REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/22873/2018-5 **CAPH/142/2021**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 29 JUILLET 2021

Entre

A_____ SA, sise _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 23 septembre 2019, comparant par M^e^ Joanna BÜRGISSER, avocate, avenue de Frontenex 5, 1207 Genève, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile,

et

Madame B_____, domiciliée _____ [France], intimée, comparant par M^e^ David AUBERT, avocat, rue Robert-Céard 13, 1204 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 4 août 2021.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/357/2019 du 23 septembre 2019, notifié aux parties le lendemain, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal), statuant par voie de procédure ordinaire, a déclaré recevable la demande formée le 15 novembre 2018 par B_____ contre A_____ SA (ch. 1 du dispositif), condamné A_____ SA à verser à B_____ la somme brute de 18'308 fr. 40 (dix-huit mille trois cent huit francs et quarante centimes), plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er août 2018 (ch. 2), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 3), condamné A_____ SA à verser à B_____ la somme nette de 20'000 fr. (vingt-mille francs), plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er août 2018 (ch. 4), condamné A_____ SA à délivrer à B_____ un certificat de travail conforme au considérant 7 du présent jugement (ch. 5), dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 6) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 7).

B. Par acte déposé le 23 octobre 2019 à la Cour de justice, A_____ SA a formé appel contre ce jugement, dont elle a sollicité l'annulation des chiffres 2 à 4 et 7 du dispositif, de lui donner acte de ce qu'elle reconnait devoir à B_____ 1'596 fr. 30 brut au titre des vacances et sous déduction des charges sociales usuelles. Elle a également conclu à la confirmation du point 5 du dispositif ainsi qu'au déboutement de la partie adverse de toute autre ou contraire conclusion.

C. Dans sa réponse B_____ conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement attaqué. Dans leurs répliques et dupliques, les parties ont persisté dans leurs conclusions. Les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger par plis du greffe du 19 décembre 2019.

D. Les éléments pertinents suivants ressortent de la procédure :

A_____ SA est une société de droit suisse dont le but est l'acquisition, la gestion, l'exploitation et le développement de centre de formation linguistique et de communication. C_____ en est l'administrateur unique.

B_____ a été engagée par A_____ SA, en qualité de *« business developer »*, à partir du 3 avril 2018, par contrat de travail à durée indéterminée.

Le salaire mensuel convenu était de 8'000 fr. brut, versé 12 fois l'an. Le contrat fixait notamment un droit aux vacances de 5 semaines et qu'en cas d'incapacité de travail due à la maladie, l'employée bénéficierait de 80% de son salaire durant 720 jours calendaires. L'employeur assurait le paiement durant le délai d'attente à hauteur de 80%.

Le 9 juillet 2018, B_____ s'est rendue à Lyon auprès de son frère hospitalisé, suite à un grave accident de la route.

Il ressort du certificat médical établi le 11 juillet 2018 par la Dresse D_____, médecin traitant de B_____, que l'intimée nécessitait un arrêt de travail du 9 au 13 juillet 2018.

A teneur d'un document de demande de congé co-signé par l'intimée et un membre du département des ressources humaines, l'intimée a été en congé du vendredi 20 au lundi 23 juillet 2018, soit pour deux jours, à titre de récupération d'heures.

Le vendredi 27 juillet 2018, l'intimée a rendu compte à C_____ de ses activités et rendez-vous notamment des 26 et 27 juillet.

Le lundi matin 30 juillet 2018 à 8h11, l'intimée a prévenu par courriel C_____ et le département des Ressources humaines qu'elle était souffrante, ferait du télétravail et arriverait au bureau dans la matinée ou en début d'après-midi. Aux alentours de 13h00, B_____ a indiqué à C_____ qu'elle était toujours souffrante, avoir rendez-vous le lendemain chez son médecin et souhaiter continuer à faire du télétravail.

Le même jour, C_____, ainsi que deux collaborateurs, E_____ et F_____, se sont rendus au domicile de l'intimée, elle était absente lors de leur passage.

Par lettre et courriel du 30 juillet 2018, l'appelante a licencié avec effet immédiat B_____ au motif qu'elle avait déclaré travailler depuis son domicile le 30 juillet alors qu'elle n'y était pas lors de la visite de trois collaborateurs chez elle, qu'elle n'avait pas été autorisée à y travailler et que son ordinateur se trouvait à son bureau. L'appelante lui a également reproché de ne pas s'être connectée au logiciel de vente depuis le 16 juillet, alors qu'elle n'était ni en congé, ni en incapacité de travail. Enfin, elle avait utilisé la pointeuse et s'était déclarée au travail le 30 juillet, alors qu'elle avait annoncé être souffrante.

Par courrier du 31 juillet 2018, l'intimée a informé les ressources humaines de son incapacité de travail d'un mois et par courrier du 3 août 2018, elle a contesté les motifs de licenciement immédiat, soulignant notamment s'être rendu chez son médecin au moment de la visite de ses collègues à domicile.

B_____ a précisé avoir travaillé, malgré son état de souffrance, le matin entre 8h00 et 12h00, avoir notamment eu des échanges professionnels téléphoniques, ce qui a été confirmé par G_____, intermédiaire pour le projet H_____ et I_____, directeur d'agence chez J_____ SA. L'intimée a en outre mentionné avoir

effectué plusieurs tâches administratives pour le bureau. Elle a enfin rappelé qu'elle n'était contractuellement pas tenue de prendre son matériel de travail chez elle le week-end, raison pour laquelle son ordinateur se trouvait au bureau le lundi 30 juillet.

Par certificat médical daté du 3 septembre 2018, la Dresse D_____ a certifié que l'intimée était venue, en urgence, en consultation le 30 juillet 2018 à 15h30 et que son rendez-vous était initialement prévu le lendemain.

L'intimée a également produit un récépissé bancaire mentionnant le paiement de la consultation d'un montant de 25 euros à la Dresse D_____ le 30 juillet 2018 à 15h50.

Après l'échec d'une tentative de conciliation, B_____ a, par acte déposé le 15 novembre 2018 au greffe du Tribunal des prud'hommes, assigné A_____ SA en paiement des sommes suivantes : 16'076 fr. bruts, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er août 2018, à titre de salaire durant le délai de congé, y compris l'indemnité de vacances, 20'000 fr. nets, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er août 2018, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, équivalente à 2 mois et demi de salaire, 3'000 fr. nets, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er août 2018, à titre d'indemnité pour tort moral, 2'328 fr. bruts, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er août 2018, à titre d'indemnité de vacances.

B_____ a également conclu à la délivrance d'un certificat de travail modifié.

E. A l'appui de ses conclusions, B_____ a allégué avoir, durant son engagement, été l'objet de la part de C_____ de remarques dégradantes, sexistes et racistes et avoir subi une pression psychologique constante.

Elle a notamment allégué avoir toujours travaillé à entière satisfaction de son employeur qui ne lui avait jamais adressé d'avertissement. Le vendredi 27 juillet 2018, elle avait communiqué à C_____ son rapport d'activité pour lequel celui-ci l'avait félicitée le jour-même. En raison de maux de ventre, elle s'était rendue le lundi 30 juillet dans l'après-midi chez son médecin qui avait constaté son incapacité de travail du 30 juillet au 29 août. Le licenciement immédiat survenu le lundi 30 juillet était ainsi manifestement injustifié et les motifs invoqués dénués de tout fondement. Elle réclamait ainsi le paiement de son salaire du 1er août au 30 septembre 2018, la période du 1er août au 29 août devant être indemnisée à hauteur de 80% compte tenu de son incapacité de travail.

S'agissant de son solde de vacances pour la période du 3 avril au 31 juillet 2018, elle a allégué qu'elle avait bénéficié de deux jours de congé les 11 mai et 15 juin 2018. Elle avait dû s'absenter au chevet de son frère gravement accidenté entre le

9 et 13 juillet 2018. Comme annoncé à son employeur, son médecin traitant avait établi un certificat d'incapacité justifiant son absence qui ne devait pas être comptabilisé comme des jours de vacances. Elle avait pris deux jours de congé entre le 20 et 23 juillet 2018, mais en compensation d'heures supplémentaires et complété la demande ad hoc remise au responsable des ressources humaines. Elle réclamait ainsi le paiement d'un solde de 6,33 jours de vacances, pour la période du 3 avril au 30 juillet 2018.

B_____ a également produit divers témoignages écrits par d'anciens ou actuels collaborateurs de A_____ SA. Dans son témoignage du 22 octobre 2018, K_____, stagiaire collaboratrice RH d'août 2017 au 31 juillet 2018 a notamment évoqué que malgré sa ténacité, B_____ avait subi la pression de C_____ avec lequel les relations s'étaient dégradées. K_____ avait été témoin de moments difficiles vécus par B_____ à la suite d'entretiens qui semblaient se dérouler parfois de « manière violente et théâtrale avec des cris et des insultes ». K_____ avait, suite à une réunion catastrophique avec C_____, dû accompagner B_____ à l'extérieur pour lui permettre de décompresser. B_____ lui avait confié être démoralisée par ces événements. K_____ avait elle-même quitté la société de manière anticipée en raison d'un épuisement professionnel et avait beaucoup souffert durant cette première expérience professionnelle.

Dans son témoignage écrit daté du 22 octobre 2018, L_____, coordinateur de vente depuis février 2018, a indiqué notamment qu'il subissait lui-même des pressions pesantes. L'ambiance était particulièrement difficile et pesante avec C_____. L_____ avait été le témoin direct du harcèlement, de l'acharnement et de la pression psychologique exercés par C_____ sur B_____. Il avait ainsi été le témoin d'une pression constante sur le chiffre d'affaires, des attaques personnelles, de la misogynie, des pleurs de B_____ après son passage dans le bureau de C_____, de l'humiliation et du dénigrement de l'employée devant des collègues. C_____ avait notamment prononcé la phrase « B_____ n'est qu'une bonne femme incompétente, pas souriante ». Lorsqu'elle avait remporté le contrat H_____, C_____, au lieu de la féliciter l'avait enjoint à apporter plus de clients, afin de ne pas finir « en bas de l'immeuble au café des licenciés ». Le 27 juillet 2018, C_____ l'avait félicitée pour le travail fourni et le rapport d'activité remis le matin même. Les collaborateurs avaient été choqués du licenciement immédiat de B_____ concernant lequel C_____ s'était contenté d'indiquer que celle-ci était une « menteuse et tricheuse ». L_____ était lui-même en « burn-out » depuis le 29 août 2018, suites aux menaces incessantes de C_____.

Dans son attestation du 29 octobre 2018, M_____, responsable RH, a indiqué que C_____ avait, dès le début, exercé un contrôle managérial excessif et démontré une défiance infondée à l'égard de B_____, attitude qui relevait du sabotage d'entreprise. C_____ l'avait mise sous pression quant aux résultats

attendus, voulant imposer le respect par la peur. B_____ avait toujours respecté les instructions de l'employeur, hormis l'interdiction de travailler pendant une période de maladie. Les relations de B_____ avec C_____ étaient délicates. Elles s'étaient grandement détériorées suite à une dispute d'une grande gravité survenue en mai 2018, lors de laquelle il y avait eu des atteintes à la personnalité, une discrimination de genre, de la violence morale et des propos dénigrants à l'encontre de B_____. Ceci avait été rapporté à M_____ par des collaborateurs qui n'étaient toutefois pas présents dans le bureau de C_____ lors de cet entretien. N_____ et K_____ lui avaient décrit l'état émotionnel et psychologique dans lequel ils avaient récupéré B_____, qu'ils avaient dû accompagner à l'extérieur de l'édifice afin de la consoler et la soutenir moralement, celle-ci étant en pleurs. B_____ lui avait également raconté l'entretien, ses larmes coulant durant son récit. L'employé avait fait des requêtes au service RH quant à ses difficultés relationnelles avec C_____. M_____ avait remarqué que B_____ vivait dans la peur et le stress très présent dans son quotidien. Elle avait sollicité des séances de coaching afin de sortir de cet état.

F. Dans sa réponse, A_____ SA a reconnu devoir à B_____ 1'596 fr. 30 brut à titre d'indemnité de vacances et a conclu au déboutement de B_____ de ses conclusions pour le surplus.

A_____ SA a nié que B_____ ait travaillé le 30 juillet 2018, alors qu'elle avait indiqué avoir travaillé de 8h14 à 12h44 selon la pointeuse. Le relevé téléphonique de son téléphone professionnel ne faisait état d'aucun appel. Par ailleurs, elle n'avait jamais contractuellement été autorisée à travailler à domicile. A 13h00 le même jour, l'employée avait indiqué travailler depuis son domicile, car elle était toujours souffrante et qu'elle avait rendez-vous le lendemain avec son médecin. Suite à ce courriel, C_____ s'était rendu avec deux autres collaborateurs au domicile de B_____ à 15h40 et avait constaté son absence. De retour à l'entreprise, C_____ avait remarqué que l'ordinateur de l'employée était à son pose de travail et il avait également découvert qu'elle ne s'était plus connectée à la base de données de l'entreprise depuis le 16 juillet 2018. La survenance de ces événements et la découverte de ces éléments avaient convaincu C_____ que l'employée lui avait menti et avaient rompu les liens de confiance. Par ailleurs, la demanderesse avait demandé congé pour les 2 et 3 août 2018. La prétendue et soudaine maladie survenue le 30 juillet 2018 n'était qu'un prétexte pour lui permettre de prendre une semaine de vacances. Le certificat médical confirmant la consultation médicale de B_____ le 30 juillet était un faux pour lui permettre de justifier son absence.

A_____ SA a nié que C_____ ait porté atteinte à la personnalité de B_____. Il s'était plaint du manque de résultat de l'employée à plusieurs reprises, en raison d'une carence de contacts avec des clients. C_____ n'avait ainsi eu d'autre choix

que de demander à d'autres employés ce que B_____ faisait durant ses heures de travail.

Le certificat médical relatif à l'absence de B_____ du 9 au 13 juillet 2018, avait été établi non pas du fait que son état de santé l'exigeait, mais à sa demande, afin qu'elle puisse rester auprès de son frère hospitalisé. L'employée avait obtenu ce certificat de complaisance afin d'éviter de se voir déduire des jours de vacances. La demande de congé du 20 au 23 juillet 2018 n'était pas valable, car ne comportant pas la signature du responsable des ressources humaines, M_____. A_____ SA reconnaissait ainsi uniquement un solde de vacances de 4,33 jours sur le crédit de 8,33 jours revendiqué.

G. Lors de l'audience de débats du 24 avril 2019 devant le Tribunal des prud'hommes, B_____ a notamment déclaré que ses collègues et elle devaient entrer des informations dans le système d'agenda Outlook. Elle possédait également sa propre base de données Excel. Elle avait dès le début de son engagement, subi des remarques déplacées et dégradantes. Se rendant quotidiennement dans le bureau de C_____, il arrivait à ce dernier de faire des remarques sur ses cheveux ou ses origines, lui demandant pourquoi elle ne parlait pas arabe. Lorsqu'elle avait apporté son premier contrat (H_____), celui-ci avait dit de continuer si elle ne voulait pas finir au « café des licenciés ».

C_____, représentant A_____ SA, a déclaré qu'il lui avait fait remarquer qu'elle avait quelque chose dans sa chevelure, alors qu'elle allait être en contact avec de la clientèle. Il ne voyait pas ce qu'il y avait de dégradant à poser des questions sur les origines et les langues parlées par ses collaborateurs. Il posait toujours ses questions de manières cordiales. Il contestait l'épisode du « café des licenciés », ne menaçant jamais ses collaborateurs.

Le 30 juillet, il était allé au domicile de B_____ avec le responsable RH, F_____ et le responsable informatique E_____, pour y vérifier sa présence, car il ne la croyait pas. Il était déjà arrivé à C_____ de ne pas savoir précisément où se trouvait précisément B_____, notamment les matins. Lorsqu'elle n'avait pas répondu à l'interphone de son domicile, il n'avait pas essayé de la contacter par téléphone. C'était suite à cette visite, et après avoir constaté la présence de son ordinateur au bureau et le fait qu'elle ne s'était pas connectée au système depuis le 16 juillet, qu'il avait pris la décision de la licencier. Cela était « la goutte d'eau qui avait fait déborder le vase ». Selon lui, c'était seulement après qu'elle ait appris leur visite le 30 juillet, que B_____ était allée voir son médecin ce jour-là.

B_____ a allégué que si elle n'avait rien saisi depuis le 16 juillet, c'est qu'ils étaient en pleine migration du logiciel. Elle était par ailleurs en congé du 20 au 23 juillet, congé qui avait été accepté par les RH, C_____ ne signant jamais les demandes de congé. A son retour le 24 juillet, C_____ s'était montré mécontent,

lui reprochant de ne pas savoir ce qu'elle faisait, alors qu'elle remplissait les informations dans Outlook et allait régulièrement dans son bureau pour rendre compte de son activité. Il lui avait demandé un rapport détaillé de ses activités qu'elle lui avait transmis le 27 juillet. Elle avait su que C_____ était venu à son domicile, à son retour de son rendez-vous médical ; elle avait essayé, sans succès de se connecter à son ordinateur professionnel ; ce n'était que lorsqu'elle avait ouvert son ordinateur personnel qu'elle avait pris connaissance du mail de licenciement immédiat, aux alentours de 19h00-19h30.

B_____ a également allégué qu'au mois de mai, N_____ lui avait demandé d'intervenir auprès de C_____ dans le cadre d'un différend qui allait s'envenimer. Lorsqu'elle était entrée dans son bureau pour tenter de clamer la situation, C_____ s'était acharné sur elle, l'avait humiliée, lui demandant de quoi elle se mêlait. Il lui avait ordonné de se taire et avait dit regretter l'avoir engagée. Il lui avait dit qu'elle n'était qu'une « petite dame » et lui avait ordonné de sortir en lui disant « dégagez, dégagez » ! Elle s'était sentie anéantie. Elle était sortie des locaux en pleurs devant des collègues qui avaient constaté son état. Elle avait dû se clamer à l'extérieur pendant 45 minutes.

H. Entendue en qualité de témoin, exhorté à dire la vérité, K_____, stagiaire puis collaboratrice RH d'août 2017 à juillet 2018, a expliqué que B_____ s'était très bien intégrée, son comportement étant positif avec tout le monde. Le témoin a confirmé son attestation écrite. Elle n'avait jamais été directement témoin d'insultes proférées par C_____ à l'encontre de B_____ qui les lui avait rapportées. K_____ avait vu plusieurs fois la demanderesse sortir bouleversée du bureau de C_____. Elles en discutaient ensemble. Il y avait un désaccord avec C_____ concernant le travail et les tâches de B_____. A une occasion, le témoin avait accompagné B_____ à l'extérieur du bâtiment pour la consoler ; elle était bouleversée ; la témoin ne se souvenait pas avoir vu pleurer B_____. Il n'arrivait pas spécialement à C_____ de crier.

Entendue en qualité de témoin, exhorté à dire la vérité, la Dresse D_____, médecin traitant de B_____ depuis 2007, a confirmé être l'auteur du certificat médical d'arrêt du 9 au 13 juillet 2018. Elle avait échangé par téléphone et par e-mail avec B_____ qui était partie à Lyon auprès de son frère hospitalisé et dont elle lui avait transmis les comptes rendus médicaux. Pour le médecin, B_____, n'était, à ce moment-là, pas capable de travailler. En cas de problème familial grave, il lui arrivait d'établir des certificats médicaux d'arrêt de travail, même lorsqu'elle ne pouvait pas voir immédiatement le patient. C'était bien l'état de santé de B_____ qui nécessitait un arrêt lors de l'accident de son frère. Elle avait par le passé, vu B_____ lors de moments difficiles et savait, en la connaissant et de par son expérience qu'elle risquait de s'effondrer lors de cette période. Elle n'avait pas pour habitude d'arrêter les patients pour rien. Dans ce genre de circonstances, il était usuel que les médecins qui s'occupent d'un accidenté

renvoient les proches à leur médecin traitant pour l'établissement de certificats médicaux.

La Dresse D_____ a également confirmé être l'auteur du certificat médical du 30 juillet 2018 et pouvait à la lecture de ce certificat, affirmer que la consultation du 30 juillet avait eu lieu à 15h30. B_____ avait initialement rendez-vous le 31 juillet, mais avait pu venir le 30, suite à un désistement. Le rendez-vous initial avait été pris en raison de douleurs abdominales diffuses. C'était lors de la consultation, et après discussion avec B_____ qui s'était effondrée en larmes, que le médecin avait diagnostiqué un « burn out » nécessitant un arrêt de travail. Le prix de la consultation était de 25 Eur, elle avait une machine à carte. Il lui arrivait quotidiennement de recevoir des patients avec des symptômes physiques tels que maux de tête ou de ventre qui s'avéraient finalement être des « burn out ». Elle avait abordé avec B_____ le sujet de consulter un spécialiste du « burn out ». Le fait que B_____ ne travaille plus au sein A_____ SA avait eu un effet bénéfique sur sa santé.

B_____ a déclaré ne jamais avoir reçu d'avertissement écrit. Oralement il ne s'agissait que du jour où C_____, lui avait écrit de sortir de son bureau. Elle n'avait jamais été formée sur le système « O_____ »; car on lui avait dit que cela était inutile, car la société allait avoir un nouveau logiciel « P_____ ». il s'agissait de la migration évoquée antérieurement s'agissant de la période postérieure au 16 juillet.

C_____ a, concernant l'épisode du mois de mai n'avoir en aucun cas haussé le ton. Il avait dit à B_____ qu'elle n'était là que depuis six semaines et que cela ne la regardait pas. B_____ était sortie mécontente, mais ne pleurait pas. Il n'avait pas su qu'elle était sortie 45 minutes pour se calmer. Il n'avait jamais dénigré B_____ ou un autre employé.

I. Lors de l'audience de débats du 21 mai 2019 devant le Tribunal des prud'hommes, M_____, responsable RH au sein de A_____ SA de mars 2017 à janvier 2019, a notamment allégué qu'il n'avait pas été témoin de remarques blessantes de C_____ à l'encontre de B_____. A sa connaissance elle n'avait pas reçu d'avertissement concernant la qualité de son travail ou son comportement. M_____ avait également indiqué que pour être valable, les demandes de congé devaient être signées par lui ou par l'un de ses collègues du département RH.

N_____, coordinateur RH au sein de A_____ SA depuis 2017 a notamment allégué que B_____ était régulièrement conviée dans le bureau de C_____ à l'instar des autres commerciaux. Qu'à une reprise il avait vu B_____ sortir désemparée du bureau de C_____. Il avait demandé à B_____ d'intervenir auprès de ce dernier, dans le cadre d'un contrat conclu par Q_____ dont

C_____ n'appréciait pas les conditions. N_____ avait également déclaré que le logiciel CRM « P_____ » avait remplacé l'ancien logiciel « O_____ ». Il n'était pas demandé aux commerciaux de s'y connecter tous les jours. Ils devaient se connecter pour entrer les informations dans le système. Avant la mise en place de « P_____ », la gestion commerciale était effectuée avec des feuilles Excel. N_____ a confirmé que le congé des 20 et 23 juillet avait été accordé en compensation d'heures supplémentaires et avoir signé la demande de congé de B_____.

X_____, responsable financier au sein de A_____ SA depuis février 2015 a notamment allégué s'agissant du système « P_____ » que pour avoir une bonne vision de l'activité des commerciaux, ils avaient besoin que ceux-ci reportent quotidiennement leurs activités dans le système. Que ce logiciel avait été mis en place au premier trimestre 2018 et était exploité pleinement au cours du deuxième trimestre ; auparavant, un « reporting » Excel était rempli manuellement, système qui avait été utilisé en parallèle du logiciel « P_____ » jusqu'à la fin de l'été 2018.

J. Lors de l'audience de débats du 28 mai 2019 devant le Tribunal des prud'hommes, G_____ a allégué avoir eu des contacts professionnels téléphoniques avec B_____ le 30 juillet au matin relatif à un projet avec les R_____. I_____ a confirmé avoir eu des contacts téléphoniques avec B_____ le 30 juillet 2018 concernant des cours d'anglais. S_____, employé de A_____ SA en tant que chef des ventes depuis fin août 2018, a notamment allégué qu'il n'était pas demandé aux commerciaux de se connecter tous les jours au logiciel « P_____ », mais chaque fois que cela était nécessaire. A son arrivée, cette base de logiciel était relativement nouvelle ; à cette période elle n'était pas renseignée comme elle aurait dû l'être. Ce système étant nouveau, il fallait du temps pour l'alimenter. Il n'était pas finalisé et n'avait pas encore toutes les fonctionnalités ; il avait cependant les fonctionnalités suffisantes pour rentrer les informations clientèle anciennes et nouvelles. Avant août 2018, les commerciaux utilisaient les feuilles Excel ainsi que le logiciel **O_____** qui était toujours utilisé.

F_____, employé de A_____ SA en tant que chargé de la formation depuis fin 2016 a notamment allégué que les demandes de congé devaient être signées par le responsable direct, ou en son absence C_____. Il était demandé aux commerciaux de saisir régulièrement les informations commerciales concernant les contacts, les offres ou prospections dans le logiciel CRM « P_____ » qui avait été mis en place en avril 2018. Cette saisie pouvait être quasi quotidienne selon les informations à rentrer. Le 30 juillet 2018, il s'était à la demande de C_____ rendu au domicile de B_____ avec ce dernier, en début d'après-midi. Ils avaient sonné à son interphone, n'avaient obtenu aucune réponse, et étaient retournés au bureau. Ils n'avaient pas évoqué l'idée d'appeler B_____ au téléphone. A leur retour au bureau il avait entendu de C_____ et du responsable

informatique que B_____ ne s'était pas connectée au CRM depuis deux semaines.

K. Lors de l'audience de débats du 12 juin 2019 devant le Tribunal des prud'hommes, L_____, coordinateur des ventes de février 2018 à novembre 2018 au sein de A_____ SA, a notamment allégué que lors de sales meetings, C_____ s'emportait très vite. C_____ ne lui avait pas annoncé de manière très correcte l'arrivée de B_____, disant de cette dernière qu'elle se vantait d'avoir un carnet d'adresses bien fourni et qu'ils « allaient bien voir ce que cela allait donner ». Lors d'un « sales meeting », C_____ avait répondu à B_____ qu'une de ses propositions était « de toute façon nulle ». Celui-ci avait également dit au témoin que B_____ n'était pas souriante. C_____, alors que le témoin lui avait rapporté un problème avec une cliente, avait rétorqué que c'était le problème avec les femmes lorsqu'ils tombaient sur la « mauvaise période du mois ». C_____ avait ajouté qu'il savait de quoi il parlait, ayant rencontré le même problème avec la demanderesse la veille. Le témoin avait vu au moins à trois reprises B_____ sortir en pleurs du bureau de C_____. Elle sanglotait et avait été très mal à une occasion lors de laquelle le témoin et K_____ l'avaient accompagnée à l'extérieur pour qu'elle puisse reprendre ses esprits ; cela avait eu lieu lorsque N_____ avait demandé à B_____ d'intervenir auprès de C_____ concernant un problème, car personne n'osait le faire et cela était très mal passé. A la connaissance du témoin, B_____ n'avait pas reçu d'avertissement sur son comportement ou son travail.

Lorsque B_____ était à Y_____ [France], auprès de son frère, elle avait appelé le témoin en pleurs, car elle était dévastée. Elle lui avait donné des instructions sur le suivi du dossier H_____. C_____ avait, le 27 juillet 2018, félicité B_____ pour son rapport d'activité. T_____ avait aussi assisté aux félicitations. Les demandes d'absence étaient effectuées auprès des RH. Le témoin recevait une confirmation par e-mail de M_____ ou K_____. Le 30 juillet, jour du licenciement, il avait contacté B_____ par sms pour prendre de ses nouvelles et elle lui avait répondu être malade. Le témoin ne voyait donc pas d'autre raison à son licenciement. Lorsque le témoin avait demandé des explications à C_____, celui-ci lui avait répondu ne pas vouloir en parler, mais qu'il n'aimait pas les menteuses et les tricheuses.

E_____, informaticien au sein de A_____ SA depuis 2016, a déclaré que chaque connexion au logiciel « P_____ » était enregistrée dans le système informatique. Il avait constaté que B_____ avait eu peu de contacts professionnels enregistrés dans le logiciel, moins de 30 en quatre mois. Il ignorait si elle avait eu d'autres contacts par emails ou téléphone. A_____ SA ne lui avait pas demandé de rechercher des fichiers Excel. A la connaissance du témoin, B_____ n'avait pas préparé de base de données contenant l'intégralité des clients

de la société. Il y avait eu une migration du logiciel « O_____ » vers le logiciel « P_____ » entre mai et juin 2018. Dès juillet 2018, la direction avait demandé par courriel à ce que les employés utilisent le nouveau logiciel. Les instructions données aux commerciaux étaient de saisir quotidiennement leurs activités dans le système « P_____ ». Il n'y avait pas de règlement demandant aux commerciaux de prendre leur ordinateur portable avec eux que ce soit en semaine ou le week-end.

Le 30 juillet, ils s'étaient rendus au domicile de B_____, à la demande de C_____ qui pensait qu'il ne s'agissait pas d'un vrai arrêt de travail. Ils s'étaient rendus à deux adresses, mais n'y avaient pas trouvé B_____.

U_____, employé de A_____ SA en qualité de « Business Developer » d'octobre 2017 à février 2019, a notamment déclaré que la direction demandait aux commerciaux de se connecter quotidiennement à la base de données « P_____ ». la migration entre l'ancien logiciel « O_____ » et « P_____ » était utilisée pour saisir les nouvelles affaires et le système « O_____ » pour consulter les informations sur la clientèle existante. Les commerciaux avaient commencé à utiliser « P_____ » au printemps 2018. Le témoin n'avait aucun souvenir que C_____ ait dit d'un rapport de B_____ sur [la société] V_____ qu'il était « nu », ni qu'il l'aurait rabaissée lors des sales meetings ou à d'autres occasions. Il était arrivé qu'il demande au témoin où était B_____, comme il le faisait pour d'autres collègues. A sa connaissance, B_____ n'avait pas apporté d'autre contrat que celui de H_____. Le témoin avait également des objectifs de chiffre d'affaires qu'il n'avait pas atteints.

EN DROIT

1. L'appel, écrit et motivé, formé dans les trente jours, est recevable contre les décisions finales de première instance, lorsque la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308, 311 CPC).

En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. de sorte que la voie de l'appel est ouverte. L'appel a été interjeté dans le délai et selon les formes prévues par la loi (art. 142 al. 1, art. 311 al. 1 CPC), de sorte qu'il est recevable. La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). La valeur litigieuse en première instance étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire s'applique et le procès est régi par la maxime des débats, qui prévoit que les parties allèguent les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions et produisent les preuves qui s'y rapportent (art. 55 al. 1 CPC, art. 243 et art. 247 al. 2 CPC *a contrario*).

2. Sur le fond, l'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu que le licenciement immédiat prononcé le 30 juillet 2018 était injustifié. Elle considère d'une part que

le Tribunal a établi les faits de manière inexacte et incomplète et effectué une appréciation arbitraire des preuves, et d'autre part que le Tribunal a violé les articles 336 et 337 CO.

Chaque partie doit, si la loi ne prescrit pas le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC). Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'apporter la preuve de leur existence, ainsi que les circonstances justifiant une réduction des indemnités au sens de l'article 337c al. 2 et 3 CO (ATF 130 III 213, consid. 3.2 ; GLOOR, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n.71 ad art. 337 CO, p.769 ; DIETSCHY, Les conflits de travail en procédure civile suisse, thèse 2'11, n. 589, p. 282).

Un fait n'est établi que si le juge en est convaincu (ATF 131 III 222 ; 104 II 216). Le Tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). Les moyens de preuve sont notamment le témoignage, les titres et l'interrogatoire et la déposition des parties (art. 168 al. 1 CPC). L'interrogatoire et la déposition des parties sont de même rang et de même force probante, laquelle est équivalente au témoignage.

Ce faisant, il décide d'après sa conviction subjective personnelle si les faits se sont produits ou non, c'est-à-dire s'ils sont prouvés ou non (HOHL, Procédure civile, Tome I, 2001, n. 1105). Le juge forge ainsi sa conviction sur la base de sa seule appréciation de toutes les preuves qui auront été réunies au cours de la phase probatoire (JEANDIN, L'administration des preuves, in Le Code de procédure civile, aspects choisis, 2011, p. 93).

Le juge peut également tenir compte de preuves plus subjectives ou psychologiques, telles que l'attitude des parties et des témoins, le degré de crédibilité de leurs déclarations et les difficultés rencontrées par les parties dans l'administration des preuves (SJ 1984 25).

De simples allégations de partie, fussent-elles même plausibles, ne suffisent pas à prouver un fait, à moins qu'elles ne soient corroborées par des pièces qui accréditent la thèse soutenue (arrêt du Tribunal fédéral 5A_4114/2012 du 19 octobre 2012 consid. 7.3).

Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit (art. 310 CPC). En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3). L'appréciation des preuves est arbitraire lorsqu'elle est manifestement insoutenable, en contradiction avec le dossier, ou contraire au sens de la justice et de l'équité ou lorsque l'autorité ne tient pas compte, sans raison sérieuse, d'un élément propre à modifier la décision, se trompe sur le sens et la

portée de celui-ci ou, se fondant sur les éléments recueillis, en tire des constatations insoutenables (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2 ; 134 V 53 consid. 4.3).

3. Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b).

4. L'art. 337 CO prévoit que l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1 1ère phrase) : 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 (al. 2).

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. Deux conditions cumulatives doivent être remplies pour retenir l'existence d'un juste motif : le manquement imputé au partenaire contractuel doit être objectivement grave et, subjectivement, il doit avoir effectivement détruit le lien de confiance, indispensable au maintien des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3).

Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité ou de loyauté (arrêt du Tribunal fédéral 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 3030 consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1).

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 (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 précité consid. 4.1). L'employeur peut toutefois s'en abstenir lorsqu'il ressort de l'attitude de l'employé qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1b ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1).

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 atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). 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). 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 (arrêts du Tribunal fédéral 4A_225/2018 précité consid. 4.1 ; 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2.1 et les arrêts cités).

5. A raison de son obligation de fidélité, l'employé est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 124 III 25 consid. 3a ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1).

6. En l'espèce, le Tribunal a retenu que le licenciement immédiat de l'appelante était injustifié, les motifs invoqués par l'employeur étant soit infondés, soit n'étaient pas constitutifs d'une faute grave justifiant un licenciement immédiat.

Pour justifier le licenciement immédiat, l'appelante a invoqué le fait que l'intimée avait déclaré travailler depuis son domicile le 30 juillet 2018 alors qu'elle n'y était pas lors de la visite de collaborateurs chez elle, qu'elle n'avait pas été autorisée à y travailler et que son ordinateur se trouvait à son bureau. L'employeur lui a également reproché de ne pas s'être connectée au logiciel « P_____ » de vente depuis le 16 juillet 2018, alors qu'elle n'était ni en congé, ni en incapacité de travail. Enfin, elle avait utilisé la pointeuse et s'était déclarée au travail le 30 juillet, alors qu'elle avait annoncée être souffrante.

7. Les déclarations des parties étant contradictoires, seuls les titres produits et les témoignages recueillis peuvent permettre à la Cour d'établir sa conviction sur les faits de la cause.

L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu que l'intimée était le 30 juillet 2018 absente de son bureau et absente de son domicile d'où elle prétendait effectuer ses tâches, tout en étant en pleine capacité de travail et que c'est ainsi à juste titre qu'il l'a licenciée avec effet immédiat.

L'intimée a produit en appel une pièce nouvelle, à savoir une copie de sa carte [de paiement électronique] W_____ afin de démontrer que les quatre derniers chiffres correspondent au récépissé bancaire de paiement de la consultation du 30 juillet 2018 et une copie de sa carte d'assurée auprès d'une assurance suisse. L'intimée ne conteste pas que ces pièces sont antérieures à la date à laquelle la cause a été gardée à juger par le Tribunal. Cependant, elle indique qu'elle ne les a pas produites avant dès lors que ce n'est qu'en phase d'appel que l'appelante a mentionné que rien ne permettait sur ce récépissé d'affirmer que c'est elle qui est à l'origine du paiement bancaire du 30 juillet 2018 effectué en faveur de la Dresse D_____ et qu'elle se trouvait bien chez la Dresse D_____ au moment de la

visite de C_____ à son domicile. C'est ainsi pour démontrer que la constatation de l'appelante est fausse qu'elle a produit ces documents. L'intimée ne peut être suivie.

Il appartient à la Cour, pour autant que cela soit pertinent dans la résolution du litige, d'examiner si le Tribunal a fait une mauvaise appréciation des faits sur la base des pièces figurant au dossier et de l'instruction menée. Les pièces nouvelles produites par l'intimée, qui existaient déjà au moment où la cause a été gardée à juger par le Tribunal, ainsi que les faits qui lui sont associés, sont ainsi irrecevables.

8. Ainsi que l'a retenu le Tribunal, il ressort des témoignages de la Dresse D_____ et des pièces produites, et en particulier les certificats médicaux rédigés, que l'intimée était, d'une part précisément en rendez-vous médical le 30 juillet à 15h30 lors de la visite de l'employeur à domicile, et d'autre part en incapacité de travail ce jour-là, étant précisé que les témoignages recueillis confirment une incapacité de travail jusqu'au 29 août 2018. Indépendamment du fait que le nom de l'intimée qui n'apparaît effectivement pas sur le récépissé bancaire produit mais qui démontre qu'un paiement en faveur de la Dresse D_____ a été effectué à 15h50 le 30 juillet 2018, les témoignages recueillis sont suffisants pour confirmer la thèse de l'intimée.

Est par ailleurs tout aussi infondé le reproche fait par l'appelante à l'intimée de ne pas avoir disposé de son ordinateur portable chez elle à la maison, alors qu'il ressort des enquêtes, qu'elle n'avait aucune obligation contractuelle de prendre son matériel de travail les soirs ou durant les week-ends.

S'agissant du motif tenant à l'absence de toute connexion au logiciel « P_____ » par l'intimée depuis le 16 juillet 2018, la Cour constate que plusieurs témoins ont confirmé que ce n'était qu'à partir de juillet 2018 que la direction avait donné l'instruction aux commerciaux d'utiliser la nouvelle base « P_____ » qui n'avait pas encore toutes les fonctionnalités à cette période, selon les déclarations du témoin S_____. L'absence de connexion au système « P_____ » n'impliquait par conséquent pas nécessairement une absence de travail, étant rappelé qu'en tant que commerciale, l'intimée était notamment amenée à faire de la prospection téléphonique et sur le terrain. Il ressort par ailleurs des témoignages recueillis, qu'elle rendait régulièrement compte de son activité à C_____ et que les commerciaux et l'intimée ont continué à utiliser, en parallèle du système « P_____ », leurs bases de données Excel complétées manuellement, au moins jusqu'à la fin de l'été 2018, le système « P_____ » étant un nouveau logiciel implanté depuis peu.

C'est donc à bon droit que le Tribunal a estimé que l'absence de connexion au système « P_____ » de l'intimée depuis le 16 juillet 2018 ne permet pas d'en

conclure qu'elle n'aurait pas exécuté sa prestation contractuelle, consistant essentiellement en la prospection et l'apport de nouveaux clients, activité essentiellement externe. Le reproche d'absence de connexion au système « P_____ » ne peut manifestement être considéré comme une faute de la demanderesse justifiant son licenciement immédiat.

L'appelante ne fait qu'opposer dans la partie en droit de ses écritures, sa propre appréciation des faits, sans se référer aux pièces du dossier et, donc, sans formuler de critique recevable.

Enfin, les circonstances dans lesquelles le licenciement a été prononcé et le cheminement emprunté par l'appelante ont été particulièrement crasses. En effet, l'intimée avait informé le matin même son employeur qu'elle était souffrante, puis en début d'après-midi qu'elle ne se rendrait finalement pas au bureau. L'appelante s'est rendue au domicile de l'intimée afin d'y vérifier sa présence et n'a même pas pris la peine de la contacter lorsqu'elle a constaté qu'elle était absente de son domicile. Via un simple coup de téléphone, le motif d'absence aurait pu être vérifié et l'intimée aurait aisément pu justifier son absence avant que le licenciement avec effet immédiat ne soit prononcé à son encontre.

Il ressort par ailleurs des témoignages recueillis, que C_____ a dénigré l'intimée auprès d'autres collaborateurs en l'accusant de manière infondée, le lendemain de son licenciement, d'être une tricheuse, une menteuse et portant ainsi atteinte à sa réputation professionnelle et à sa personnalité.

9. Partant, l'appelante, qui en supportait le fardeau, a échoué à apporter la preuve de l'existence de justes motifs justifiant le licenciement avec effet immédiat de l'intimée en date du 30 juillet 2018. Les faits établis par le Tribunal l'ont été de manière exacte et complète, de sorte que le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

10. Le Tribunal a condamné l'appelante à verser à l'intimée la somme brute de 18'308 fr. 40, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er août 2018, à titre de délai de congé et d'indemnité de vacances.

Lorsque la résiliation immédiate du contrat de travail est injustifiée, la résiliation déploie néanmoins son effet en mettant fin au contrat immédiatement, mais 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 (art. 322 al. 1 CO).

La prétention du travailleur fondée sur l'art. 337c al. 1 CO 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 (arrêts du Tribunal fédéral

4C_321/2004 du 27 février 2006 consid. 8.3 ; 4C_127/2002 du 3 septembre 2002 consid. 4.1 et les références).

Le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement (art. 335c al. 1 CC). Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit ; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés que par convention collective et pour la première année de service (art. 335c al. 2 CC).

Aux termes de l'article 336c al. 1 et 2 CO, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat pendant certaines périodes de protection énumérées par ladite disposition, sous peine de nullité de la résiliation. Cependant le licenciement avec effet immédiat, même injustifié, met fin en fait et en droit au contrat et cela également durant une période de protection au sens de l'article 336c CO.

Contrairement à ce que prévoit l'article 336c al. 2 CO, un tel congé n'est pas nul mais sa sanction est assurée par le biais de l'article 337c CO. Le travailleur a droit à une indemnité qui se calcule en fonction du moment auquel le contrat aurait normalement pu être dissous après la période de protection. Si le licenciement est injustifié, on inclut donc dans l'indemnité due selon l'article 337c al. 1 CO non seulement le salaire que le travailleur aurait gagné durant le délai de congé, mais aussi celui que l'employeur aurait versé pendant la période de protection de l'article 336c CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C.413/2004 du 10 mars 2005 ; AUBRY GIRARDIN, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 9 ad art. 336c CO, p. 716 ; SUBILLA/DUC, Droit du travail : éléments de droit suisse, 2e éd. 2010, pp. 583 ss ; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, 2009, n. 1 ad art. 336c et 336d CO, p. 543 ; WYLER, Droit du travail, 3e éd. 2014, p. 680 ; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3e éd. 2004, n. 2 ad art. 336c CO et n. 2 ad art. 337c CO). Le contrat prenant fin en fait et en droit au moment de la résiliation avec effet immédiat, le travailleur est dispensé d'offrir ses services à la fin de la période de protection (ATF 128 III 212 consid. 3cc).

Conformément à l'article 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. Selon son alinéa 2, 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).

Le travailleur ne doit pas être traité différemment, du point de vue salarial, lorsqu'il est en vacances que s'il travaillait (ATF 132 III 172 consid. 3.1 ; 129 III 493 consid. 3.1). Pour la période de vacances dues, le travailleur doit

recevoir autant que ce qu'il aurait obtenu s'il avait travaillé pendant cette période (ATF 136 III 283 consid. 2.3.5 ; 134 III 399 consid. 3.2.4.2).

11. En l'espèce, les relations de travail entre l'intimée et l'appelante ont été résiliées sans juste motif par cette dernière. Partant, l'intimée a le droit au paiement du salaire durant le délai de congé. L'intimée étant dans sa première année de service, le délai de congé était d'un mois.

Le licenciement a été prononcé le 30 juillet 2018, alors que l'intimée était en incapacité de travail et ce jusqu'au 29 août 2018. L'appelante soutient, sans aucun élément de preuve, que le certificat médical établi par la Dresse D_____ était un certificat de complaisance. La Dresse D_____ a été entendue par le Tribunal et a confirmé que l'intimée avait souffert d'un « burn-out » justifiant son incapacité de travail d'un mois. C'est donc à juste titre que le Tribunal a estimé que le délai de congé était du fait de l'incapacité de travail, arrivé à échéance le 30 septembre 2018, étant précisé que l'intimée a perçu un salaire jusqu'au 30 juillet uniquement.

L'intimée avait par ailleurs le droit à cinq semaines de vacances. Du 3 avril 2018 au 30 juillet 2018, elle pouvait prétendre à 8.15 jours de vacances (25 jours/365 jours = 8.15 jours/119 jours).

Il ressort de l'instruction que l'intimée était au bénéfice d'un certificat d'incapacité de travail établi par la Dresse D_____ pour la période du 9 au 13 juillet 2018. L'incapacité de travail de l'intimée a été confirmée par la Dresse, qui a lors de son audition par devant le Tribunal des prud'hommes, allégué que sa patiente n'était psychologiquement pas en état de travailler à cette période. Sur cette base on ne saurait suivre l'appelante qui soutient que l'on doit retenir que l'intimée a pris un congé usuel du 9 au 13 juillet 2018 au sens de l'art. 329 al. 3 CO, dont les jours doivent être décomptés de l'indemnité due à titre de vacances.

Le calcul effectué par le Tribunal n'étant pour le surplus pas remis en cause par l'appelante, les chiffres 2 et 3 du dispositif du jugement entrepris seront confirmés.

12. L'appelante fait finalement grief au Tribunal des prud'hommes d'avoir violé l'article 337c al. 3 CO en accordant à l'intimée une indemnité pour licenciement immédiat injustifié de 20'000 fr. net.

Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat de travail sans juste motifs, le juge peut condamner l'employeur 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_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1). Ce n'est que dans des cas particulièrement graves, dans lesquels l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO serait insuffisante, qu'une indemnité pour tort moral peut être allouée en sus (arrêts du Tribunal fédéral 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2 ; 4A_218/2012 du 24 juillet 2012 consid. 2.3).

Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à la peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_173/2018 précité consid. 5.1).

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 (arrêt du Tribunal fédéral 4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.1).

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, op. cit. 2019, p. 765).

Il peut arriver qu'un licenciement immédiat injustifié (cf. art. 337 et 337c CO) présente également le caractère d'un congé abusif (art. 336 CO), ou alors que deux résiliations se succèdent, la première étant ordinaire et abusive et la seconde étant immédiate et injustifiée. Dans les deux cas, il n'y a pas de cumul possible entre l'indemnité pour congé abusif (art. 336a CO) et l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié (art. 337c al. 3 CO). Le juge n'allouera qu'une indemnité fondée sur l'article 337c al. 3 CO, la résiliation abusive pouvant cependant être prise en considération au nombre de « toutes les circonstances » dont le juge doit tenir compte pour fixer le montant de l'indemnité (DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n.28 ad art. 336a CO, pp. 697 s. et es réf. Citées).

Le juge du fait dispose, tant en ce qui concerne le principe que l'ampleur de l'indemnisation prévue à l'art. 337c al. 3 CO, et un large pouvoir d'appréciation (ATF 121 III 64 consid. 3c).

13. En l'espèce aucune circonstance particulière ne justifie de s'écarter du principe de l'octroi d'une telle indemnité. En effet, le licenciement immédiat de l'intimée était non seulement injustifié, mais également abusif quant à son mode. L'employeur a à tort et sans réel motif, fait preuve d'une défiance infondée à l'égard de son employée en allant jusqu'à son domicile, alors qu'elle l'avait dûment et régulièrement, soit tant le matin qu'en début d'après-midi, informé de son état de santé de souffrance et même essayé de continuer de travailler depuis chez elle, alors qu'elle n'y était nullement tenue au vu de son état de santé. Il ressort des témoignages recueillis en instruction, que C_____ a, par ailleurs, dénigré l'intimée auprès d'autres collaborateurs en l'accusant de manière infondée d'être une menteuse et tricheuse, le lendemain de son licenciement. Atteinte a ainsi été portée la personnalité de l'intimée. Par ailleurs, il n'a pas été démontré que l'intimée aurait commis une faute concomitante. Au vu de toutes les circonstances du cas d'espèce, le montant retenu par le Tribunal apparaît dès lors proportionné au cas d'espèce.

14. Partant le chiffre 4 du dispositif du jugement attaqué sera lui également confirmé et l'appel intégralement rejeté dans la mesure de sa recevabilité.

15. Des frais de justice compris entre 200 fr. et 10'000 fr. sont perçus dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes lorsque la valeur litigieuse excède 75'000 fr. devant le Tribunal des prud'hommes et 50'000 fr. devant la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice (art. 114 let. c et 116 CPC ; art. 19 al. 3 let. c LaCC, art. 71 RTFMC).

En l'espèce, la valeur litigieuse est inférieure à 50'000 fr. Par conséquent, il n'y a pas lieu de percevoir des frais judiciaires d'appel.

Par ailleurs, s'agissant d'une cause soumise à la juridiction prud'homale, il n'est alloué ni dépens ni indemnité pour couvrir les frais de représentation (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 23 octobre 2018 par A_____ SA contre le jugement JTPH/357/2019 rendu le 23 septembre 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/22873/2018-5.

Au fond :

Le rejette.

Sur les frais :

Dit qu'il n'est pas perçu de frais.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel

Siégeant :

Monsieur Peter PIRKL, président, Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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