



POUVOIR JUDICIAIRE

C/12448/2023

ACJC/1011/2026

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU JEUDI 11 JUIN 2026

Entre

Madame A_____, domiciliée _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 28 mai 2025 (JTPH/172/2025), représentée par Me B_____, avocat,

et

C_____ **SARL**, sise _____, intimée, représentée par Me Rayan HOUDROUGE, avocat, Walder Wyss, rue du Rhône 14, case postale, 1211 Genève 3.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 16 juin 2026.

EN FAIT

- A. a.** Par jugement JTPH/172/2025 du 28 mai 2025, notifié aux parties le 2 juin 2025, le Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal) a déclaré recevable la demande formée le 27 octobre 2023 par A_____ contre C_____ SARL (ch. 1 du dispositif), condamné C_____ SARL à verser à A_____ la somme brute de 5'417 fr. 65 avec intérêts à 5% l'an dès le 11 janvier 2023 (ch. 2), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 3), condamné C_____ SARL à verser à A_____ les sommes nettes de 8'320 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 11 janvier 2023 (ch. 4) et de 450 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 15 juin 2023 (ch. 5), débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 6), réparti les frais judiciaires – arrêtés à 1'000 fr. – à raison d'un tiers, soit 333 fr. 35, à la charge de A_____ et de deux tiers, soit 666 fr. 65 à la charge de C_____ SARL (ch. 7 et 8), compensé partiellement ces frais avec l'avance de 200 fr. fournie par A_____ (ch. 9) condamné A_____ et C_____ SARL à verser respectivement 133 fr. 35 et 666 fr. 65 aux Services financiers du Pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève (ch. 10 et 11), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 12) et déboute les parties de toute autre conclusion (ch. 13).
- B. a.** Par acte expédié au greffe de la Cour civile le 2 juillet 2025, A_____ appelle de ce jugement, dont elle sollicite l'annulation.

Principalement, elle conclut à ce que C_____ SARL soit condamnée à lui payer les sommes de :

- 6'167 fr. 60 brut, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès la fin des rapports de travail, à titre de salaire durant le délai de congé hypothétique;
- 24'950 fr. avec intérêts à 5% l'an dès la fin des rapports de travail, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié;
- 25'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 18 mai 2024 à titre d'indemnité pour tort moral, dommage consécutif et frais de défense, et
- 2'880 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} juin 2023 à titre d'honoraires d'avocat.

Elle conclut également à ce que C_____ SARL soit condamnée à lui remettre, sous la menace de la peine d'amende prévue à l'art. 292 CP, son dossier personnel au sens de la LPD, comprenant les documents, notes internes et démarches effectuées à la suite de l'incident du 9 janvier 2023, et à ce que C_____ SARL soit condamnée, en cas d'inexécution dans les dix jours suivant l'entrée en force de la décision, à une amende d'ordre de 1'000 fr. au plus par jour d'inexécution.

b. Dans sa réponse, C_____ SARL conclut au déboutement de A_____ des fins de son appel et à la condamnation de celle-ci aux frais de la procédure.

Simultanément, elle forme un appel joint tendant à l'annulation du jugement entrepris et au déboutement de A_____ de toutes ses prétentions à son encontre, avec suite de frais.

c. Les parties ont répliqué et dupliqué à plusieurs reprises sur appel et sur appel joint, persistant dans leurs conclusions.

d. Elles ont été informées de ce que la cause était gardée à juger par plis du greffe du 17 avril 2026.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :

a. C_____ SARL est une société de droit suisse active notamment dans la location d'habitations meublées permettant des séjours temporaires et accessoires (appart-hôtel), ainsi que _____; son siège est à Genève.

b. Par contrat de travail à durée indéterminée du 2 mai 2022, C_____ SARL a engagé A_____ en qualité de femme de chambre, avec entrée en fonction le jour même.

Le temps de travail convenu était de quarante heures par semaine pour un plein temps. Le salaire annuel convenu était de 49'400 fr. brut, versé en treize mensualités. Le treizième salaire était versé avec le salaire de décembre. Pour une année de travail incomplète, il était calculé au *prorata temporis*. L'employée avait droit à cinq semaines de vacances par an.

Pour le surplus, les rapports de travail étaient régis notamment par la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés.

c. Durant les rapports de travail, A_____ a loué un appartement à C_____ SARL, au sein duquel elle vivait avec ses quatre enfants.

d. A_____ exécutait son travail sous la direction de D_____, laquelle occupait le poste de gouvernante.

e. Le 9 janvier 2023, une altercation est survenue entre A_____ et D_____, à la suite de laquelle E_____, directrice de C_____ SARL, a demandé à A_____ de quitter immédiatement son lieu de travail.

f. Par courrier du 9 janvier 2023, remis en mains propres à la réception de C_____ SARL, A_____ a indiqué qu'elle était prête à continuer ses activités auprès de son employeuse, activités qu'elle appréciait beaucoup.

g. Le 11 janvier 2023, C_____ SARL a remis en mains propres à A_____ une lettre de licenciement avec effet immédiat. L'employeuse indiquait se référer à un entretien du même jour, au cours duquel elle avait exposé à l'employée les motifs de son licenciement. Ladite lettre a été signée par A_____ et par E_____.

h. Le 17 janvier 2023, C_____ SARL a remis à A_____ un certificat de travail indiquant notamment qu'elle avait *"donné satisfaction dans l'accomplissement de ses tâches"* et *"toujours entretenu de bons rapports avec ses collègues de travail, sa hiérarchie et la clientèle"*.

i. Par courrier du 25 janvier 2023, C_____ SARL a précisé à A_____ que le motif de son licenciement était le suivant : *"Geste violent à l'encontre de votre supérieure"*.

j. Pour la période du 1^{er} au 11 janvier 2023, A_____ a perçu un salaire brut de 1'408 fr., auquel a été ajouté un montant brut de 192 fr. au titre des vacances non prises.

k. Par courrier de son conseil du 23 février 2023, A_____ a contesté son licenciement avec effet immédiat, considérant qu'il ne reposait sur aucun juste motif. Elle a sollicité le paiement de son salaire durant son délai de congé ainsi qu'une indemnité pour résiliation injustifiée s'élevant à six mois de salaire.

En substance, A_____ a exposé que, le 9 janvier 2023, sa supérieure hiérarchique, D_____, lui avait demandé de se rendre dans le logement qu'elle louait alors à C_____ SARL, afin de le nettoyer avec l'aide d'une collègue. Sur place, D_____ lui avait reproché la saleté de l'appartement et l'avait insultée, ainsi que ses enfants. Elle s'était alors énervée et D_____ l'avait giflée, sous les yeux ébahis de sa collègue. Sa supérieure était ensuite allée voir la directrice de C_____ SARL, qui avait requis le jour même qu'elle quitte immédiatement sa place de travail.

l. Par courrier du 17 mars 2023, A_____ a requis de C_____ SARL la production d'une copie de son dossier personnel, incluant ses fiches de salaire, ainsi que les documents, notes et démarches effectuées en lien avec l'incident du 9 janvier 2023. Elle a également sollicité l'établissement d'un certificat de travail indiquant qu'elle avait *"donné pleine et entière satisfaction dans l'accomplissement de ses tâches"*.

m. Par courrier du 27 avril 2023, C_____ SARL a contesté la teneur des courriers de A_____ des 23 février et 17 mars 2023, affirmant que sa description des événements du 9 janvier 2023 ne correspondait en rien à ce qui s'était effectivement passé ce jour-là. En réalité, c'était A_____ qui avait frappé sa supérieure. Dans ce contexte, il ne faisait pas de doute que la résiliation avec effet immédiat était parfaitement justifiée. En outre, il n'y avait absolument aucune

raison de modifier son certificat de travail. C_____ SARL déclarait joindre une copie du dossier personnel de A_____ à son courrier.

n. Le 24 février 2023, D_____ a déposé plainte pénale contre A_____ pour l'avoir giflée lors de l'incident du 9 janvier 2023 et pour l'avoir accusée de l'avoir elle-même giflée dans son courrier du 23 février 2023 à C_____ SARL.

o. Le 5 avril 2023, A_____ a également déposé plainte pénale contre D_____ en relation avec l'incident du 9 janvier 2023, lui reprochant d'avoir alors affirmé que ses enfants étaient des "bâtards", de l'avoir menacée en lui disant que "*si F_____ n'était pas là, j'allais te casser la gueule*", de lui avoir jeté des feuilles au visage et de lui avoir asséné une gifle.

Par ordonnance pénale de condamnation et de non entrée en matière partielle du 13 octobre 2023, le Ministère public a condamné D_____ à une peine pécuniaire de 45 jours-amende avec sursis. Il a retenu que celle-ci reconnaissait avoir dit à A_____ qu'elle devait nettoyer l'urine de "*ses bâtards*" et que "*si F_____ n'était pas là, [elle lui aurait] cassé la gueule*". "*S'agissant du jeté de feuilles et de la gifle*", les versions des parties étaient contradictoires et il n'existait aucun élément matériel permettant de suivre une version plutôt qu'une autre. Ainsi, il convenait de ne pas entrer en matière sur les faits potentiellement constitutifs de voies de fait ou de dénonciation calomnieuse. En revanche, au vu des propos admis par D_____, celle-ci s'était rendue coupable d'injure et de menaces.

p. Dans le cadre de la plainte pénale formée par D_____, A_____ a été entendue en qualité de prévenue par le Tribunal de police le 7 mai 2024. Confirmant de précédentes déclarations faites au Ministère public, A_____ a notamment reconnu avoir asséné une gifle à D_____ le 9 janvier 2023, en précisant qu'elle l'avait fait pour se défendre de cette dernière, qui lui avait asséné la première une gifle.

Entendue le même jour en qualité de témoin, F_____ a confirmé devant le Tribunal de police avoir assisté à l'altercation du 9 janvier 2023. En substance, A_____ avait requis des explications de D_____, qui avait dit du mal de ses enfants. En réponse, cette dernière lui avait infligé une gifle. Ensuite, toutes les deux s'étaient mutuellement giflées. La témoin était intervenue pour les séparer et avait mis dans l'ascenseur D_____, qui était descendue dans le bureau de la directrice. Sur question, la témoin a confirmé que c'était D_____ qui avait commencé l'altercation. Elle a également déclaré qu'elle n'avait jamais été entendue par C_____ SARL au sujet de cette altercation.

q. Par jugement non motivé du 7 mai 2024, le Tribunal de police a acquitté A_____ des faits de voies de faits qui lui étaient reprochés par D_____.

D. a. Par demande du 14 juin 2023, déclarée non conciliée le 28 juillet 2023 et introduite devant le Tribunal des prud'hommes le 27 octobre 2023, A_____ a assigné C_____ SARL en paiement d'une somme totale de 47'025 fr. 50 plus intérêts, se décomposant comme suit :

- 24'950 fr. net, avec intérêts à 5% l'an dès la fin des rapports de travail, à titre d'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié;
- 6'716 fr. 60 brut, avec intérêts à 5% l'an dès la fin des rapports de travail, à titre de salaire durant le délai de congé hypothétique;
- 12'474 fr. 90 net, avec intérêts à 5% l'an dès la fin des rapports de travail, à titre de dommages-intérêts supplémentaires;
- 2'880 fr. net, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} juin 2023, à titre d'honoraires d'avocat.

A_____ a également conclu à la remise d'un certificat de travail modifié dans le sens de son courrier du 17 mars 2023. A titre préalable, elle a sollicité la production de l'intégralité de son dossier personnel, comprenant notamment les documents et notes établis après l'incident du 9 février 2023.

A l'appui de ses conclusions, A_____ a notamment allégué qu'avant de prendre la décision de la licencier avec effet immédiat, son ancienne employeuse n'avait pas auditionné sa collègue F_____, qui avait été témoin de l'altercation. De plus, D_____ ne semblait pas en être à sa première dispute, puisqu'elle avait également eu des problèmes avec d'autres employés. D'ailleurs, des mois après l'incident, C_____ SARL avait sollicité de tous les employés une évaluation du travail de la gouvernante, dont les résultats semblaient négatifs. Finalement, D_____ avait été également licenciée.

A_____ a exposé qu'elle s'était retrouvée sans salaire du jour au lendemain et sans le logement loué auprès de C_____ SARL. Elle avait alors dû solliciter une aide de l'hébergement d'urgence G_____ dès le 16 janvier 2023. Elle a produit une attestation de G_____ confirmant ce qui précède, ainsi qu'une note d'honoraires non détaillée de son conseil du 14 juin 2023. Celle-ci présentait un total de 2'880 fr. pour les prestations effectuées du 20 février 2023 au 14 juin 2023 dans le cadre du litige qui l'opposait à C_____ SARL.

b. Dans sa réponse, C_____ SARL a conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions, avec suite de frais judiciaires et dépens.

S'agissant de l'altercation du 9 janvier 2023, C_____ SARL a notamment allégué que D_____ et A_____ avaient été immédiatement auditionnées par sa directrice, E_____. A_____ avait confirmé qu'elle avait porté la main sur

D _____. Par la suite, E _____ avait décidé d'entendre la version des faits de F _____, qui avait expliqué que A _____ avait poussé sa supérieure en lui mettant les mains sur son visage, de sorte qu'elle-même avait été contrainte d'intervenir pour faire cesser l'agression. Elle avait ajouté que A _____ était "folle", faisait mal son travail et adoptait à dessein un comportement énervant D _____. Aucun geste violent ou comportement déplacé de la part de cette dernière n'avait été porté à la connaissance de C _____ SARL. Dans ce contexte, A _____ avait été priée de quitter immédiatement son lieu de travail, puis avait été licenciée.

C _____ SARL a également produit des pièces indiquant qu'au mois d'août 2022, elle avait déjà envisagé de licencier A _____, ainsi que deux autres collègues, en raison de prestations insuffisantes. Toutefois, le 31 août 2022, elle avait décidé de ne pas mettre un terme au contrat de travail de la précitée, car ses performances s'étaient améliorées.

c. Les parties ont répliqué et dupliqué, soumettant plusieurs pièces au Tribunal.

c.a Au cours de ces échanges, A _____ a notamment exposé qu'elle avait retrouvé un emploi à 40% dès le 5 février 2023 et réalisait depuis lors un salaire mensuel brut "*d'environ 2'037 fr. 80*". Elle a produit un contrat de travail correspondant et une fiche de salaire pour le mois de juillet 2023, confirmant le montant susvisé.

c.b A _____ a également détaillé la note d'honoraires de son conseil du 14 juin 2023, au moyen d'un tableau indiquant notamment que le 20 février 2023, celui-ci avait facturé des honoraires de 450 fr. pour une heure d'"*Entretien client*". A _____ a ensuite produit une note d'honoraires de son conseil du 10 juin 2024, laquelle confirme ce qui précède et présente un total de 19'745 fr. 10 au titre de l'activité déployée dans le cadre de la présente procédure (C/12448/2023) pour la période du 20 février 2023 au 10 juin 2024.

c.c A _____ a amplifié ses conclusions en paiement de dommages-intérêts supplémentaires et conclu à la condamnation de la défenderesse à lui payer à ce titre une somme nette de 30'000 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 18 mars 2024. Elle a exposé que cette somme comprenait la réparation de son tort moral, l'indemnisation de ses frais de défense et la compensation du manque à gagner engendré par le certificat de travail remis par C _____ SARL.

c.d C _____ SARL a quant à elle produit notamment le dossier personnel de A _____, lequel ne comporte pas d'élément concernant les discussions et les éventuelles enquêtes qui auraient pu avoir lieu au sujet de l'incident du 9 janvier 2023 et du licenciement de l'employée. Ce dossier personnel est identique à celui remis à A _____ après son licenciement.

c.e C_____ SARL a également produit des questionnaires d'évaluation de D_____ qu'elle avait adressés à ses employés au mois de juin 2023. Dans leur ensemble, ceux-ci ont répondu que D_____ était à leurs yeux une bonne gouvernante, qu'ils avaient une bonne relation avec elle et qu'ils n'avaient jamais eu d'altercation verbale avec cette personne.

Simultanément, C_____ SARL a produit un courrier du 22 septembre 2023 indiquant qu'elle avait licencié D_____ pour le 31 octobre 2023, sans indication de motif. L'employeuse a exposé au Tribunal que D_____ n'avait pas sollicité de justification à ce sujet, mais avait été licenciée parce qu'elle ne s'investissait plus dans son travail, n'effectuait plus certaines tâches demandées par la direction, n'était pas dans un bon état d'esprit et avait refusé de participer à une réunion professionnelle.

d. Le Tribunal a procédé à l'audition des parties.

d.a A_____ a réitéré sa version du déroulement des faits du 9 janvier 2023, ajoutant notamment que lorsque D_____ était allée trouver la directrice E_____ après l'altercation, elle-même l'avait suivie et avait dit à travers la porte à E_____ que ce que sa supérieure disait était faux. Ensuite, elle était partie au sous-sol avec les chariots de linge, où E_____ l'avait rejointe et lui avait demandé pourquoi elle avait giflé D_____. Elle avait alors répondu qu'elle ne l'avait pas fait et s'était mise à genoux en pleurant. E_____ lui avait alors répondu de laisser F_____, qui était présente, faire son travail et avait ajouté qu'elle la licenciait avec effet immédiat.

Au surplus, A_____ a déclaré qu'actuellement, elle ne travaillait plus. Elle avait également souffert d'une tendinite et avait bénéficié d'une assurance perte de gain sur la base de son précédent emploi à 40%. Désormais, elle bénéficiait de l'aide de l'Hospice général. Sur question du Tribunal, elle a précisé que son courrier du 9 janvier 2023 suivant l'altercation du même jour avait été rédigé par une association. Après avoir reçu la réponse de son employeuse du 25 janvier 2023, elle avait fait appel aux services de son conseil, dont elle réclamait le remboursement des honoraires.

d.b C_____ SARL, représentée par sa juriste interne H_____, a déclaré que E_____ ne faisait plus partie de la société. H_____ avait eu connaissance de l'incident du 9 janvier 2025 le jour même par le biais de celle-ci, qui souhaitait licencier A_____. Son département n'avait pas entendu cette dernière, car E_____ leur avait dit s'être entretenue avec elle, ainsi qu'avec F_____ et D_____, avant que la lettre de licenciement ne soit rédigée par un cabinet de conseil externe.

La décision de se séparer de A_____ avait été prise et communiquée à celle-ci le jour-même, soit le 9 janvier 2023, d'un commun accord avec le département

juridique, le directeur régional, la directrice des ressources humaines et la directrice de la société E_____. Les personnes impliquées dans la discussion avaient considéré que les faits décrits par la directrice étaient suffisants pour justifier un licenciement avec effet immédiat. La directrice était sur place et connaissait ses équipes, il était donc normal de se fier à ses déclarations. De plus, elle avait confirmé qu'elle était sûre de ce qui s'était passé car les trois personnes présentes, soit A_____, F_____ et D_____ lui avaient confirmé les faits. S'ils avaient eu un doute, une enquête interne aurait été initiée.

e. Devant le Tribunal, les parties ont successivement renoncé à l'audition de D_____, de E_____ et de F_____ en qualité de témoins.

f. A l'audience de débats principaux du 24 février 2025, les parties ont plaidé et persisté dans leurs dernières conclusions, puis le Tribunal a gardé la cause à juger.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est, comme en l'espèce, supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Formé en temps utile et selon la forme prescrite par la loi auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), l'appel est recevable (art. 130, 131 et 311 al. 1 CPC).

Formé dans la réponse à l'appel, laquelle a été déposée dans le délai de trente jours fixé à cette fin et dans le respect des formes énoncées ci-dessus (art. 312 al. 2 et 313 al. 1 CPC), l'appel joint est également recevable.

Par souci de simplification, l'employée sera ci-après désignée en qualité d'appelante et l'employeuse en qualité d'intimée.

1.2 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs motivés qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1).

La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire s'applique (art. 219 et art. 243 CPC) et le procès est soumis aux maximes des débats et de disposition (art. 55 al. 1 CPC, art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC *a contrario* et art. 58 CPC).

-
2. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a considéré que le licenciement de l'appelante avec effet immédiat n'était pas justifié. L'intimée échouait à démontrer que celle-ci avait gravement porté atteinte à la personnalité de sa supérieure hiérarchique, d'une manière propre à rompre le rapport de confiance entre les parties. Tant l'appelante que sa supérieure hiérarchique avaient en effet participé conjointement à l'altercation du 9 janvier 2023, de sorte qu'il y avait lieu de retenir une faute concomitante de l'employeuse. Il n'était pas possible de déterminer qui avait déclenché l'incident et aucune enquête interne, même brève ne semblait avoir eu lieu avant que l'intimée ne décide de licencier l'appelante. Le manquement imputable à l'appelante était certes relativement grave, mais il permettait encore, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'intimée la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. L'intimée aurait à tout le moins dû notifier un avertissement préalable à l'appelante et ne faire usage d'une résiliation immédiate qu'en cas de récidive de la part de celle-ci.

Dans son appel joint, l'intimée conteste ce raisonnement. Elle soutient que sa directrice a immédiatement interrogé les personnes présentes lors de l'incident litigieux, y compris F_____, et que personne ne contestait alors les faits, pas même l'appelante qui avait admis avoir levé la main sur sa supérieure hiérarchique. Elle-même avait été impartiale dans la gestion de la situation, n'ayant aucun parti pris pour l'une ou l'autre des personnes impliquées. Aucune faute concomitante ne pouvait dès lors lui être reprochée et on ne pouvait exiger d'elle qu'elle ait maintenu les rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé.

L'appelante soutient pour sa part que l'intimée n'a jamais entendu F_____ au sujet de l'altercation litigieuse, ni au moment des faits, ni par la suite, et que le comportement de sa supérieure hiérarchique, qui avait initié l'altercation et lui avait porté la première gifle, était inadmissible. Une faute concomitante devait dès lors effectivement être imputée à l'intimée et le Tribunal a considéré à bon droit que le licenciement avec effet immédiat était injustifié.

2.1 L'employeur et le travailleur peuvent 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).

2.1.1 Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive; les faits invoqués à l'appui de la résiliation immédiate doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation. 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. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_467/2019 du 22 mars 2022 consid. 4.1; 4A_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1).

Pour apprécier la gravité du manquement, il faut se référer à des critères objectifs. Il sera notamment tenu compte du caractère intentionnel ou non de l'acte, de savoir s'il est dirigé contre une personne ou contre une chose, de l'ampleur du dommage qu'il est de nature à causer, des antécédents de l'auteur, du risque de récidive, ainsi que de l'éventuelle faute concomitante de l'employeur (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4^e éd. 2019, pp. 714 s. et réf. citées).

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). Toutefois, dans ces cas, les circonstances du cas d'espèce jouent un rôle décisif, en particulier la gravité de l'infraction et la question de savoir si l'infraction a un impact direct sur la relation de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1 et les références citées).

2.1.2 Le juge apprécie librement s'il existe de "*justes motifs*" au sens de l'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 (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les références citées). 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 (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a), ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). À cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court (arrêts du Tribunal fédéral 4A_625/2016 du 9 mars 2017 consid. 3.2; 4C_95/2004 du 28 juin 2004 consid. 2).

Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs d'une résiliation immédiate d'apporter la preuve de leur existence (cf. art. 8 CC; ATF 130 III 213 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_169/2016 du 12 septembre 2016 consid. 6.1).

2.2 En l'espèce, l'appelante a reconnu devant le juge pénal avoir giflé sa supérieure hiérarchique lors de l'altercation survenue le 9 janvier 2023. Si un tel comportement, potentiellement constitutif de voies de fait au sens de l'art. 126 CP, peut en principe justifier un licenciement avec effet immédiat, aucun élément

concret ne vient en l'espèce contredire la version des faits de l'appelante selon laquelle cette gifle faisait suite à une première gifle et/ou à des propos insultants venant de sa supérieure à son encontre. Lors de son audition en qualité de témoin, à l'occasion d'une audience du Tribunal de police, la seule personne ayant assisté à l'altercation a déclaré que la supérieure de l'appelante avait commencé par tenir des propos inadéquats sur les enfants de celle-ci, puis lui avait asséné la première gifle, avant que l'appelante ne réplique et que plusieurs gifles ne soient échangées. Le fait que l'appelante ait été acquittée au terme du procès pénal diligenté à son encontre, même s'il ne lie pas le juge civil (cf. art. 53 al. 1 CO) tend également à confirmer que le comportement répréhensible de l'appelante, pourtant reconnu par celle-ci, est survenu dans un contexte particulier qui ne lui était pas entièrement imputable et qui rendait son geste à tout le moins en partie tolérable, si ce n'est excusable (cf. art. 15ss CP). Dans ces conditions, on ne voit pas en quoi le Tribunal aurait erré en retenant qu'une faute concomitante pouvait être reprochée à l'intimée et que le manquement imputable à l'appelante, malgré sa relative gravité, ne constituait pas un juste motif de résiliation immédiate des rapports de travail. Le seul fait que l'appelante n'ait pas immédiatement contesté son licenciement, mais ne l'ait fait que deux semaines plus tard, n'indique notamment pas que celle-ci ait pu initialement considérer que celui-ci était justifié, contrairement à ce que soutient l'intimée. Ce laps de temps peut notamment s'expliquer par la nécessité pour l'appelante de se renseigner préalablement sur ses droits auprès d'une association, comme elle l'a indiqué de manière crédible au Tribunal.

A cela s'ajoute que les allégations de l'intimée selon lesquelles elle aurait pris la décision de licencier l'appelante avec effet immédiat après avoir entendu toutes les personnes concernées, soit non seulement les deux protagonistes de l'altercation, mais également l'unique témoin de la scène, qui était également son employée, ne sont pas vérifiées. Devant le Tribunal de police, ladite témoin a notamment déclaré n'avoir jamais été entendue par l'intimée au sujet de cette altercation. Il apparaît ainsi que la directrice de l'intimée n'a pas entendu l'employée en question après l'altercation, contrairement à ce qu'elle a pu affirmer aux autres dirigeants de l'intimée, et que l'intimée a choisi de suivre la version des faits présentée par celle-ci, qui pour des raisons qui lui sont propres a choisi de croire la supérieure de l'appelante plutôt que cette dernière, sans procéder à d'autres vérifications ni à une enquête interne, notamment auprès de l'employée ayant été témoin des faits. Pour cette raison également, le comportement de l'intimée n'apparaît pas exempt de tout reproche et il faut admettre que celle-ci ne disposait pas d'éléments suffisants pour licencier l'appelante avec effet immédiat comme elle l'a fait le 11 janvier 2023.

On relèvera également qu'ayant été engagée le 2 mai 2022, l'appelante se trouvait dans sa première année de service lors de l'altercation du 9 janvier 2023. Elle pouvait être licenciée de manière ordinaire moyennant un préavis d'un mois pour la fin d'un mois (cf. art. 335c CO, art 6 ch. 1 CCNT hôtellerie restauration). Vu la

relative brièveté de ce préavis, on pouvait en l'espèce exiger de l'intimée qu'elle tolère la poursuite des relations de travail après l'incident du 9 janvier 2023, au moins jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire. L'intimée n'allègue par ailleurs pas, ni ne démontre, que l'appelante aurait précédemment adopté un comportement violent ou déplacé dans le cadre de son travail, ni qu'elle aurait préalablement fait l'objet d'un avertissement à ce sujet. Si l'intimée a effectivement envisagé de licencier l'appelante peu après le début des rapports de travail, elle ne l'a fait qu'en raison des prestations jugées insuffisantes de celle-ci, avant de se raviser devant l'amélioration de ses performances. De ce point de vue également, un licenciement avec effet immédiat ne pouvait entrer en ligne de compte.

2.3 Pour les motifs qui précèdent, l'intimée sera déboutée des fins de son appel joint et le jugement entrepris sera confirmé en tant qu'il a retenu que le licenciement de l'appelante avec effet immédiat était injustifié.

Il reste à examiner les griefs de l'appelante contre les conséquences de ce licenciement.

3. Le Tribunal a considéré que l'appelante aurait pu percevoir un salaire total de 6'912 fr. brut si les rapports de travail s'étaient étendus jusqu'à la fin du délai ordinaire de congé, soit du 12 janvier au 28 février 2023. Il s'y ajoutait une indemnité de 543 fr. 45 pour les vacances qu'elle n'avait pas pu prendre. Dès lors, elle possédait à ce titre une créance brute totale de 7'455 fr. 45, dont il convenait de déduire la somme brute de 2'037 fr. 80 correspondant au salaire perçu pour sa nouvelle activité débutée au mois de février 2023. Elle avait donc droit au paiement de 5'417 fr. 65 brut (7'455 fr. 45 – 2'037 fr. 80), plus intérêt à compter du jour du licenciement immédiat.

L'appelante soutient n'avoir perçu qu'une rémunération brute de 889 fr. 55 de son nouvel employeur au mois de février 2023. Elle conclut dès lors au paiement d'un montant brut de 6'716 fr. 60 brut à titre de salaire durant le délai de congé hypothétique. L'intimée s'y oppose, relevant que l'appelante avait elle-même indiqué au Tribunal que son salaire auprès de son nouvel employeur s'élevait à 2'037 fr. 80 brut par mois.

3.1 Conformément à l'art. 337c al. 1 CO, lorsque la résiliation immédiate du contrat est injustifiée, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.

En vertu de l'art. 337c al. 2 CO, on impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.

La prétention du travailleur fondée sur ces dispositions est une créance en dommages-intérêts qui inclut non seulement le salaire, y compris en nature, mais également la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou les indemnités de départ (arrêt du Tribunal fédéral 4C_321/2005 du 27 février 2006 consid. 8.3). Il convient de déterminer de manière aussi précise et concrète que possible ce que le travailleur aurait effectivement gagné s'il avait été licencié de manière régulière et s'il avait continué à travailler pendant le délai de préavis (ATF 125 III 14 consid. 2b).

La charge de la preuve des faits justifiant une imputation appartient à l'employeur, étant précisé que le travailleur doit aussi, en vertu du principe de la bonne foi, collaborer à l'établissement des faits (arrêts du Tribunal fédéral 4A_234/2015 du 5 août 2015 consid. 2.2; 4C_119/2002 du 20 juin 2002).

3.2 En l'espèce, l'appelante ne conteste pas le montant de la rémunération théorique qu'elle aurait réalisée auprès de l'intimée si elle n'avait pas été licenciée avec effet immédiat, arrêtée par le Tribunal à 7'455 fr. 45 pour la période du 12 janvier au 28 février 2023. Ses allégations selon lesquelles elle n'aurait perçu qu'une rémunération de 889 fr. 55 brut auprès de son nouvel employeur au mois de février 2023 ne sont cependant étayées par aucune des pièces versées à la procédure, contrairement à ce qu'elle soutient.

Devant le Tribunal, l'appelante a seulement allégué qu'elle disposait désormais d'un salaire d'environ 2'037 fr. 80 brut par mois et produit une unique fiche de salaire, afférente au mois de juillet 2023, faisant état de ce montant. Dans ces conditions, on ne saurait reprocher au Tribunal d'avoir considéré que ce montant était également valable pour le mois de février 2023. On ne voit notamment pas ce qui empêchait l'appelante, qui était tenue de collaborer à l'établissement des faits, de produire sa fiche de salaire pour le mois de février concerné, si sa rémunération était alors effectivement inférieure. S'il est vrai que l'appelante n'a été réembauchée qu'à compter du 5 février 2023, et non dès le premier jour de ce mois, son emploi du terme "*environ*" pour qualifier le salaire mensuel de 2'037 fr. 80 brut indiqué laisse à penser que celui-ci était sujet à certaines fluctuations et qu'un mois comptant un nombre de jours travaillés légèrement inférieur ne donnerait pas nécessairement lieu au versement d'un salaire inférieur. On ne peut d'ailleurs pas exclure que l'appelante ait sciemment omis de produire la fiche de salaire pertinente, ou d'autres fiches de salaire, pour dissimuler le fait qu'elle a pu réaliser auprès de son nouvel employeur un salaire brut supérieur à celui indiqué au Tribunal, notamment au mois de février 2023.

Par conséquent, le grief sera rejeté et le jugement entrepris sera confirmé en tant qu'il a alloué à l'appelante un montant de 5'417 fr. 65 brut, correspondant 7'455 fr. 45 brut sous déduction de 2'037 fr. 80 brut, à titre de salaire pendant le délai de congé hypothétique, intérêts en sus (ch. 2 et 3 du dispositif).

-
4. Le Tribunal a retenu que l'appelante pouvait prétendre à une indemnité pour son licenciement immédiat injustifié. Si elle avait travaillé moins d'une année pour le compte de l'intimée, elle n'avait en effet retrouvé un emploi qu'à 40% après son congé. L'appelante et ses enfants avaient également été impactés par le fait qu'ils avaient dû quitter dans l'urgence le logement qu'ils louaient à l'intimée. Cela étant, l'appelante avait fait preuve de légèreté vis-à-vis de sa supérieure hiérarchique, puisqu'elle admettait l'avoir giflée lors de l'incident du 9 janvier 2023. Une faute concomitante devait également être retenue à son encontre, ce qui justifiait de fixer le montant de l'indemnité à deux mois de salaire, soit 8'320 fr. net.

L'appelante conteste qu'une quelconque faute lui soit imputable dans le déroulement de l'altercation ayant précédé son licenciement. Elle soutient que la responsabilité de ces événements incombe entièrement à sa supérieure hiérarchique, qui a été condamnée pénalement pour les injures et les menaces proférées à cette occasion, tandis qu'elle-même a été acquittée des actes de voies de fait qui lui étaient reprochés. Elle conclut dès lors au paiement de la pleine indemnité prévue par la loi, correspondant à six mois de salaire, soit en l'occurrence 29'450 fr. net.

L'intimée expose que le juge civil n'est lié ni par l'acquittement de l'appelante, ni par la condamnation de sa supérieure hiérarchique dans le procès pénal. Il convenait plutôt de relever que l'appelante avait finalement reconnu avoir levé la main sur sa supérieure hiérarchique, après l'avoir nié devant la directrice de son employeuse le jour des faits. Par conséquent, le Tribunal avait à juste titre tenu compte de la faute concomitante commise par l'appelante pour déterminer le montant de l'indemnité litigieuse.

4.1 Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat de travail sans justes motifs, le juge peut condamner celui-ci à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; cette indemnité ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO).

En principe, cette indemnité couvre le tort moral subi par le travailleur (ATF 135 III 405 consid. 3.1). Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs (ATF 133 III 657 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_402/2021 du 14 mars 2022 consid. 7.1).

L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée. D'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (ATF 135 III 405 consid. 3.1; arrêts du Tribunal

fédéral 4A_402/2021 du 14 mars 2022 consid. 7.1, 4A_255/2020 du 25 août 2020 consid. 3.3.1; 4A_604/2019 du 30 avril 2020 consid. 8).

L'indemnité consécutive à une faute grave de l'employeur se situe le plus souvent entre quatre et six mois de salaire. Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à une réduction, voire à une suppression de l'indemnité lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat, ou encore lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 765).

Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation des circonstances particulières à prendre en considération (ATF 123 III 391 consid. 3b/bb; arrêt du Tribunal fédéral 4A_234/2024 précité consid. 5.1).

4.2 En l'espèce, le Tribunal a correctement retenu que le licenciement immédiat injustifié de l'appelante avait eu pour celle-ci des conséquences pénibles, puisqu'elle n'a pas rapidement retrouvé d'emploi à un taux équivalent et qu'elle a dû quitter à bref délai le logement loué à l'intimée qu'elle occupait avec ses enfants. Cela étant, il convient d'observer que les rapports de travail ont en l'espèce duré moins d'une année et que l'appelante ne démontre pas en quoi les conséquences susvisées auraient été sensiblement différentes, ou même seulement atténuées, si elle avait été licenciée en respectant le délai de congé ordinaire après l'incident du 9 janvier 2023, soit pour la fin du mois de février 2023. Il découle notamment des considérants qui précèdent que le comportement de l'appelante lors de l'incident en question, d'une certaine gravité, aurait pu donner lieu à un licenciement ordinaire, sans que celui-ci ne paraisse abusif (cf. art. 336 CO). Pour ce motif déjà, l'allocation de l'indemnité maximale prévue par la loi doit dès lors être exclue.

C'est également à bon droit que le Tribunal a retenu que le comportement de l'appelante lors de son licenciement constituait une faute concomitante, au sens des principes rappelés ci-dessus. En admettant même que sa supérieure hiérarchique ait entamé l'altercation litigieuse, en tenant les propos pour lesquels elle a été condamnée pénalement, et en assénant à l'appelante une première giflle, on pouvait raisonnablement attendre de celle-ci qu'elle s'abstienne de répliquer par une autre giflle, ou d'envenimer la situation d'une quelconque manière. Il lui incombait davantage de dénoncer ces faits à la directrice de l'intimée, cas échéant accompagnée de sa collègue témoin de l'incident, afin d'éviter toute escalade de violences physiques ou verbales. En giflant néanmoins sa supérieure hiérarchique, ce qu'elle a reconnu avoir fait devant le juge pénal, l'appelante a notablement manqué à ses devoirs professionnels et commis une faute qui, si elle n'était pas suffisante ni récurrente au point de justifier son licenciement avec effet immédiat, commande aujourd'hui de réduire en conséquence l'indemnité à laquelle elle peut prétendre. Contrairement à ce qu'elle soutient, le fait qu'elle ait été acquittée par le Tribunal

de police des voies de fait qui lui étaient reprochées ne change rien à ce qui précède. Outre que le juge civil n'est pas lié par un tel acquittement, comme le relève l'intimée (cf. art. 53 CO et arrêt du Tribunal fédéral 4A_230/2021 du 4 mars 2022 consid. 2.2), il apparaît que cet acquittement a dû être prononcé non pas parce que l'appelante n'avait pas levé la main sur sa supérieure hiérarchique, mais parce qu'elle l'avait fait dans des circonstances excluant la punissabilité d'un tel acte au regard du droit pénal (cf. art. 15ss CP).

Pour les motifs qui précèdent, la décision du Tribunal de fixer à deux mois de salaire le montant de l'indemnité due à l'appelante pour licenciement immédiat injustifié échappe à la critique. Le calcul du montant en résultant n'étant pas en lui-même contesté, le jugement entrepris sera confirmé en tant qu'il a alloué à l'appelante une somme nette de 8'320 fr. à ce titre (ch. 4 du dispositif).

5. Le Tribunal a considéré que l'appelante ne pouvait pas prétendre au paiement d'une indemnité supplémentaire en réparation du tort moral. Elle n'apportait en effet aucun élément démontrant que l'atteinte à la personnalité qu'elle avait subie dans le cadre de son licenciement serait grave au point qu'il soit justifié de lui allouer une telle indemnité.

L'appelante conteste ce qui précède et soutient que son licenciement a constitué une atteinte globale à sa personne, à sa dignité, à son intégrité psychique et à la considération dont elle jouissait en tant que salariée et mère, dont elle avait ressenti les conséquences de façon aigüe et durable. Celles-ci dépassaient largement les conséquences de ce qu'une personne pouvait être appelée à supporter dans le cadre d'une rupture de contrat et justifiaient à ce titre une réparation spécifique. Elle conclut au paiement d'une somme globale nette de 25'000 fr., dont il faut comprendre qu'elle se constitue d'une indemnité supplémentaire de 5'255 fr. pour tort moral, le solde de 19'745 fr. étant réclamé au titre des frais de défense encourus avant procès (ci-dessous consid. 6).

L'intimée expose qu'à supposer que le licenciement immédiat de l'appelant fût injustifié, les circonstances ne justifiaient pas l'octroi d'une indemnité de plus de deux mois de salaire. *A fortiori*, l'appelante ne pouvait pas prétendre à une indemnité supplémentaire pour tort moral.

5.1 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; en particulier, il manifeste les égards voulus pour sa santé.

L'employeur doit, notamment, veiller à ne pas porter atteinte à la considération sociale de son employé, qui englobe notamment l'honneur personnel et professionnel ainsi que la considération dans et à l'extérieur de l'entreprise (arrêts du Tribunal fédéral 4C_46/2006 du 12 avril 2006 consid. 3.1; 4C_253/2001 du

18 décembre 2001 consid. 2c; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 13 et 15 ad art. 328 CO).

L'employé atteint dans sa personnalité par son employeur a droit à la réparation du préjudice patrimonial qu'il subit (arrêt du Tribunal fédéral 4A_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2.2), réparation dont le mode et l'étendue se déterminent d'après les principes généraux des art. 97 ss CO et 41 ss CO (DUNAND, *op. cit.*, n. 41 ad art. 328 CO).

L'indemnité prévue aux art. 336a et 337c al. 3 CO couvre en principe tout le tort moral subi par le travailleur licencié. Le Tribunal fédéral admet toutefois l'application cumulative de l'art. 49 CO dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer (ATF 135 III 405 consid. 3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4C_177/2003 du 21 octobre 2003 consid. 4; 4C_463/1999 du 4 juillet 2000 consid. 9c, non publié *in* ATF 126 III 395). Il peut en aller ainsi en cas de dénigrement de l'employé par l'employeur vis-à-vis de tiers et notamment de futurs employeurs potentiels du travailleur congédié (ATF 135 III 405 consid. 3.2).

5.2 En l'espèce, il est établi que le licenciement de l'appelante a eu pour celle-ci des conséquences pénibles, telle que la perte de son logement, la nécessité d'accepter un emploi à temps partiel lui procurant un revenu inférieur, ainsi que l'obligation de faire face à une certaine précarité. Ces conséquences, aujourd'hui abondamment dénoncées par l'appelante, sont cependant celles de son licenciement en tant que tel et non du caractère immédiat et injustifié dudit licenciement. Comme relevé ci-dessus, l'appelante ne démontre pas en quoi les conséquences susvisées auraient été différentes ou moins pénibles si son licenciement lui avait été signifié pour le terme ordinaire de congé après l'altercation du 9 janvier 2023, licenciement qui aurait *a priori* été justifié au vu de de son comportement lors de cette altercation.

Il est certes également établi que la supérieure hiérarchique a tenu des propos injurieux et menaçants envers l'appelante et ses enfants lors de l'altercation susvisée. Sur plainte de l'appelante, ladite supérieure a cependant été condamnée pénalement pour lesdits propos, tandis que l'appelante a elle-même été acquittée des faits qui lui étaient reprochés pour son implication dans cette altercation. Cette condamnation, puis cet acquittement, ont nécessairement dû apporter à l'appelante une forme de réparation morale, au point qu'on ne voit pas en quoi l'atteinte portée à la personnalité de l'appelante dans le cas d'espèce présenterait une gravité exceptionnelle, justifiant l'allocation d'une indemnité supplémentaire pour tort moral. S'il faut admettre que les reproches adressés à l'appelante le 9 janvier 2023 étaient inadmissibles dans leur forme, rien n'indique par ailleurs qu'ils étaient injustifiés sur le fond, l'appelante ne contestant notamment pas que l'appartement

qui lui était donné à bail par l'intimée se soit alors trouvé dans un état d'entretien laissant à désirer. Si l'on ajoute à cela que l'appelante a reconnu avoir elle-même giflé sa supérieure hiérarchique lors de l'altercation en cause, après l'avoir d'abord nié, il apparaît qu'il n'y a pas lieu d'allouer à l'appelante une indemnité supplémentaire pour tort moral (cf. art. 44 al. 1 CO par analogie), la réparation du préjudice subi à ce titre étant suffisamment comprise dans l'indemnité qui lui est octroyée sur la base de l'art. 337c al. 3 CO.

Partant, le jugement entrepris sera confirmé en tant qu'il a débouté l'appelante de ses prétentions en paiement d'une indemnité supplémentaire pour tort moral.

6. S'agissant des frais de défense, le Tribunal a considéré que la somme de 19'745 fr. 10 réclamée par l'appelante au titre des honoraires de son conseil pour la période du 20 février 2023 au 10 juin 2024 englobait la somme de 2'880 fr. réclamée au même titre selon la facture de son conseil du 14 juin 2023. Le litige l'opposant à son ancienne employeuse ayant déjà débuté avant même sa consultation de son conseil du 20 février 2023, seul le remboursement de ce premier entretien se justifiait, soit la somme de 450 fr. plus intérêts. Le législateur genevois ayant exclu l'allocation de dépens dans les procédures prud'homales, sous peine d'éluider les règles spécifiques du droit de procédure, l'appelante devait être déboutée de ses prétentions en remboursement des honoraires correspondant aux activités déployées ultérieurement.

L'appelante persiste à réclamer le paiement des sommes de 19'745 fr. 10 et de 2'880 fr. au titre du remboursement de ses frais de défense. Elle soutient que ces frais ont été rendus nécessaires par la complexité et la spécificité du litige, qui excédaient ce qui pouvait d'ordinaire être couvert par les dépens. Elle avait en effet sollicité son conseil alors qu'elle se trouvait dans une situation de rupture d'emploi, laquelle était aggravée par des éléments exceptionnels tels qu'une procédure pénale en cours pour des violences présumées, des documents lacunaires transmis par son ex-employeuse et un climat conflictuel imposant une vigilance accrue. La position fluctuante et empreinte de mauvaise foi adoptée par l'intimée avait de surcroît augmenté ses frais de défense.

L'intimée soutient que la totalité des honoraires réclamés avaient trait à la préparation du présent procès et faisaient ainsi partie des dépens dont le législateur a expressément exclu le remboursement dans les procédures prud'homales. Même l'exception faite pour la première consultation ne se justifiait pas et l'appelante aurait dû être déboutée de ses conclusions sur ce point également. Au surplus, l'intimée n'avait pas été elle-même partie, ni n'avait participé, aux procédures pénales engagées parallèlement, de sorte qu'elle ne pouvait être tenue de rembourser à l'appelante les honoraires y relatifs.

6.1 Les frais comprennent les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 let. a et b CPC). Ces derniers incluent le défraiement d'un représentant professionnel (art. 95 al. 3 let. b CPC). Sur la base de l'art. 116 CPC, qui permet aux cantons de prévoir des dispenses de frais plus larges, le législateur genevois a prévu que, dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes, il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice (art. 22 al. 2 LaCC).

Chaque partie est en conséquence tenue d'assumer ses propres frais d'avocat durant le litige judiciaire – qui comprennent les honoraires liés à des activités antérieures au procès dans la mesure où elles étaient destinées à préparer celui-ci, tels que des rendez-vous avec le client ou la préparation du dossier et des écritures (CAPH/219/2021 du 29 novembre 2021 consid. 7.1; CAPH/160/2012 du 12 septembre 2012 consid. 6.3). Les frais d'avocat pris en compte dans l'indemnisation prévue à l'art. 95 al. 3 let. b CPC comprennent également les frais liés aux négociations en vue d'un accord, y compris avant l'ouverture de la procédure. En revanche, ne sont pas couverts par l'indemnisation les frais extrajudiciaires qui n'ont aucun lien avec la procédure ou avec l'exécution judiciaire du droit (HOFFMANN/BAECKERT *in* Schweizerische Zivilprozessordnung, Basler Kommentar, 4^e éd., 2024, n. 65 ad art. 95 CPC).

Une action en dommages-intérêts séparée ou ultérieure est exclue de manière générale pour tous les frais qui s'incorporent aux dépens d'un procès selon l'art. 95 al. 3 CPC. Cela concerne aussi les procédures et les domaines juridiques pour lesquels une règle spécifique fédérale ou cantonale exclut que ces dépens soient taxés et répartis conformément aux art. 105 al. 2 et 106 CPC. En effet, les actions en dommages-intérêts accordées par le droit de la responsabilité civile, notamment par les art. 41 ou 97 CO, ne sont pas disponibles pour éluder les règles spécifiques du droit de procédure civile et procurer au plaideur victorieux, en dépit de ces règles, une réparation que le législateur compétent tient pour inappropriée ou contraire à des intérêts supérieurs. Dans le même sens, un plaideur ne saurait obtenir par une action en dommages-intérêts, non plus, les dépens que le juge du procès s'est abstenu d'allouer en application de l'art. 107 CPC (ATF 139 III 190 consid. 4.4).

6.2 En l'espèce, l'appelante ne conteste pas que la note d'honoraires de son conseil du 14 juin 2023, d'un montant de 2'880 fr. pour la période du 20 février 2023 au 14 juin 2023, est entièrement comprise dans la note d'honoraire subséquente de son conseil du 10 juin 2024, d'un montant de 19'745 fr. 10 pour la période du 20 février 2023 au 10 juin 2024. L'examen des prestations facturées dans le tableau détaillant la première de ces notes indique que celles-ci sont identiques à celles figurant dans la seconde d'entre elles, pour la période initiale du 20 février 2023 au 14 juin 2023. Seul le remboursement de ladite seconde note peut dès lors entrer en ligne de compte.

A cet égard, le texte de la note d'honoraires du 10 juin 2024 indique expressément que celle-ci porte sur les activités déployées dans le cadre de la présente procédure prud'homale (C/12448/2023). Il faut donc admettre que les prestations qui y sont facturées pour la période du 20 février au 14 juin 2023 ont trait à la préparation du présent procès, quand bien même elles ont précédé le dépôt formel de la demande. Comme l'a relevé le Tribunal, le litige entre les parties a en effet débuté au plus tard le 25 février 2023, lorsque l'appelante a contesté le bien-fondé de son licenciement avec effet immédiat par courrier de son conseil du même jour. Il s'ensuit que ces prestations s'inscrivent dans le cadre de l'indemnisation visée à l'art. 95 al. 3 let. b CPC, et donc des dépens dont l'allocation est prohibée en matière prud'homale en vertu des dispositions et principes rappelés ci-dessus. Comme l'ont retenu les premiers juges, seule peut faire exception à ce qui précède la première consultation du 20 février 2023, lors de laquelle le conseil de l'appelante a avant tout dû renseigner celle-ci sur sa situation juridique. La décision de contester son licenciement, ainsi que de préparer le présent procès, n'était alors pas encore nécessairement prise. Le jugement entrepris doit dès lors être confirmé en tant qu'il a alloué à l'appelante la somme de 450 fr. plus intérêts à ce titre (ch. 5 du dispositif).

Au surplus, les allégations de l'appelante selon lesquelles les prestations facturées par son conseil auraient excédé la préparation et la conduite du présent procès, compte tenu notamment des procédures pénales alors pendantes, ne peuvent au surplus être suivies. Rien dans la note d'honoraires du 10 juin 2024 n'indique que les prestations fournies par le conseil de l'appelante auraient trait aux procédures pénales en question, ce qui serait contraire à l'intitulé de cette note. On ne voit par ailleurs pas en quoi la position procédurale adoptée par l'intimée, certes orientée pour défendre ses intérêts, serait déloyale ou destinée principalement à entraîner des frais de défense supplémentaires pour l'appelante. Le jugement entrepris sera dès lors confirmé en tant qu'il a débouté l'appelante du solde de ses prétentions en remboursement des honoraires de son conseil.

7. Le Tribunal n'a pas ordonné à l'intimée de produire le dossier personnel de l'appelante, comme celle-ci le sollicitait à titre préalable. Il a constaté que l'intimée avait versé à la procédure le dossier qu'elle avait adressé à l'appelante le 27 avril 2023.

L'appelante se plaint d'un déni de justice et persiste à solliciter la transmission par l'intimée de son dossier personnel au sens de la loi fédérale sur la protection des données (LPD). L'intimée soutient avoir satisfait à ses obligations en remettant à l'appelante le dossier personnel également versé à la procédure. Une demande de renseignements fondée sur la LPD ne pouvait au surplus être cumulée avec le présent procès, faute d'être soumise au même type de procédure.

7.1 Il y a déni de justice lorsqu'une autorité refuse expressément de rendre une décision bien qu'elle y soit tenue (ATF 135 I 6 consid. 2.1; 124 V 130 consid. 4). Une autorité se rend coupable d'un déni de justice formel prohibé par l'art. 29 al. 2 Cst. si elle omet de se prononcer sur des griefs qui présentent une certaine pertinence ou de prendre en considération des allégués et arguments importants pour la décision à rendre (ATF 133 III 235 consid. 5.2; 126 I 97 consid. 2b; arrêts du Tribunal fédéral 9C_3/2011 et 9C_51/2011 du 8 juin 2011 consid. 4.1).

7.1.1 Le droit d'être entendu consacré à l'art. 29 al. 2 Cst., qui implique pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision, n'impose pas au juge d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties. Celui-ci peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige. La motivation peut pour le reste être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_524/2023 du 1^{er} juillet 2024 consid. 4.1). Si la partie lésée a la possibilité d'exercer son droit d'être entendue dans le cadre de son appel, où l'autorité jouit d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC), une éventuelle violation est réparée. L'appelant ne peut alors pas se contenter de se plaindre de cette violation : il doit exercer son droit d'être entendu (arrêt du Tribunal fédéral 5A_925/2015 du 4 mars 2016 consid. 2.3.3.2 non publié *in* ATF 142 III 195).

7.1.2 L'art. 2 al. 3 LPD prévoit que les traitements de données personnelles effectués dans le cadre de procédures devant des tribunaux ou dans le cadre de procédures régies par des dispositions fédérales de procédure, ainsi que les droits des personnes concernées, obéissent au droit de procédure applicable.

Une personne impliquée dans une procédure judiciaire ne peut pas se fonder sur la LPD pour demander l'accès à ses données personnelles (Message, FF 2017 6635; FRANCEY, PC-LPD, ad art. 2 n. 50; METILLE/DI TRIA, CR-LPD, ad art. 2 n. 61ss).

7.2 En l'espèce, les conclusions par lesquelles l'appelante sollicitait du Tribunal qu'il ordonne la transmission de son dossier personnel étaient des conclusions préalables, portant par définition sur l'administration de preuves, et non des conclusions principales sur le fond. Après que l'intimée eut versé à la procédure un exemplaire du dossier en question, le Tribunal pouvait tout à fait estimer que la preuve requise était suffisamment administrée, ce d'autant que l'appelante ne s'est pas opposée à la clôture de l'instruction. Il n'était pas tenu d'exposer dans sa décision finale les raisons pour lesquelles il n'estimait pas nécessaire de répéter ou d'étendre cette mesure d'instruction, ce qui pouvait le cas échéant être déduit implicitement de sa motivation. Le Tribunal n'était pas non plus tenu d'aborder spécifiquement cette question et de statuer sur celle-ci comme si elle faisait l'objet d'une prétention au fond, ce qui n'était pas le cas. Aucun déni de justice, ni aucune violation du droit d'être entendue de l'appelante, ne peut dans ces conditions être reprochée aux premiers juges.

Il s'ensuit également que les conclusions d'appel par lesquelles l'appelante sollicite désormais sur le fond la transmission de son dossier personnel au sens de la LPD, sous la menace d'une astreinte financière, sont des conclusions nouvelles, dont la recevabilité est pour le moins douteuse (cf. art. 317 al. 2 CPC). Il découle en tous les cas des principes rappelés ci-dessus que l'appelante n'est pas fondée à se prévaloir des dispositions de la LPD pour obtenir l'accès à ses données personnelles dans le cadre du présent procès. On peine au surplus à saisir l'intérêt dont pourrait encore disposer l'appelante à la transmission d'un hypothétique solde de son dossier personnel (cf. 59 al. 2 let. a CPC), considérant que celle-ci obtient aujourd'hui reconnaissance et indemnisation de son licenciement immédiat injustifié, après avoir obtenu la condamnation de son ancienne supérieure hiérarchique et son propre acquittement sur le plan pénal. L'appelante ne fournit aucune explication à ce sujet, se contentant d'invoquer dans son appel un déni de justice sans autre motivation, ce qui n'est également guère admissible.

Pour ces motifs l'appelante sera déboutée de ses conclusions relatives à la transmission de son dossier personnel, dans la faible mesure de leur recevabilité.

- 8.** La valeur litigieuse de l'appel comme celle de de l'appel joint étant inférieures à 50'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 94 al. 1, art. 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC).

Il n'est pas alloué de dépens dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 2 juillet 2025 par A_____ contre le jugement JTPH/172/2025 rendu le 28 mai 2025 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/12448/2023.

Déclare recevable l'appel joint formé par C_____ SARL contre ce même jugement.

Au fond :

Confirme le jugement entrepris.

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

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Monsieur Claudio PANNO, Monsieur Roger EMMENEGGER, 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.