuelle avec effet rétroactif est prohibée par la jurisprudence. Le Tribunal avait de plus omis de tenir compte du fait que c'était l'intimée qui s'était versé les salaires de janvier à mars 2019 et que, si ceux-ci étaient inexacts, elle n'aurait pas manqué de le faire valoir. De plus, son évaluation de décembre 2018 mentionnait qu'une augmentation de salaire n'était pas compatible avec les restrictions de cash flow.

6.2 Les critiques des appelantes sur ce point tombent à faux. Comme le souligne à raison l'intimée, il est tout à fait possible de prévoir une modification du contrat à titre rétroactif, si cette modification est favorable à l'employé (arrêt du Tribunal fédéral 4C_426/2005 du 28 février 2006 consid. 5.2.1).

Tant le contrat signé en février 2019, que les déclarations de F_____ confirment que les parties avaient convenu que l'intimée toucherait, dès janvier 2019, un salaire de 16'923 fr. 10 par mois. Leur accord sur ce point n'est pas en contradiction avec la mention figurant dans l'évaluation de l'intimée effectuée fin 2018, puisqu'il est postérieur à celle-ci.

Le fait que l'intimée se soit versé un salaire inférieur n'est pas déterminant. Aucun élément du dossier ne permet de retenir qu'elle a, ce faisant, renoncé à percevoir le salaire effectivement convenu.

Il résulte de ce qui précède que l'intimée a bien droit au paiement de 10'384 fr. 60 au titre de différence de salaire pour les mois de janvier à mars 2019.

7. Le Tribunal a condamné A_____/B_____ SA à verser 7'051 fr. 30 à l'intimée au titre de 13^{ème} salaire afférent à la période de janvier à mai 2019.

Les appelantes soutiennent que ce paiement n'est pas dû puisque le contrat ne prévoyait pas un versement pro rata temporis en cas d'année incomplète. Le droit au 13^{ème} salaire était subordonné à ce que l'intimée soit encore employée au moment de son versement, ce qui n'était pas le cas. Les déclarations de F_____ à ce sujet n'étaient pas déterminantes, puisque celui-ci n'était pas en charge du paiement des salaires.

7.1 Le treizième salaire ne constitue pas une indemnité spéciale accordée en plus du salaire au sens de l'art. 322d al. 1 CO ; il s'agit d'un élément du salaire annuel dont l'échéance est différée. Autrement dit, le treizième mois, comme le salaire proprement dit, est la contrepartie de la mise à disposition par le salarié de sa force de travail (ATF 109 II 447 consid. 5c, publié in JdT 1984 I p. 222 et in SJ 1984 p. 448 ; arrêt du Tribunal fédéral 4C_301/2001 du 21 février 2002 consid. 4 ; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 230).

Sauf accord contraire, lorsque le travailleur n'accomplit pas une année complète, le treizième salaire est dû pro rata temporis (ATF 109 II 447 consid. 5c, publié in JdT 1984 I p. 222 et in SJ 1984 p. 448 ; PORTMANN/RUDOLPH, Basler Kommentar, Obligationenrecht, vol. I, 7^e éd. 2020, n. 16 ad art. 321e CO, p. 2137).

7.2 En l'espèce, les appelantes n'établissent pas avoir conclu avec l'intimée un accord prévoyant que le 13^{ème} salaire ne serait pas dû pro rata temporis en cas d'année incomplète. Cette allégation n'a de plus pas été confirmée par F_____, qui a déclaré lors de son audition qu'il ignorait pourquoi l'intimée n'avait pas touché de 13^{ème} salaire pro rata temporis pour 2019.

Le 13^{ème} salaire doit en outre bien être calculé sur la base d'une rémunération mensuelle de 16'923 fr. 10 comme l'a fait le Tribunal.

Le montant de 7'051 fr. 30 est dès lors dû à l'intimée à titre de 13^{ème} salaire pour 2019, étant précisé que le calcul du Tribunal n'est pas contesté pour le surplus.

- 8.** Le Tribunal a condamné A_____/B_____ SA à remettre à l'intimée un certificat de travail ayant la teneur suivante :

"Mrs. D_____, born on _____, 1971, worked for the A_____ GROUP in Geneva, Switzerland, as from January 1st, 2018 to May 27th, 2019. She was first employed by A_____/C_____ SA, another company belonging to the A_____ Group, as Senior Wealth Planner & Trust Expert. On January 1st 2019, she was promoted to Managing Director for A_____/B_____ Sàrl and was in charge of conducting the Swiss operations along with the business development for the A_____ Group.

Upon arrival, Mrs D_____’s activities consisted of managing existing complex clients and developing business, both from the point of view of business growth and the expansion and promotion of the services offered both within the Swiss office in the other entities of the A_____ Group, in collaboration with our specialists in Switzerland and abroad. Mrs D_____’s duties also included: provided advice, assistance and support to the clients of the two Swiss entities belonging to our group (E_____ SA & A_____/B_____ Sàrl), analysing / reviewing / putting in place the adequate patrimonial structures such as

foundations, trusts, and partnerships that best fit each client's situation, marketing of A_____ 's activities in coordination with the Group Management.

As part of her duties, Mrs D_____ has frequently been involved in various technical projects such as those relating to the new internal procedures and compliance processes such as on-boarding and KYC documentation along with the drafting of the General AML Policy & Mutation Notification & Internal Control & AML Register, provided strategic advice and guidance to the Group Chairman and the members of the Board, to keep them aware of developments within the industry and to ensure that the appropriate policies are developed to meet the Company's mission and objectives and to comply with all relevant statutory and other regulations.

Mrs D_____ has notably participated in the acquisition of a trust company in Switzerland and has increase revenue in Geneva.

Mrs D_____ has also demonstrated consistently initiative and a strength of proposal. We also would like to stress that Mrs D_____ has shown availability and dedication to perform her tasks and duties to our satisfaction.

Mrs D_____ has a solid expertise in wealth planning & wealth management. We have been very impressed by her work. She has demonstrated an irreproachable behaviour to our clients and suppliers. She had the expertise that the company needed. She was competent and professional. We enjoyed working with her.

Pleasant, open-minded and enthusiastic, Mrs D_____ has maintained at all time excellent relationships with both her superiors and colleagues, as well as with all of our employees. Our clients particularly appreciated the quality of her advices as well as her involvement.

Mrs D_____ leaves A_____ Group on May 27th, 2019, free from all obligations except those pertaining to professional confidentiality as specified in her employment contract.

We thank Mrs D_____ for her contribution to the Group and wish her the best for her future career."

Les appelantes font valoir que ce certificat est trompeur, en ce sens qu'il ne mentionne pas les faits à l'origine du licenciement immédiat. Elles s'engageaient de plus à fournir un certificat de travail, de sorte qu'il n'était pas nécessaire les y condamner.

8.1 En vertu de l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de

travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III 510 consid. 4.1).

Pour ce qui est des appréciations qui supposent nécessairement les indications sur la qualité du travail et la conduite du travailleur, le certificat doit répondre à un certain nombre de principes qui découlent de sa finalité, respectivement de sa double finalité. D'une part, le certificat de travail est destiné à favoriser l'avenir économique du travailleur; à ce titre il doit être rédigé de manière bienveillante. D'autre part, il doit donner à de futurs employeurs une image aussi fidèle que possible des activités, des prestations et du comportement du travailleur; à ce titre, il doit être véridique et complet (ATF 136 III 510).

L'employeur ne doit pas cacher des éléments importants pour un futur employeur, pour autant qu'ils soient pertinents et fondés, même s'ils peuvent nuire au travailleur (ORDOLLI, Commentaire romand, 2021, n° 10 et 11 ad. art. 330a CO).

Le motif de la fin du contrat de travail n'a en principe pas sa place dans un certificat de travail. Dans la mesure où le motif n'est pas défavorable au travailleur, l'employeur peut cependant le préciser, sur demande du travailleur. Selon le Tribunal fédéral, le motif peut aussi être mentionné s'il est conforme à la réalité et pertinent pour un futur employeur, contribuant ainsi à donner une image complète des prestations et du comportement du travailleur (exemples: manque de flexibilité et d'adaptation du travailleur, implication dans le cadre d'une affaire de blanchiment d'argent pour un banquier, comportement propre à rompre la confiance qu'impliquent les rapports de travail dans le cas d'un licenciement immédiat justifié). Les mêmes considérations s'appliquent à la mention de l'auteur de la résiliation du contrat de travail (ORDOLLI, op. cit., n. 23 ad art. 330a CO; arrêt du Tribunal fédéral 4C_129/2003 du 5 septembre 2003, consid. 6.1).

L'employeur répond de tout dommage causé par une violation de ces principes, par exemple s'il a fourni de faux renseignements, aux conditions de la responsabilité civile (CO 41 ss) ou contractuelle (CO 97 ss) (ORDOLLI, op. cit., n. 12 ad art. 330a CO).

Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire (arrêts du Tribunal fédéral 4A_117/2007 et 4A_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, le travailleur peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (ATF 129 III 177 consid. 3.3).

8.2 En l'espèce, même s'il est établi que l'intimée a effectué du bon travail pendant les 15 mois qu'ont duré les rapports de travail et que son comportement était adéquat en apparence, il faudrait, afin que le certificat de travail soit véridique et complet, également mentionner les circonstances de son licenciement.

Il ressort de ce qui précède que l'intimée savait depuis novembre 2018 qu'elle ferait l'objet d'audience publique de jugement pour des infractions graves contre le patrimoine et qu'elle a caché ce fait à son employeur pendant de nombreux mois, contrairement à ses obligations légales et contractuelles.

Une mention de la cause de la fin du contrat de travail dans le certificat de travail de l'intimée paraît d'autant plus nécessaire pour dresser un tableau véridique de son comportement et de ses prestations que l'intimée poursuit son activité professionnelle dans le domaine de la finance. Un certificat élogieux, mais lacunaire, tel que celui proposé par le Tribunal, serait susceptible d'engager la responsabilité de A_____/B_____ SA dans l'hypothèse où l'intimée commettait de nouvelles infractions.

L'on remarquera à ce sujet que cette hypothèse ne peut être complètement exclue, compte tenu du fait que l'intimée a répété le même type d'infractions sur une période de plusieurs années, ce qui atteste qu'il ne s'agissait pas uniquement d'une erreur ponctuelle.

Il ressort de plus de l'attitude de l'intimée qu'elle n'a visiblement pas pris conscience de la gravité de ses actes. Alors qu'elle était entendue en interrogatoire au sens de l'art. 191 CPC par le Tribunal en juin 2023, elle a affirmé qu'au moment de son licenciement la deuxième procédure pénale la visant était simplement au stade de l'instruction, ce qui était faux puisqu'elle avait été condamnée par jugement du Tribunal de police du 3 avril 2019.

Alors qu'elle avait été condamnée pénalement de manière définitive à deux reprises, soit en 2005 et en 2019, pour des infractions contre le patrimoine, elle persistait à affirmer qu'elle n'avait rien fait de mal, soulignant qu'elle était "innocente de tout ce dont" on l'accusait. Contrairement à ce qu'elle a déclaré, ses "déboires" avec K_____ n'ont pas été "clôturés" au motif qu'elle avait reconnu sa responsabilité.

Elle a de plus soutenu devant le Tribunal qu'elle "avait essayé de réunir Monsieur F_____ et Me S_____" en avril 2019 pour leur expliquer la situation et qu'elle aurait été plus transparente si son employeur lui en avait "laissé l'occasion". Ces allégations sont contredites par les pièces du dossier, qui attestent que l'intimée a volontairement caché à son employeur le fait qu'elle faisait l'objet d'une procédure pénale, laquelle a été suivie d'une condamnation, puis d'une saisie de salaire en lien avec la créance des victimes de l'infraction à son encontre. Elle n'a pas établi

avoir fait de démarche sérieuse à un moment ou un autre pour informer son employeur de ces faits.

Il résulte de ce qui précède que A_____/B_____ SA doit être autorisée à compléter le certificat de travail de l'intimée en indiquant les raisons de la fin du contrat de travail, à savoir que celle-ci a été licenciée avec effet immédiat lorsque A_____/B_____ SA a appris qu'elle avait été reconnue coupable de faux dans les titres et escroquerie par métier et condamnée à une peine privative de liberté de 18 mois avec sursis pendant 4 ans par jugement du Tribunal de police genevois du 19 avril 2019.

Elle sera condamnée à fournir ledit certificat à l'intimée, puisque cette question est toujours litigieuse entre les parties.

9. Le Tribunal a considéré que A_____/B_____ SA n'avait pas droit au paiement de 64'620 fr. au titre de frais nécessaires selon elle à la reprise des dossiers traités par l'intimée et de 10'231 fr. 50 au titre de remboursement de ses frais d'avocat. Les frais en lien avec la reprise des dossiers n'avaient pas été établis, aucune pièce n'ayant été produite sur ce point, ni aucun témoignage recueilli. Aucun montant n'était dû au titre des frais d'avocat car la note produite concernait des dépenses en lien avec la présente procédure, qui ne pouvaient être indemnisées à teneur de l'art. 22 al. 2 LaCC. La description des activités concernées n'était de plus pas suffisamment détaillée.

A_____/B_____ SA conclut à ce que la Cour lui alloue les montants précités.

9.1 Selon l'art. 311 al. 1 CPC, il incombe au recourant de motiver son appel. Selon la jurisprudence, il doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374). Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée (arrêt du Tribunal fédéral 4A_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3), ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en

première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et l'instance d'appel ne peut entrer en matière (arrêts du Tribunal fédéral 4A_290/2014 consid. 3.1, 5A_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2, 4A_97/2014 déjà cité consid. 3.3).

9.2 A_____/B_____ SA, qui se limite pour l'essentiel à reprendre brièvement son argumentation de première instance, ne critique pas de manière conforme à la loi le raisonnement du Tribunal sur les questions précitées.

Ses griefs seront dès lors rejetés.

- 10.** Dans son appel joint, l'intimée prétend au versement d'une indemnité pour congé immédiat injustifié. Le congé immédiat étant justifié, comme cela ressort de ce qui précède, son grief doit être rejeté.

Le Tribunal a considéré que l'intimée avait reçu un bonus de 13'461 fr. 55 en mars 2019 et un autre du même montant en avril 2019, alors que seul un bonus d'un mois de salaire était dû, pour 2018, mais payable en 2019. Le versement de ce deuxième bonus était une erreur à l'origine d'un enrichissement illégitime de l'intimée, "qui aurait d'ailleurs pu être commise par cette dernière elle-même, dès lors qu'elle était en charge des salaires".

L'intimée fait valoir que A_____/B_____ SA n'a ni allégué, ni démontré que les conditions posées par l'art. 63 CO étaient réalisées.

10.1 Celui qui, sans cause légitime, s'est enrichi aux dépens d'autrui, est tenu à restitution (art. 62 al. 1 CO). La restitution est due, en particulier, de ce qui a été reçu sans cause valable, en vertu d'une cause qui ne s'est pas réalisée, ou d'une cause qui a cessé d'exister (art. 62 al. 2 CO). Celui qui a payé volontairement ce qu'il ne devait pas ne peut le répéter s'il ne prouve qu'il a payé en croyant, par erreur, qu'il devait ce qu'il a payé (art. 63 al. 1 CO).

10.2 En l'espèce, A_____/B_____ SA a allégué que le second bonus équivalent à un mois de salaire perçu le 25 avril 2019 par l'intimée n'était pas dû, ce qui implique que ce montant a été versé par erreur. Elle a donc correctement allégué les faits fondant sa prétention.

Comme l'a relevé à juste titre le Tribunal, il ressort du dossier que les parties ne se sont jamais mises d'accord pour le versement d'un second bonus en avril 2019. Ce versement, qui n'est fondé sur aucun document contractuel, a visiblement été fait par erreur. Il importe peu que cette erreur soit imputable à l'intimée, qui était chargée de la validation des salaires, ou à une autre personne.

Le Tribunal a dès lors à juste titre condamné l'intimée à verser 13'461 fr. 55 à A_____/B_____ SA au titre de bonus versé à tort pour 2019.

-
- 11.** Les appelantes font fait valoir qu'elles ne peuvent pas s'acquitter de quelque somme que ce soit en mains de l'intimée, en raison du séquestre des créances de celle-ci, notifié le 21 mai 2019, lequel constitue une impossibilité au sens de l'art. 119 al. 1 CO.

11.1 A teneur de l'art. 119 al. 1 CO, l'obligation s'éteint lorsque l'exécution en devient impossible par suite de circonstances non imputables au débiteur.

Seule l'impossibilité définitive justifie l'application de cette disposition. Doit être considérée comme définitive une impossibilité dont il paraît exclu qu'elle cesse dans le futur. Un obstacle ou empêchement temporaire de l'exécution ne relève pas de l'art. 119 CO (THEVENOZ, Commentaire romand, n. 18 ad art. 97 et n. 119 CO).

Selon l'art. 80 al. 1 LP, le créancier qui est au bénéfice d'un jugement exécutoire peut requérir du juge la mainlevée définitive de l'opposition. Lorsque la poursuite est fondée sur un jugement exécutoire rendu par un tribunal ou une autorité administrative suisse, le juge ordonne la mainlevée définitive de l'opposition, à moins que l'opposant ne prouve par titre que la dette a été éteinte ou qu'il a obtenu un sursis, postérieurement au jugement, ou qu'il ne se prévale de la prescription (art. 81 al. 1 LP).

11.2 Contrairement à ce que soutiennent les appelantes, le séquestre ne rend pas impossible leur obligation de verser à l'intimée les sommes qui lui sont dues. Il a pour effet que la créance de l'intimée subsiste, mais que son paiement doit se faire en mains de l'Office des poursuites, pendant la durée de validité du séquestre. L'art. 119 al.1 CO n'est dès lors pas applicable en l'espèce.

Les appelantes ne prétendent pas que l'une ou l'autre des hypothèses visées par l'art. 81 al. 1 LP, autorisant le rejet de la demande de mainlevée de l'opposition, serait réalisée in casu.

En particulier, elles n'allèguent pas que le séquestre serait toujours en vigueur, ni a fortiori ne le démontrent.

La mainlevée de l'opposition formée au commandement de payer n° 1 _____ notifié à A _____/C _____ SA sera dès lors prononcée.

Celle de l'opposition formée au commandement de payer n° 2 _____ notifié à A _____/B _____ SA sera prononcée à concurrence des montants dus aux termes du présent arrêt.

-
12. Il ressort de ce qui précède que A_____/C_____ SA est condamnée à verser à l'intimée 9'680 fr. 85 bruts au titre de solde de vacances pour 2018.

A_____/B_____ SA est pour sa part condamnée à payer à l'intimée 10'384 fr. 60 bruts au titre de salaire pour le mois de janvier à mars 2019, 7'051 fr. 30 bruts au titre de 13^{ème} salaire pro rata temporis pour 2019 et 9'083 fr. bruts au titre de solde de vacances pour 2019, soit 26'518 fr. 90 au total.

L'intimée est quant à elle condamnée à verser à A_____/B_____ SA 2'184 fr. bruts au titre de salaire trop perçu pour le mois de mai 2019 et 13'461 fr. 55 nets au titre de bonus versé par erreur en avril 2019.

Toutes ces sommes porteront intérêts dès le 28 mai 2019, soit le lendemain de la fin des rapports de travail (art. 339 al. 1 CO).

Les parties en ayant la charge seront invitées à opérer les déductions sociales et légales usuelles.

Le dispositif du jugement querellé sera annulé et reformulé en ce sens.

13. Aucune des parties n'a entièrement gain de cause à l'issue de la procédure. Il se justifie dès lors de mettre les frais judiciaires des deux instances à leur charge à raison d'une moitié chacune.

Les frais judiciaires de première instance seront arrêtés à 3'000 fr. (art. 69 RTFMC) et les frais judiciaires d'appel au même montant (art. 71 RTFMC).

Ils seront compensés à hauteur des avances fournies par les parties, soit 2'250 fr. pour les appelantes et 2'450 fr. pour l'intimée, avances acquises à l'Etat de Genève (art. 111 CPC).

Les appelantes seront par conséquent condamnées à verser 750 fr. à l'Etat de Genève au titre des frais judiciaires, et l'intimée 550 fr.

Il ne sera pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevables l'appel formé par A_____/B_____ SA et A_____/C_____ SA contre le jugement JTPH/136/2024 rendu le 23 mai 2024 par le Tribunal des prud'hommes, ainsi que l'appel joint formé par D_____ contre le même jugement.

Au fond :

Annule le jugement précité et, statuant à nouveau :

Condamne A_____/C_____ SA à verser à D_____ 9'680 fr. 85 bruts avec intérêts à 5% l'an dès le 28 mai 2019.

Prononce la mainlevée définitive de l'opposition formée par A_____/C_____ SA au commandement de payer poursuite n° 1_____ à concurrence du montant précité.

Condamne A_____/B_____ SA à verser à D_____ 26'518 fr. 90 avec intérêts à 5% l'an dès le 28 mai 2019.

Prononce la mainlevée définitive de l'opposition formée par A_____/B_____ SA au commandement de payer poursuite n° 2_____ à concurrence du montant précité.

Condamne D_____ à verser à A_____/B_____ SA 2'184 fr. bruts et 13'461 fr. 55 nets avec intérêts à 5% l'an dès le 28 mai 2019.

Invite les parties en ayant la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles.

Condamne A_____/B_____ SA à remettre à D_____ un certificat de travail rédigé conformément au considérant 10 du jugement querellé, complété selon le considérant 8 du présent arrêt.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais des deux instances :

Met les frais des deux instances, arrêtés à 6'000 fr., à la charge des parties à raison d'une moitié chacune et les compense avec les avances versées, acquises à l'Etat de Genève.

Condamne solidairement A_____/C_____ SA et A_____/B_____ SA à verser 750 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire au titre des frais judiciaires.

Condamne D_____ à verser 550 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire au titre des frais judiciaires.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Madame Nadia FAVRE, Monsieur Valery BRAGAR, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, 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.