



POUVOIR JUDICIAIRE

C/27208/2020

ACJC/379/2026

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU LUNDI 2 MARS 2026**

Entre

A_____ SA, sise _____ [GE], appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 16 décembre 2024 (JTPH/332/2024) et intimée sur appel joint, représentée par Me Michael RUDERMANN, avocat, CASUS BELLI AVOCATS SA, cours des Bastions 4, case postale 445, 1211 Genève 12,

et

Madame B_____, domiciliée _____ (Canada), intimée et appelante sur appel joint, représentée par Me Giuseppe DONATIELLO, avocat, Linea avocats, rue Sautter 29, 1205 Genève.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 6 mars 2026.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/332/2024 du 16 décembre 2024, reçu par les parties le lendemain, le Tribunal des prud'hommes, statuant par voie de procédure ordinaire, a déclaré recevables la demande formée le 1^{er} avril 2021 par B_____ contre A_____ SA (chiffre 1 du dispositif) et la demande reconventionnelle formée le 14 juin 2021 par A_____ SA contre B_____ (ch. 2), condamné A_____ SA à verser à B_____ la somme brute de 19'160 fr. 50, avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2020 (ch. 3), condamné A_____ SA à verser à B_____ la somme nette de 4'758 fr. 60, avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2020 (ch. 4), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 5), condamné A_____ SA à remettre à B_____ un certificat de travail conformément au considérant 14 du jugement (ch. 6), dit qu'il n'était pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 7) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 8).
- B.**
- a.** Par acte expédié le 3 février 2025 au greffe de la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice (ci-après : la Cour), A_____ SA (ci-après également : "l'employeuse") a formé appel contre ce jugement concluant à l'annulation des chiffres 3 à 5 et 8 de son dispositif. Cela fait, elle a conclu à ce que B_____ soit déboutée de ses conclusions et à ce qu'elle soit condamnée à lui verser la somme de 58'219 fr. 60 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2020. Elle a également conclu à la réformation du chiffre 6 du dispositif du jugement en ce sens qu'elle-même soit condamnée à remettre à B_____ un certificat de travail conformément au considérant 14 du jugement attaqué, à l'exception de la mention "Madame B_____ a accompli les tâches qui lui ont été confiées à notre entière satisfaction". Elle a conclu à la confirmation du jugement entrepris pour le surplus, à ce qu'il soit dit que la procédure était gratuite et à ce qu'il ne soit pas alloué de dépens.
- b.** Dans sa réponse du 10 avril 2025, B_____ (ci-après également : "l'employée") a conclu au rejet de l'appel. Elle a par ailleurs formé appel joint contre le chiffre 4 du dispositif du jugement attaqué, concluant à ce que A_____ SA soit condamnée à lui verser la somme nette de 19'758 fr. 60 avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2020.
- c.** A_____ SA a conclu au déboutement de B_____ des fins de son appel joint. Pour le surplus, elle a persisté dans ses conclusions d'appel, à l'exception des frais, auxquels B_____ devait être condamnée.
- d.** Les parties ont répliqué et dupliqué sur appel principal et sur appel joint, persistant dans leurs conclusions respectives.
-

e. Par plis du greffe de la Cour du 16 septembre 2025, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :

a. A_____ SA, société de droit suisse dont le siège est à Genève, a notamment pour but la fourniture de prestations juridiques en Suisse et à l'étranger, par des avocats inscrits en cette qualité dans un registre d'avocats ou d'autres conseillers qualifiés ainsi que toutes autres activités en lien avec ce but.

De l'inscription de la société au Registre du commerce en _____ 2010 jusqu'au mois de novembre 2022, son administrateur unique, avec signature individuelle, était C_____. Depuis cette date, son administrateur unique est D_____. Jusqu'en décembre 2023, la raison sociale de la société était E_____ SA.

b. Dans le courant de l'année 2018, B_____ s'est inscrite auprès de l'Ecole F_____ (ci-après : F_____) en vue de l'obtention d'un diplôme d'assistante juridique. Elle devait notamment accomplir un stage de 288 heures, nécessaire à la validation de son diplôme.

En date du 25 septembre 2018, B_____ et E_____ ont conclu un contrat intitulé "contrat de mandat" qui prévoyait que B_____ était sollicitée ponctuellement pour des tâches d'assistance administrative, selon entente. Il était précisé que ce mandat intervenait dans le cadre du stage obligatoire pour la F_____.

c. Par contrat de travail de durée déterminée du 29 janvier 2019, B_____ a été engagée par E_____ SA en qualité d'assistante juridique et administrative polyvalente pour la période du 1^{er} janvier au 30 juin 2019, pour une activité à 60%. Le salaire mensuel brut était de 2'100 fr., versé 12 fois l'an et le droit aux vacances était de quatre semaines par année, soit 22 jours, un pont (Ascension ou Jeûne Genevois) ainsi qu'un jour entre Noël et Nouvel An étant offerts.

d. Par contrat du 4 juillet 2019, B_____ et E_____ SA ont conclu un nouveau contrat de travail, de durée indéterminée, en qualité d'assistante juridique et employée de bureau polyvalente à plein temps, dès le 1^{er} juillet 2019, étant précisé que l'ancienneté de B_____ était prise en compte depuis le 25 septembre 2018.

L'art. 4 du contrat prévoyait que le salaire mensuel de l'employée était de 4'500 fr. brut, soit 54'000 fr. par an. Celle-ci avait également droit à un bonus discrétionnaire correspondant à un mois de salaire, payable en deux fois à fin juin, respectivement fin décembre et, en cas d'année partielle ou de résiliation du contrat, *au prorata* des mois de travail effectués dans le semestre considéré.

d.a Selon les bulletins de salaire de B_____ établis par E_____ SA pour les mois de janvier à mai 2020, celle-ci a perçu un montant de 4'500 fr. bruts à titre de

salaires. Les cotisations LPP versées par l'employée et l'employeuse s'élevaient, depuis mars 2020, à 118 fr. 85 par mois.

Selon le bulletin de salaire de B_____ établi le 19 juin 2020 par E_____ SA, celle-ci a perçu 3'300 fr. bruts à titre de salaire pour la période du 1^{er} au 22 juin 2020, ainsi que 2'150 fr. brut à titre de treizième salaire, et a déduit la somme de 2'250 fr. nette à titre de "retenues sur 13^{ème} salaire". Les cotisations LPP versées par l'employée et l'employeuse pour cette période se sont élevées à 86 fr. 20 chacune.

d.b D_____ a expliqué que la ligne "13^{ème} salaire" de 2'150 fr. représentait la deuxième partie du bonus discrétionnaire habituellement versé en juin, dont la première partie de 2'250 fr. avait été versée en avril 2020. Le libellé était une erreur.

d.c Entendu comme témoin par le Tribunal, G_____ a déclaré que si un bonus était versé, celui-ci était discrétionnaire.

e. Le 8 novembre 2019, H_____, réceptionniste au sein de E_____ SA a adressé par courriel à D_____, G_____, "Secrétariat Me D_____" et I_____, le "scan" des pages 1 et 3 d'une ordonnance rendue le 7 novembre 2019 par la Chambre de surveillance des offices des poursuites et faillites dans le cadre d'une procédure dans laquelle l'une des parties était représentée par C_____ et D_____, ainsi que la page de garde, un bulletin de versement et l'enveloppe ayant contenu l'ordonnance.

En date du 16 décembre 2019, La Chambre de surveillance des Offices des poursuites et faillites a déclaré irrecevable la demande de nouvelle expertise formée par cette partie en raison du fait que l'avance de frais n'avait pas été versée dans le délai de dix jours imparti.

e.a D_____, représentant E_____ SA, a déclaré que, s'il avait vu qu'il manquait le délai, il aurait demandé des vérifications. Il s'appuyait sur B_____ pour effectuer les scans et les contrôler. Elle avait elle-même les originaux dans les mains lorsqu'elle devait les classer. Il lui était difficile d'affirmer, quatre ans après les faits, que c'était B_____ qui avait scanné le document. La pièce produite montrait que le mail était parti de la messagerie de H_____, mais il arrivait à B_____ d'utiliser cette boîte lors de remplacements.

e.b Entendue en qualité de témoin par le Tribunal, I_____, qui avait travaillé au sein de E_____ SA en qualité de stagiaire entre novembre 2019 et février 2020, a déclaré que ce n'était pas B_____ qui effectuait les scans, mais la secrétaire, H_____, avant de les ranger dans une case. D_____, B_____ et elle recevaient, sur leur adresses électroniques, les scans effectués. L'une de ses tâches consistait à lire le courrier, calculer les délais et les écrire dans le rôle

électronique. D_____ le vérifiait ensuite. Cette tâche était faite sur la base du scan qu'elle recevait. Elle ignorait qui avait la tâche de vérifier la conformité entre les originaux et les scans effectués. Elle avait compris au contexte du courrier scanné que celui-ci aurait dû comporter un délai. Elle avait appelé D_____ qui était venu lire le document et avait alors déclaré "Ah ils sont cons, ils ont oublié le délai". Lorsqu'elle lui avait suggéré de contacter l'émetteur du courrier pour vérifier si cela était un oubli, il avait répondu par la négative. Elle n'était pas autonome mais travaillait de concert avec D_____ et B_____, rien ne sortant de l'Etude sans que D_____ ne le voie. Il n'y avait pas de séance du rôle au sein de l'Etude.

e.c Également entendu en qualité de témoin, G_____ a indiqué avoir travaillé comme fiscaliste pour l'employeuse de janvier 2019 à mai 2023 puis à nouveau depuis le 1^{er} mars 2024. Il a déclaré se souvenir de l'épisode de février 2020 où la deuxième page d'une décision d'avance de frais, comportant un délai, n'avait pas été scannée. Il ignorait qui avait omis de le faire. A cette période, I_____ et B_____ faisaient le rôle ensemble. Elles avaient attiré l'attention de D_____ sur l'absence supposée de délai et celui-ci leur avait répondu de contacter le tribunal et résoudre ce problème le plus rapidement possible. Il avait entendu cette conversation depuis son bureau mais ignorait si elle l'avait fait.

e.d Une note d'honoraires établie le 1^{er} septembre 2020 par E_____ SA pour une période d'activité allant jusqu'au 31 décembre 2019 (la date de début de la période concernée étant caviardée) et adressée à un client dont le nom est caviardé, fait mention d'une réduction de 60'000 fr. pour le motif "Agreed discount for misses advance of costs".

e.f Selon une attestation établie le 14 septembre 2020 à l'attention de C_____ et D_____, le signataire a confirmé renoncer à déposer une plainte à l'encontre de l'Etude en raison du délai manqué pour le paiement de l'avance de frais et en raison du retard dans le dépôt des réponses dans vingt-quatre procédures ("*I hereby confirm to renounce to any claim against your lawfirm for having missed end of the year 2019 the deadline of payement of the advance costs related to the revaluation of the real estate property of my wife in P_____ [GE] and lateness of filing replies in the 24 proceedings of my children in exchange of the reduction of fees of CHF 60'000, considering other success performed in my mandates*").

f. Par courriel du 18 décembre 2019, I_____ a adressé par courriel un courrier à un client de l'Etude.

f.a Par courriel du 20 décembre 2019 adressé à I_____ et à "Secrétariat Me D_____", avec G_____ en copie, D_____ a relevé que le courrier qui avait été envoyé en pièce-jointe concernait un autre client de l'Etude, ajoutant : "[e]u égard à notre obligation liée au secret professionnel de l'avocat, ainsi qu'au devoir

de diligence qui nous incombe à l'égard de nos clients, une telle situation est inadmissible. Je réfléchirai des [sic !] mesures à prendre à moyen terme. Dans l'intervalle, aucun email ou courrier n'est envoyé à l'extérieur si je ne suis pas derrière vous lors de l'envoi et respectivement que je n'ai pas vérifié le contenu de l'enveloppe".

D_____ a expliqué que B_____ était responsable du scan des pièces jointes des courriels et de vérifier les scans. S'agissant de ce courriel en particulier, il avait demandé à I_____ de le préparer de concert avec B_____.

f.b Entendu comme témoin, G_____ a déclaré qu'à cette époque I_____ et B_____ travaillaient toujours ensemble, B_____ s'occupant de l'inscription des délais au rôle. Selon lui, B_____ était tout autant responsable que I_____ de l'erreur commise. En règle générale, c'était B_____ qui s'occupait des scans qui étaient joints aux courriels.

f.c Également entendue comme témoin, J_____, qui avait occupé un bureau dans les locaux de l'Etude entre 2010 et décembre 2023 et se trouvait en procédure contre D_____, a déclaré qu'elle avait été surprise de l'épisode des délais et d'apprendre que c'était B_____ qui notait les délais pour D_____. Selon elle, cela était le travail d'un avocat ou d'un avocat-stagiaire sous la supervision de son maître de stage. Les courriers concernant C_____ et l'Etude E_____ étaient scannés par la réceptionniste. Elle ignorait comment étaient traités les courriers de D_____.

f.d K_____, qui avait travaillé pour E_____ de 2012 jusqu'à son licenciement début 2024 et avec laquelle il était en litige, a expliqué que B_____ s'occupait de la réception du courrier et des scans. Le courrier arrivait au premier étage et toute la correspondance de D_____ était donnée directement à B_____, qui s'occupait de l'ouvrir et d'effectuer des scans avec le matériel du rez-de-chaussée.

g. Par courriel du 7 avril 2020, D_____ a confirmé à B_____ le versement d'un montant de 2'250 fr. à titre d'anticipation de son bonus de juin 2020, afin qu'elle puisse acquérir un "deux roues" pour venir travailler. Il lui était rappelé que cette rémunération spéciale était déterminée par l'entreprise à sa seule et entière discrétion, tant pour la remercier de son implication pour le succès de l'entreprise au cours de la dernière année, que pour l'encourager à atteindre les mêmes résultats à l'avenir. Le paiement intervenait à bien plaisir et sans engagement pour l'avenir. Il ne faisait pas partie de son salaire contractuel et ne créait pas d'obligation contractuelle, de sorte qu'il n'existait aucune garantie qu'il serait renouvelé à l'avenir, ni dans son principe, ni dans sa quotité.

Le montant de 2'250 fr. net a été versé à B_____ le 9 avril 2020.

h. Par courriel du 19 mai 2020, D_____ a transféré à "Secrétariat Me D_____" un courriel du secrétariat de la L_____ du même jour auquel était joint l'agenda des séances des commissions du Conseil municipal pour la fin du premier semestre 2020, soit les 2, 3, 9, 10, 15, 16, 17, 23, 24 et 25 juin 2020. Il était indiqué "[à] noter dans mon agenda stp tenant comptes [sic !] des commissions qui me sont dévolues selon le courriel ci-joint (...) Thx".

Ces séances n'ont pas été inscrites dans l'agenda de D_____.

h.a Par courriel du 27 mai 2020, D_____ a transféré à "Secrétariat Me D_____" un courriel du secrétariat de la L_____ du jour concernant une commission du 3 juin 2020. Il a indiqué "Agenda et documents dans la fourre stp. Thx".

h.b Selon un courriel adressé par le secrétariat de la L_____ à D_____ le 14 juin 2021, la séance du 3 juin 2020 à laquelle il avait assisté avait duré 1h20 et les séances des 9 et 10 juin 2020 auxquelles il n'avait pas assisté avaient duré respectivement 3h05 et 1h, précisant qu'elles étaient rémunérées à 58 fr. par heure de séance.

h.c Entendu comme témoin, G_____ a déclaré avoir été présent lorsque D_____ avait donné pour instruction à B_____ de tenir son agenda électronique. D_____ était particulièrement mécontent d'avoir manqué trois séances. Il avait convoqué B_____ en sa présence (le 17 juin 2020) et l'avait alors licenciée. Sur question, il a précisé qu'il y avait peut-être eu une discussion sur son licenciement et qu'elle n'avait peut-être pas été licenciée ce jour-là. B_____ s'était justifiée en indiquant ne pas avoir reçu d'instructions.

i. Par courrier du 8 juin 2020 remis en mains propres, E_____ SA a notifié un avertissement à B_____. Il lui était reproché d'avoir omis d'ouvrir des courriers comportant vingt-quatre délais pour répliquer dans des procédures civiles. Ce faisant, elle avait agi contrairement au devoir de diligence dû par l'avocat à son client et avait violé ses devoirs de fidélité et de loyauté envers l'employeuse. E_____ SA attendait de sa part un changement d'attitude immédiat afin de continuer leur collaboration dans un climat respectueux et collaborant. Une nouvelle erreur de sa part ne serait pas tolérée et si un nouveau manquement devait être constaté dans un futur proche, elle envisagerait un éventuel licenciement.

i.a D_____ a expliqué que les cartons étaient restés, de mémoire, plusieurs semaines devant le bureau de B_____. Il lui avait rappelé à plusieurs reprises de les traiter, jusqu'au jour où il avait ouvert lui-même l'une de ces enveloppes. Les délais avaient été manqués et un rabais substantiel avait été consenti à ce client.

i.b Entendu comme témoin, G_____ a déclaré que ces cartons n'avaient pas été ouverts et étaient restés plusieurs semaines devant le bureau de B_____. Elle lui

avait indiqué qu'il s'agissait de dossiers en retour du Tribunal, raison pour laquelle personne ne s'en était inquiété. D_____ avait finalement ouvert une enveloppe collée sur un des cartons et s'était rendu compte qu'il contenait vingt-quatre délais qui étaient dépassés depuis plusieurs semaines. Le client n'était pas très content et avait menacé d'agir contre l'Etude qui avait consenti un rabais de 50'000 fr. ou 60'000 fr. sur ses honoraires. D_____ avait remis un avertissement écrit à B_____ pour ce manquement.

j. Le vendredi 19 juin 2020, B_____ a pris un jour de vacances.

k. Le même jour, la Dre M_____, du Service de psychiatrie du Centre hospitalier universitaire de N_____ [France] a établi un certificat d'incapacité de travail en faveur de B_____ pour la période du 19 juin au 9 juillet 2020. L'arrêt de travail indique, pour motif, un "burn out".

k.a B_____ a transmis ce certificat d'incapacité de travail à C_____ et D_____ par courriel du même jour, à 20h32. Elle rappelait avoir fait part à C_____, lors d'une conversation de la veille, des remontrances répétées de D_____ à son encontre au cours des semaines précédentes. Elle a ajouté : "[d]u fait de cette situation, je vous prie de trouver ci-joint mon arrêt de travail datant de ce matin".

l. Par courrier A+ du lundi 22 juin 2020, distribué le 1^{er} juillet 2020 au domicile français de B_____, E_____ SA a licencié cette dernière avec effet immédiat.

Le courrier a également été adressé par D_____ à B_____ le 22 juin 2020 par message WhatsApp à 19h29 et par courriel à 19h33.

Dans sa lettre, E_____ SA a indiqué à B_____ résilier son contrat en raison des violations graves et répétées de ses obligations d'employée. Elle lui a rappelé que le 2 décembre 2019, un délai de paiement d'une avance de frais d'un tribunal avait été manqué, une page d'une ordonnance n'ayant pas été numérisée, ce dont elle aurait dû se rendre compte avec la stagiaire, puisqu'il lui incombait de l'aider à noter les délais au rôle de l'Etude et qu'elle disposait du document original qu'il lui incombait de classer après vérification. Il lui était également reproché d'avoir omis d'ouvrir des courriers posés dans le corridor en face de son bureau durant près de trois mois, comportant vingt-quatre délais de procédure qui avaient été manqués du fait de sa négligence grossière, ce qui lui avait valu l'avertissement du 8 juin 2020. En outre, alors qu'il lui incombait de tenir l'agenda de D_____, elle avait omis d'en faire le suivi nécessaire, de sorte qu'il avait manqué de se rendre à plusieurs séances de commissions parlementaires dont une d'importance cruciale le 9 juin 2020, ce dont il s'était rendu compte le 17 juin courant et lui avait communiqué le jour même. Contrairement à ce qu'elle avait alors indiqué, elle n'avait pas besoin des accès (nom d'utilisateur et mot de passe) pour inscrire les dates des séances dans l'agenda concerné. En outre, dans un contexte de sous-

effectif dont elle avait connaissance, elle avait indiqué seulement l'après-midi même du 18 juin 2020 qu'elle souhaitait quitter son poste plus tôt et prendre quelques jours de congé à brève échéance afin de se reposer. Enfin, elle leur avait transmis le 19 juin 2020 un certificat médical. Dans la mesure où les remontrances qui lui avaient été adressées étaient fondées, son certificat médical n'était pas à prendre en compte, ce d'autant plus qu'il avait été établi à N_____ [France], où elle n'aurait pas pu se rendre si elle était effectivement empêchée de travailler.

m. E_____ SA a joint à lettre de licenciement un certificat de travail dont le contenu est le suivant :

"Madame B_____, née le _____ 1990, a été engagée pour une durée indéterminée au sein de notre étude, et y a travaillé à ce titre du 4 juillet 2019 au 22 juin 2020 en qualité d'assistante administrative et juridique.

Les principales tâches suivantes étaient dévolues à son cahier des charges :

- *Réception, classement et envoi de courriers;*
- *Tenue de l'agenda d'un associé;*
- *Prise d'appels téléphoniques;*
- *Préparation de chargés de pièces;*
- *Remplissage de projets de formulaires de décompte TVA;*
- *Contacts avec diverses institutions liées aux charges sociales;*
- *Commandes et suivi des fournitures.*

Mme B_____ nous quitte libre de toute engagement sous réserve du devoir de confidentialité et de respect du secret professionnel de l'avocat".

n. Par courrier recommandé de son conseil du 1^{er} juillet 2020, B_____ a indiqué à E_____ SA avoir reçu la lettre de licenciement avec effet immédiat le jour même, date à laquelle les rapports de travail prenaient fin. Il n'existait pas de justes motifs à son licenciement avec effet immédiat. Il résultait de la lettre du 22 juin 2020 que le déclencheur de la résiliation était l'envoi du certificat médical et sa communication y relative. Or, elle n'avait pas choisi d'être incapable de travailler mais avait été arrêtée à l'improviste après une consultation médicale lors de laquelle il avait été constaté qu'elle n'était plus en état de travailler, pour des raisons liées à son environnement de travail. Ce constat avait été posé alors qu'elle s'était rendue à N_____ pour rencontrer l'anesthésiste qui devait intervenir dans son opération chirurgicale du 9 juillet 2020. Elle réclamait le paiement de son salaire pour la période du 1^{er} juin au 30 septembre 2020, sous réserve d'une prolongation de son incapacité de travail, de dix jours de vacances et de vingt

heures supplémentaires, ainsi qu'une indemnité réparatrice et punitive égale à la moitié de son salaire.

o. Par courrier du 15 juillet 2020, E_____ SA a indiqué à B_____ que le courrier de licenciement immédiat avait été reçu par elle le jour même par message WhatsApp et courriel, auquel elle avait répondu le 24 juin 2020. Elle a relevé qu'en absence d'objection, B_____ reconnaissait avoir commis de nombreuses fautes graves justifiant son licenciement avec effet immédiat. En présence de tels motifs, le certificat médical du 19 juin 2020 ne déployait aucun effet. Une énième faute grave avait été décelée le soir du 17 juin 2020; D_____ lui avait indiqué qu'une décision serait prise à brève échéance et elle avait souhaité prendre des vacances dans la semaine du 22 juin 2020, ce qu'il avait refusé. Elle s'était dès lors mise en arrêt maladie le 19 juin 2020, souhaitant manifester anticiper sur la décision à venir. Si elle avait effectivement été empêchée de travailler, elle aurait été empêchée de se rendre à N_____, à près de 500 km de son domicile.

p. Par courrier du 3 août 2020, B_____ a contesté le contenu du courrier précité. Elle a formulé des prétentions pécuniaires et en rectification du certificat de travail qui lui avait été remis.

q. B_____ a relancé E_____ SA en date du 15 septembre 2020.

r. Les éléments suivants ressortent également des enquêtes :

r.a Entendue comme témoin, I_____ a déclaré avoir été proche de B_____ en raison de leur travail. Il leur était arrivé de se voir en dehors de l'Etude, mais elles ne s'étaient pas vues depuis trois ou quatre ans. Il s'agissait d'une connaissance. Elle considérait que le travail de B_____ était tout à fait correct. Elle faisait tout ce qu'elle lui demandait. Selon elle, B_____ était professionnelle, cordiale et sympathique avec ses collègues.

r.b O_____, qui avait travaillé au sein l'employeuse de 2014 à janvier 2022 en tant qu'avocat-stagiaire puis en tant qu'avocat, a déclaré qu'il croisait tous les jours B_____ à l'Etude mais ne travaillait avec elle qu'une fois par mois environ. Il n'avait pas rencontré de problèmes ou de difficultés avec celle-ci, avec qui il entretenait des rapports professionnels. De ce qu'il avait perçu, B_____ était professionnelle. Il lui était arrivé de discuter avec elle de manière informelle autour d'un café.

r.c G_____ a déclaré que la qualité du travail de B_____ s'était fortement dégradée depuis fin 2019. A partir de novembre 2019, elle arrivait régulièrement, au moins une fois par semaine, après 9h alors qu'elle devait être là à 9h au plus tard.

r.d K_____, a déclaré qu'il voyait D_____ une fois tous les deux jours. Selon lui, D_____ appréciait B_____, raison pour laquelle il avait été étonné lorsqu'il avait appris qu'elle avait été licenciée. B_____ était engagée dans son travail. D_____ pouvait lui demander n'importe quoi dans le cadre de son travail et elle le faisait.

r.e Entendue comme témoin, J_____ a déclaré qu'elle n'avait pas travaillé avec B_____ et ne pouvait pas juger de la qualité de son travail. Extérieurement, elle constatait une bonne ambiance entre B_____ et D_____. B_____ était dévouée à son travail.

D. a. Par acte du 1^{er} avril 2021, introduit en temps utile devant le Tribunal des prud'hommes à la suite de l'échec de la tentative de conciliation, B_____ a assigné E_____ SA en paiement de la somme totale de 64'481 fr. 45, comprenant notamment les montants suivants :

- 2'316 fr. 30 bruts, à titre de solde de salaire pour la période du 1^{er} juin au 1^{er} juillet 2020, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2020;
- 2'703 fr. 80 bruts, à titre de vacances pour la période du 1^{er} janvier au 1^{er} juillet 2020, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2020;
- 16'262 fr. 50 bruts, à titre de salaire, treizième salaire, vacances et cotisations LPP durant le délai de congé de juillet à septembre 2020, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2020;
- 29'250 fr. nets, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2020;

Elle a en outre également conclu à la remise d'un certificat de travail au contenu correspondant à celui produit par elle.

A l'appui de ses conclusions, B_____ a notamment fait valoir que son licenciement avec effet immédiat était injustifié, dès lors que c'était l'envoi d'un certificat médical le 19 juin 2020 qui avait déclenché son licenciement, donné en repréailles. Son licenciement avait eu lieu de manière abrupte au milieu d'une crise économique majeure et de manière humiliante par l'envoi d'un message WhatsApp et d'un courriel alors qu'elle venait d'être mise en arrêt de travail par un psychiatre. Un tel comportement constituait une faute grave. Elle réclamait en conséquence le paiement d'une indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié équivalente à six mois de salaire, soit 29'250 fr. (calculé sur la base d'un salaire mensuel de 4'500 fr., versé treize fois l'an). Elle réclamait également, notamment, le paiement de son salaire, treizième salaire, vacances et cotisations LPP pour la période du 1^{er} juillet au 30 septembre 2020, et de son salaire pour la période du 23 juin au 1^{er} juillet 2020.

b. Dans son mémoire de réponse du 14 juin 2021, E_____ SA a conclu au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions. Sur demande reconventionnelle, elle a notamment conclu à ce que B_____ soit condamnée à lui verser les sommes de 60'000 fr., à titre de dommage (réduction accordée à un client) avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2020 et 236 fr. 85 avec intérêts à 5% dès la notification du mémoire de réponse à B_____ à titre de gain manqué.

E_____ SA a exposé dans ses écritures que B_____ avait été licenciée en raison de graves violations de ses obligations contractuelles. Elle avait fait l'objet d'un avertissement le 20 décembre 2019 car elle avait envoyé, avec la stagiaire, un courriel à un client comportant une pièce-jointe relative à un autre client. Elle s'était vu signifier un second avertissement, oral, en février 2020, après qu'elle ait omis de scanner, en novembre 2019, la deuxième page d'une décision comportant le délai de paiement d'une avance de frais. Un troisième avertissement, formel, lui avait été adressé le 8 juin 2020, en raison du fait qu'elle avait omis d'ouvrir des courriers comportant vingt-quatre délais pour répliquer dans des procédures civiles. Enfin, le 17 juin 2020, D_____ s'était rendu compte qu'il avait manqué des séances du conseil municipal de L_____ alors qu'il avait expressément instruit B_____ de noter ces séances dans son agenda. L'arrêt de travail n'avait été posé qu'en réaction à ces remontrances justifiées et à l'annonce hautement probable de son licenciement. S'agissant des prétentions formulées par B_____, le contrat de travail du 4 juillet 2019 prévoyait le versement de son salaire douze fois l'an et non treize fois. Compte tenu des motifs du licenciement, il n'était pas possible de rédiger un certificat de travail différent de celui établi le 22 juin 2020.

Dans sa demande reconventionnelle, E_____ SA a notamment fait valoir que les négligences de B_____ avaient causé un gain manqué à D_____ à hauteur des jetons de présence qu'il n'avait pas perçu du fait qu'il n'avait pas participé aux séances du Conseil municipal des 3, 9 et 10 juin 2020, créance qui avait été cédée par D_____ à E_____ SA. Elle a également réclamé un montant de 60'000 fr. à titre de dommage, correspondant à une réduction substantielle de ses honoraires qu'elle avait dû consentir en raison du délai manqué pour le paiement d'une avance de frais et des vingt-quatre délais manqués pour répliquer. Par courrier de réponse du 12 août 2021, B_____ a conclu au déboutement de E_____ SA de ses conclusions reconventionnelles.

c. Les parties ont procédé à un deuxième échange d'écritures, contestant chacune les prétentions de sa partie adverse et persistant dans leurs conclusions respectives.

B_____ a notamment indiqué que l'employeuse et elle s'étaient mises d'accord sur le versement d'un 13^{ème} salaire et non d'un bonus. En ce qui concernait le courriel du 20 décembre 2019, il concernait I_____ et non elle-même. S'agissant de la décision d'avance de frais, des employés de l'Etude, dont elle-même, avaient

attiré l'attention de D_____ sur l'absence supposée de délai et lui avaient dit que l'Etude devrait prendre contact avec le greffe du Tribunal pour se renseigner. D_____ leur avait alors expressément ordonné de ne rien faire car il souhaitait profiter de ce qu'il supposait être une erreur du Tribunal pour bénéficier d'un délai plus long. Elle avait été obligée de lire à haute voix son avertissement du 8 juin 2020 devant des collaborateurs. Les séances de commission du Conseil municipal n'avaient effectivement pas été inscrites dans l'agenda de D_____, lequel avait toutefois connaissance de leurs dates puisqu'il avait reçu le planning et qu'il s'était rendu à la séance du 3 juin 2020.

E_____ a notamment indiqué que c'était par erreur que les pièces comptables internes et les fiches de salaire indiquaient le versement d'un treizième salaire. Tant le contrat du 29 janvier 2019 que celui du 4 juillet 2019 prévoyaient le versement de douze mensualités, le second également un bonus extraordinaire. B_____ était responsable de la réception du "scannage" du courrier et I_____ était responsable de la bonne tenue du rôle et de l'inscription des délais, ce qui permettait une double vérification du courrier entrant, en particulier des délais. Les deux avaient failli à leurs obligations en ne remarquant pas qu'il manquait la dernière page de la décision. S'agissant de l'avance de frais, D_____ n'avait pas dit qu'il ne fallait rien faire. Enfin, le certificat médical du 19 juin 2020 ne démontrait pas l'incapacité de travail de B_____ car il avait été établi à sa requête, sur la base de ses seuls dires, étant relevé qu'elle avait pu faire le voyage en voiture jusqu'à N_____ le jour même.

d. Par courrier du 27 mars 2024, le Tribunal a dispensé B_____ de comparaître personnellement aux audiences de débats principaux compte tenu de son déménagement au Canada.

e. Lors des audiences des 27 et 29 mai, 10 juin et 26 août, le Tribunal a entendu les parties et des témoins. Leurs déclarations ont été intégrées ci-dessus dans la mesure utile.

f. La cause a été gardée à juger par le Tribunal à l'issue de l'audience de débats principaux et plaidoiries finales du 19 septembre 2024.

E. Dans le jugement entrepris, s'agissant des éléments encore litigieux en appel, le Tribunal a considéré, ce qui n'est plus contesté, que le licenciement avec effet immédiat du 22 juin 2020 avait pris effet le même jour. Le contrat de travail de B_____ du 4 juillet 2019 prévoyait à son article 4, outre le versement d'un salaire mensuel brut de 4'500 fr., qu'elle avait droit à un bonus discrétionnaire correspondant à un mois de salaire, payable en deux fois fin juin et fin décembre et, en cas d'année partielle ou de résiliation du contrat, au prorata des mois de travail effectués dans le semestre civil considéré. Le versement d'un montant était garanti par le contrat et le montant était déterminé. Il s'agissait donc d'un salaire

variable que l'employeuse était tenue de verser à B_____. Cela était également corroboré par le fait que, même après avoir licencié B_____ avec effet immédiat, l'employeuse lui a versé un "treizième salaire" avec son salaire pour la période du 1^{er} au 22 juin 2020. Le fait que dans son courriel du 7 avril 2020 l'employeuse avait indiqué à B_____ qu'elle lui versait un montant de 2'250 fr. à titre d'anticipation de son bonus du mois de juin 2020 et que ce paiement intervenait à bien plaisir et sans engagement pour l'avenir, qu'il ne faisait pas partie de son salaire contractuel et était destiné à la remercier de son implication pour le succès de l'entreprise au cours de la dernière année et à l'encourager à atteindre les mêmes résultats à l'avenir, ne changeait rien, de même que l'affirmation du témoin G_____ selon laquelle, si un bonus était versé, il était discrétionnaire, dès lors qu'il n'avait pas indiqué avoir lu le contrat de travail de B_____.

Le licenciement avec effet immédiat était injustifié, dès lors qu'il ressortait de la chronologie des événements que B_____ avait été licenciée en représailles suite à l'envoi de son certificat médical. S'agissant de l'avance de frais qui n'avait pas été scannée entièrement, le scan de l'ordonnance avait été envoyé de la messagerie de la réceptionniste de l'Etude. B_____ ainsi que les témoins I_____ et G_____ s'accordaient sur le fait que B_____ et I_____ avaient attiré l'attention de D_____ sur le fait que l'ordonnance aurait dû contenir un délai, de sorte que celui-ci en avait été averti. Les déclarations des parties ainsi que les témoignages divergeaient quant à la suite qui avait été donnée à cette information mais cette question pouvait rester ouverte. B_____ s'était aperçue que le scan effectué par la réceptionniste était incomplet et en avait averti l'avocat dont elle était l'assistante. Elle n'avait pas manqué à ses obligations professionnelles. Le témoin J_____ avait en outre indiqué que la responsabilité des délais incombait à un avocat, voire à un avocat-stagiaire sous la supervision de son maître de stage, mais pas à un assistant, de sorte que l'avertissement oral reçu à cette occasion n'était pas justifié. Le second avertissement (20 décembre 2019) ne l'était pas non plus, dès lors que le courrier adressé à un client par courriel à un autre client l'avait été par I_____. B_____ ne pouvait pas être tenue responsable de la faute de celle-ci. Le témoin I_____ avait du reste indiqué que rien ne sortait de l'Etude sans que D_____ ne le voie. Le fait que le témoin G_____ ait indiqué que B_____ s'occupait "en règle générale" des scans joints aux emails n'y changeait rien. S'agissant de l'avertissement du 8 juin 2020, B_____ avait bien commis une faute en omettant d'ouvrir les courriers contenus dans les enveloppes collées sur des cartons restés plusieurs semaines dans le couloir devant son bureau. L'employeuse n'avait toutefois pas prouvé que les 24 délais que comportaient ces courriers avaient été manqués. Si le témoin G_____ l'affirmait, cette affirmation était contredite par l'attestation signée par le client concerné, indiquant qu'il renonçait à déposer une plainte pénale contre l'Etude en raison "du délai manqué pour le paiement de l'avance de frais et en raison du retard dans le dépôt des réponses dans vingt-quatre procédures". Enfin,

B_____ avait également commis une faute en n'inscrivant pas les séances du Conseil municipal dans l'agenda de D_____. Si ce dernier s'était rendu à la séance du 3 juin 2020, il était plausible qu'il ait fait confiance à son assistante sur le fait que les séances suivantes étaient bien inscrites et qu'il ne se soit rendu compte que le 17 juin 2020 qu'il avait manqué des séances. Cela ne prouvait toutefois pas qu'il se serait effectivement rendu à ces séances si elles avaient été indiquées dans son agenda. Le Tribunal a considéré que si la continuation des rapports de travail n'était plus possible en raison des fautes commises concernant les 24 délais et les séances du Conseil municipal, l'employeuse aurait pu licencier B_____ le 18 juin 2020 déjà. Or, elle ne l'avait licenciée avec effet immédiat que le 22 juin 2020, après avoir reçu un certificat médical le 19 juin 2020 à 20h30.

Le licenciement immédiat étant injustifié, B_____ avait droit à ce qu'elle aurait perçu durant le délai de congé ordinaire, soit du 1^{er} juillet au 30 septembre 2020 en raison de son incapacité de travail du 19 juin au 9 juillet 2020, qui n'avait pas été valablement remise en question. Elle avait également droit à son salaire pour la période du 23 au 30 juin 2020, l'employeuse ne lui ayant versé son salaire (salaire variable compris) que jusqu'au 22 juin 2020. B_____ pouvait prétendre au paiement d'une somme de 1'300 fr. bruts pour la période du 23 au 30 juin 2020 (soit 1'200 fr. à titre de salaire et 100 fr. à titre de salaire variable). Pour la période du 1^{er} juillet au 30 septembre 2020, elle avait droit à 13'500 fr. brut à titre de salaire (4'500 fr. x 3 mois), 1'125 fr. brut à titre de salaire variable (4'500 fr. / 12 mois x 3 mois) et à 1'218 fr. 25 bruts à titre de vacances (8.33% x [13'500 fr. + 1'125 fr.]), soit 15'843 fr. 25 bruts. Elle avait également droit à une somme nette de 118 fr. 85 par mois à titre de part patronale des cotisations LPP, montant limité à 86 fr. 20 par mois compte tenu des conclusions prises par B_____. Les montants étaient dus dès le 22 juin 2020, mais compte tenu des conclusions de B_____, les intérêts seraient accordés dès le 1^{er} juillet 2020. Elle avait également droit à un montant de 2'017 fr. 25 (4'500 fr. x 13 mois / 12 mois / 21.75 jours x 9 jours) à titre de vacances pour la période du 1^{er} janvier au 30 juin 2020, avec intérêts dès le 1^{er} juillet 2020, pour les raisons précitées.

Le Tribunal a estimé que la faute commise par l'employeuse était relativement grave en raison du fait que l'un des motifs de licenciement était l'envoi d'un certificat médical. Cela étant, B_____ avait également commis deux fautes. En outre, elle n'avait ni allégué ni prouvé avoir subi une atteinte à la personnalité en raison de son licenciement. Elle était jeune, la durée des rapports de travail était courte et elle n'avait rien allégué s'agissant des effets économiques de son licenciement. Elle pouvait ainsi prétendre au versement d'une indemnité correspondant à un mois de salaire, soit 4'500 fr. net.

Enfin, s'agissant de la rectification du certificat de travail, le Tribunal a considéré que l'employeuse devait être condamnée à remettre un certificat au contenu suivant :

"Nous, soussignés, certifions que Madame B_____, née le _____ 1990, a été employée par A_____ SA (anciennement E_____ SA) du 25 septembre 2018 au 22 juin 2020 en qualité d'assistante administrative et juridique.

Dans sa fonction au service de notre étude, Madame B_____ a été activement impliquée dans les activités suivantes :

- *Gestion de la réception et de la centrale téléphonique*
- *Recherches juridiques simples*
- *Réception, classement et envoi de courriers*
- *Tenue de l'agenda d'un associé*
- *Préparation de chargés de pièces*
- *Remplissages de projets de formulaires de décompte TVA*
- *Contacts avec diverses institutions liées à charges sociales*
- *Commandes et suivi des fournitures.*

Madame B_____ a été une collaboratrice engagée et volontaire. Elle a su démontrer une importante force de travail et une grande disponibilité.

Madame B_____ a accompli les tâches qui lui ont été confiées à notre entière satisfaction.

En outre, son esprit d'équipe et son intégrité ont permis à Madame B_____ d'établir et de maintenir de très bonnes relations avec ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques.

Madame B_____ nous quitte libre de tout engagement sous réserve du devoir de confidentialité et de respect du secret professionnel de l'avocat".

Par ailleurs, le Tribunal a débouté l'employeuse de ses prétentions reconventionnelles. Si B_____ avait commis une faute, à tout le moins par négligence, en n'inscrivant pas les dates des séances du Conseil municipal dans l'agenda de D_____, celui-ci ayant cédé ses créances à l'employeuse qui pouvait donc les réclamer, il avait participé à la séance du 3 juin 2020, de sorte qu'il devait être au courant du fait que des prochaines séances auraient lieu les 9 et 10 juin 2020. L'employeuse n'avait du reste pas prouvé que, si les séances avaient

été inscrites à l'agenda de D_____, celui-ci s'y serait effectivement rendu et n'aurait pas subi de dommage. Les conditions de la réparation du dommage n'étaient pas réunies. L'employeuse ne pouvait pas non plus prétendre au paiement de 60'000 fr. à titre de réparation du dommage correspondant à la réduction des honoraires consentie à son client pour l'avance de frais et les délais manqués. La preuve du non-respect des vingt-quatre délais n'avait pas été démontrée et B_____ n'avait commis aucune faute professionnelle en lien avec l'avance de frais, de sorte qu'elle ne pouvait pas être tenue de verser à l'employeuse le montant du rabais consenti au client. En tout état, les études d'avocats devaient souscrire une assurance responsabilité civile en cas de violation de leurs obligations professionnelles.

EN DROIT

1. **1.1** Le jugement entrepris ayant été communiqué aux parties avant le 1^{er} janvier 2025, la présente procédure d'appel demeure régie par l'ancien droit de procédure (art. 404 al. 1 et 405 al. 1 CPC), sous réserve des dispositions d'application immédiate énumérées à l'art. 407f CPC).

1.2 Interjeté contre une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1 et 3, 145 al. 1 let. c et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

1.3 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 et pour respecter le rôle initial des parties en appel, l'employeuse sera ci-après désignée en qualité d'appelante et l'employée en qualité d'intimée.

1.4 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 247 al. 2 CPC *a contrario*).

1.5 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; arrêt du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1^{er} septembre 2014 consid. 5).

-
2. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir procédé à une constatation inexacte des faits sur plusieurs points. L'état de fait a été complété dans la mesure utile.
 3. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir considéré que le licenciement immédiat de l'intimée était injustifié.

3.1

3.1.1 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).

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; arrêt du Tribunal fédéral 4A_467/2019 du 22 mars 2022 consid. 4.1; 4A_225/2018 précité consid. 4.1).

L'avertissement ne doit pas nécessairement comporter dans chaque cas une menace expresse de résiliation immédiate. Il n'en demeure pas moins qu'en avertissant le travailleur, l'employeur doit clairement lui faire comprendre qu'il considère le comportement incriminé comme inadmissible et que sa répétition ne restera pas sans sanction; le travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée à l'avenir (arrêt du Tribunal fédéral 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.4). La résiliation immédiate et l'avertissement doivent ainsi être motivés par un manquement de même nature (ATF 127 III 153 consid. 2b). La gravité de l'acte, propre à justifier un licenciement immédiat, peut être absolue ou relative. Dans le premier cas, elle résulte d'un acte pris isolément. Dans le second, elle résulte du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles; ici, la gravité requise ne résulte pas de l'acte lui-même, mais de sa réitération (arrêt du Tribunal fédéral 4A_246/2020 précité consid. 4.3.4).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO) et applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cette fin, il doit

notamment tenir compte de tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_177/2023 du 12 juin 2023 consid. 3.1.3). La durée restant à courir avant la fin du délai de congé ordinaire doit également être prise en compte dans l'appréciation des justes motifs sous l'angle de la bonne foi (ATF 142 III 579 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_288/2016 du 26 septembre 2016 consid. 4.2).

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

3.1.2 La partie qui entend se prévaloir de justes motifs doit le faire en principe sans délai, par quoi il faut entendre une manifestation de volonté intervenant après un bref temps de réflexion; une trop longue attente comporterait la renonciation à se prévaloir de ce moyen. La durée dépend des circonstances, mais un délai d'un à trois jours ouvrables est présumé approprié (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1; 127 III 310 consid. 4b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1).

3.2 Il n'est plus contesté en appel que le licenciement immédiat de l'intimée a pris effet le 22 juin 2020, soit lorsque l'intimée a pris connaissance de la lettre de licenciement, dont copie lui avait été adressée par l'appelante par message WhatsApp et courriel.

3.2.1 En l'espèce, l'appelante soutient que le licenciement immédiat de l'intimée était justifié. Le raisonnement du Tribunal quant à chacun des motifs de licenciement invoqués par l'appelante est toutefois exempt de toute critique.

Dans un premier grief, l'appelante persiste à reprocher à l'intimée d'avoir commis une faute s'agissant de l'avance de frais non scannée le 8 novembre 2019, alors même qu'il était selon elle de la responsabilité de l'intimée de vérifier la conformité des "scans" avec les documents originaux. A l'instar du Tribunal, la Cour retiendra qu'il ressort du dossier que la charge de "scanner" le courrier et de le transmettre à ses destinataires incombait à H_____, étant du reste établi que le "scan" avait bien été effectué depuis l'adresse électronique de l'intéressée. Une erreur dans le "scan" de l'avance de frais ne pouvait dès lors pas être reprochée à l'intimée, étant pour le surplus précisé que l'appelante n'a pas prouvé que la vérification de la conformité des documents scannés par la réceptionniste avec les documents originaux relevait de son cahier des charges. En tout état, il ressort du dossier que l'intimée, de concert avec la stagiaire de l'Etude, s'était rendue compte de ce que l'ordonnance aurait dû contenir un délai et avait attiré l'attention

de D_____ à ce sujet. En agissant de la sorte, il ne pouvait ainsi pas lui être reproché d'avoir manqué à ses obligations professionnelles. A l'instar de ce qu'a retenu le Tribunal, la suite donnée à cette information – soit que D_____ leur ait dit de ne rien faire, espérant "gagner du temps" ou de contacter le Tribunal – peut demeurer ouverte. Celui-ci avait été informé de ce que l'avance de frais était manquante, à tout le moins à teneur du "scan", et il pouvait être attendu de lui, en tant que supérieur, qu'il s'assure que cette situation n'était pas demeurée sans suite. Il était du reste le plus à même, au contraire d'une stagiaire ou de son assistante, pour se rendre compte que le document "scanné" était incomplet. C'est ainsi à raison que les premiers juges ont considéré que l'avertissement reçu par l'intimée à cette occasion n'était pas justifié.

C'est également à raison que le Tribunal a retenu que l'avertissement reçu par l'intimée le 20 décembre 2019 – pour autant que le courriel reçu puisse réellement être qualifié "d'avertissement" au sens de la jurisprudence précitée, cette question pouvant demeurer ouverte – n'était pas justifié. Il n'est ainsi pas contesté que le courriel adressé à un client de l'Etude, comportant une pièce-jointe concernant un autre client, avait été envoyé par la stagiaire et non pas l'intimée. L'intimée ne pouvait dès lors pas être tenue pour responsable de la faute commise par celle-ci. S'il ressort des déclarations de différents témoins que l'intimée et la stagiaire travaillaient "ensemble", cela ne signifie pas pour autant qu'il incombait à l'intimée de vérifier avant envoi de chaque courriel que la stagiaire avait bien joint à celui-ci la bonne annexe. Cela n'a au demeurant pas été démontré par l'appelante. L'erreur commise par la stagiaire ne pouvait dès lors pas être reprochée à l'intimée, ni justifier qu'un avertissement lui soit adressé à ce titre. L'avertissement du 20 décembre 2019 était par conséquent injustifié.

A l'instar de ce que le Tribunal a retenu, l'intimée a bien commis une faute, courant juin 2020, en omettant d'ouvrir les courriers contenant vingt-quatre délais pour répliquer dans des procédures civiles. Bien que celle-ci persiste à contester toute faute, elle échoue à établir qu'il lui aurait été signifié qu'il s'agissait de dossiers à archiver, ce qui n'est corroboré par aucun autre élément du dossier. Pour le surplus, dans la mesure où elle reconnaît elle-même n'avoir pas immédiatement traité ces dossiers au motif qu'elle faisait face à une "charge de travail démesurée" et qu'elle devait procéder en termes de priorité, elle admet dans le même temps qu'il lui incombait de s'en occuper. L'avertissement adressé à l'intimée par l'appelante était en conséquence justifié. Cela étant, l'appelante n'a pas apporté la preuve de ce que ces vingt-quatre délais avaient été manqués, bien qu'elle persiste à affirmer le contraire en appel. Tant l'attestation fournie en septembre 2020 par le client prétendument concerné par cette faute – qui mentionne un "retard" dans le dépôt des écritures y relatives –, que la réduction d'honoraires consentie à celui-ci – laquelle fait uniquement mention de l'avance de frais manquée (point sur lequel il sera revenu ci-après; cf. consid 7.2.1 *infra*) – corroborent que les écritures concernées aient finalement pu être déposées dans le

cadre de la procédure. Si cela ne remet pas en question l'existence d'un manquement de l'intimée, celui-ci s'est avéré sans conséquence particulière pour l'appelante.

L'intimée n'a pas contesté avoir omis d'annoter les séances du Conseil municipal dans l'agenda de D_____, ce qui constituait une faute. L'appelante soutient qu'en raison de ce manquement, D_____ avait raté deux séances importantes en date des 9 et 10 juin 2020. A l'instar de ce que le Tribunal a retenu, en dépit de ce manquement, D_____ s'était rendu à la séance du 3 juin 2020, dont il avait connaissance, quand bien même celle-ci n'avait pas non plus été inscrite dans son agenda par l'intimée. S'il ne peut pas être exclu qu'il ne se soit rendu compte que le 17 juin 2020 qu'il avait manqué les séances des 9 et 10 juin 2020 – bien qu'il paraisse curieux qu'en tant que conseiller municipal il n'ait reçu aucune information à ce sujet antérieurement à la tenue de ces séances, à l'instar des documents qu'il avait demandé à l'intimée d'imprimer en vue de la séance du 3 juin 2020 –, il n'a pas prouvé qu'il se serait rendu aux séances des 9 et 10 juin suivants si celles-ci avaient été correctement inscrites dans son agenda.

L'appelante ne peut pas davantage être suivie lorsqu'elle soutient que l'intimée aurait commis une faute supplémentaire, justifiant son licenciement avec effet immédiat, en fournissant des explications mensongères le 17 juin 2020 afin de justifier son omission d'inscrire les séances dans l'agenda de D_____, soit qu'elle n'aurait pas disposé des accès nécessaires à l'ouverture de la pièce jointe comportant lesdites séances, aucun élément corroborant ses explications n'ayant été apporté. Le seul témoin entendu sur ce point, soit G_____, a en effet indiqué que l'intimée aurait déclaré, au cours de cette conversation à laquelle il a précisé avoir assisté, "qu'elle n'avait pas reçu d'instructions", et d'ajouter qu'elle avait alors été licenciée, avant de rectifier, sur question de l'appelante, que ce sujet avait été abordé mais qu'elle n'avait "peut-être pas été licenciée". En tout état, l'appelante échoue à prouver que l'intimée aurait tenté de se disculper de sa faute – admise en procédure – par le biais d'explications mensongères. Enfin, elle n'apporte aucun élément de preuve quant au fait qu'elle n'aurait découvert le caractère mensonger de ces prétendues excuses que le 22 juin 2020. Il paraît d'autant plus curieux, si l'éventualité de son prochain licenciement avait été évoquée lors de la discussion de l'intimée avec D_____ du 17 juin 2020 et que celui-ci envisageait de procéder à son licenciement avec effet immédiat, que ses éventuelles explications ne fassent l'objet d'une vérification que 5 jours plus tard, l'appelante n'ayant du reste ni allégué ni prouvé en quoi ce laps de temps aurait été nécessaire.

3.2.2 Au vu de ce qui précède, c'est à raison que le Tribunal a retenu que seuls deux manquements pouvaient être reprochés à l'intimée, soit le fait de ne pas avoir ouvert les vingt-quatre courriers contenant des délais dans des procédures

civiles et pour lequel elle avait reçu un avertissement écrit le 8 juin 2020 – lui reprochant d’avoir agi contrairement au devoir de diligence due par l’avocat à son client et d’avoir violé son devoir de fidélité et de loyauté envers elle et précisant qu’une nouvelle erreur de sa part ne serait pas tolérée et qu’un éventuel licenciement serait envisagé en cas de nouveau manquement –, ainsi que l’absence d’annotation des séances du Conseil municipal. Il convient dès lors de déterminer si les deux fautes commises par l’intimée pouvaient justifier que l’appelante prononce son licenciement avec effet immédiat.

Au vu de l’ensemble des circonstances du cas d’espèce, le comportement de l’intimée n’apparaît pas comme ayant été propre à atteindre le rapport de confiance si profondément que la continuation des rapports de travail ne pouvait raisonnablement pas être exigée en respectant le préavis de congé. Un avertissement – le second après l’avertissement écrit du 8 juin dernier, seul avertissement valablement adressé à l’intimée et sans rapport avec son manquement ultérieur – aurait pu être adéquat. Si tel n’était pas le cas selon l’appréciation de l’appelante, un licenciement ordinaire aurait alors constitué une mesure suffisante. En tout état, un licenciement immédiat ne se justifiait pas, étant précisé que l’appelante n’a au demeurant pas allégué ni démontré à satisfaction que les fautes commises par l’intimée avaient conduit à une perte de confiance rendant impossible la poursuite des rapports de travail, à tout le moins pendant la durée du délai de congé ordinaire.

3.2.3 L’appelante fait également valoir qu’elle n’avait découvert que le 22 juin 2020, soit le jour du licenciement immédiat, que, contrairement à ce que l’intimée avait soutenu lors de la réunion du 17 juin 2020 qui avait fait suite à la découverte le même jour de son omission d’inscrire les séances du Conseil municipal dans l’agenda, que celle-ci n’avait pas besoin de disposer des accès (nom d’utilisateur et mot de passe) de D_____. La découverte de l’omission de tenir l’agenda avait, selon l’appelante, fait partir le délai de trois jours ouvrables pour donner le licenciement immédiat. La fausse excuse donnée par l’intimée, qui constituait une faute additionnelle, n’avait quant à elle été découverte que le jour même du licenciement, de sorte que c’est à tort que les premiers juges avaient considéré que le licenciement était intervenu tardivement. Nul n’est toutefois nécessaire de s’attarder sur ce grief de l’appelante en lien avec le délai dans lequel elle a notifié à l’intimée son licenciement avec effet immédiat, le caractère injustifié du licenciement immédiat de l’intimée ayant été scellé ci-avant.

Il peut toutefois être relevé qu’il ressort des éléments qui précèdent que l’appelante n’a pas prouvé n’avoir eu connaissance que le 22 juin 2020 de ce que les prétendues excuses de l’intimée en lien avec son omission d’inscrire les séances du Conseil municipal dans l’agenda de D_____ seraient mensongères. La vérification de la véracité de ces éventuelles excuses aurait aisément pu être effectuée par l’appelante le jour même. Celle-ci aurait ainsi pu procéder au

licenciement de l'intimée le mercredi 17 juin déjà, lorsque D_____ l'a confrontée à son manquement. A tout le moins, elle aurait pu procéder à celui-ci lors des deux jours suivants, soit le jeudi 18 ou le vendredi 19 juin 2020. Bien qu'un délai de trois jours ouvrables puisse être considéré comme approprié par la jurisprudence, la durée admissible doit être examinée au regard de l'ensemble des circonstances. Or, l'appelante n'a apporté aucune explication convaincante quant aux raisons pour lesquelles elle avait attendu le lundi 22 juin 2020 à 19h30 pour procéder au licenciement immédiat de l'intimée. Il peut, au contraire, être constaté avec le Tribunal, que le licenciement immédiat de l'intimée a été prononcé le premier jour ouvrable suivant la réception du certificat médical de l'intimée, sans que ce dernier ne doive être ignoré, au contraire de ce que soutient vainement l'appelante.

3.2.4 Au regard de ce qui précède, en l'absence de justes motifs de résiliation immédiate des rapports de travail au sens de l'art. 337 al. 1 et 2 CO, c'est à raison que les premiers juges ont considéré que le licenciement immédiat notifié à l'intimée le 22 juin 2020 n'était pas justifié.

- 4.** Le Tribunal a retenu que l'intimée avait droit au versement d'un montant de 17'143 fr. 25 bruts (1'300 fr. + 15'843 fr. 25) et 258 fr. 60 nets à titre de salaire pour la période du 23 au 30 juin 2020 et du 1^{er} juillet au 30 septembre 2020, dès lors qu'elle avait été licenciée avec effet immédiat de manière injustifiée le 22 juin 2020, qu'elle bénéficiait d'un délai de congé de deux mois pour la fin d'un mois, lequel devait être prolongé jusqu'au 30 septembre 2020 en raison de son incapacité de travail. Elle avait également droit à 2'017 fr. 25 à titre de paiement de son solde de vacances pour l'année 2020.

L'appelante conteste la prise en compte de l'incapacité de travail de l'intimée entre le 19 juin et le 9 juillet 2020, qui avait fait prolonger le délai de congé d'un mois supplémentaire. Elle conteste également le montant du salaire de l'intimée tel qu'arrêté par les premiers juges pour calculer les indemnités dues, soit notamment le fait que celle-ci avait droit à un treizième salaire.

4.1 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.

La prétention du travailleur fondée sur cet article 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). Elle comprend également le paiement des

vacances lorsque le contrat aurait pu prendre fin normalement dans un délai relativement bref (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 760).

4.1.1 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 CO). 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. 3 CC).

Aux termes de l'art. 336c al. 1 et 2 CC, 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'art. 336c CO.

En cas de licenciement immédiat injustifié durant une période de protection, l'employé est en droit d'exiger ce qu'il aurait gagné si le contrat avait été résilié en observant le délai de congé, c'est-à-dire si le congé avait été notifié à l'échéance de la période de protection. L'indemnité comprend ainsi non seulement le salaire que le travailleur aurait perçu durant le délai de congé, mais également celui que l'employeur aurait dû verser pendant la période de protection de ce délai conformément à l'art. 336c al. 2 CO (PERRENOUD, Commentaire romand, Code des obligations I, 2021 n. 19 ad art. 336c CO et les réf. citées).

Il appartient au travailleur de prouver son incapacité de travail (art. 8 CC), preuve qui est généralement apportée par la production d'un certificat médical, qui jouit d'une force probante accrue, en raison du fait que la rédaction d'un faux certificat est punie par l'art. 318 CP (arrêt du Tribunal fédéral 4D_7/2021 du 12 avril 2021 consid. 4.4 et 4.5). Celui-ci ne constitue toutefois pas un moyen de preuve absolu (arrêt du Tribunal fédéral 4A_587/2020 du 28 mai 2021 consid. 3.1.2 et les arrêts cités). L'employeur peut mettre en cause sa validité en invoquant d'autres moyens de preuve; inversement, le salarié a la faculté d'apporter la démonstration de son incapacité par d'autres biais. Pourront en particulier être pris en compte pour infirmer une attestation médicale le comportement du salarié (p. ex: un travailleur qui répare un toit alors qu'il souffre d'une incapacité de travail totale en raison de douleurs à un genou) et les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée (empêchement consécutif à un congédiement ou au refus d'accorder des vacances au moment désiré par le salarié; absences répétées; production de certificats émanant de permanences ou de médecins reconnus pour leur complaisance; présentation d'attestations contradictoires; attestations faisant uniquement état des plaintes du travailleur ou établies plusieurs mois après le début des symptômes) (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 304).

4.1.2 Le droit suisse ne contient aucune disposition qui traite spécifiquement du bonus (ATF 141 III 407 consid. 4.1). Dans chaque cas, il faut donc, dans une première étape, déterminer par interprétation des manifestations de volonté lors de la conclusion du contrat ou de leur comportement ultérieur au cours des rapports de travail (accord par actes concluants, c'est-à-dire tacite), le contenu du contrat puis, dans une seconde étape, qualifier le bonus convenu d'élément du salaire (art. 322 s CO) ou de gratification (art. 322d CO; ATF 142 III 381 consid. 2.1 et 2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3).

Lorsqu'il est déterminé ou objectivement déterminable – c'est-à-dire qu'il a été promis par contrat dans son principe et que son montant est déterminé ou doit l'être sur la base de critères objectifs prédéterminés comme le bénéfice, le chiffre d'affaires ou une participation au résultat de l'exploitation, et qu'il ne dépend pas de l'appréciation de l'employeur –, le bonus doit être considéré comme un élément du salaire (variable), que l'employeur est tenu de verser à l'employé (art. 322 s. CO; ATF 141 III 407 consid. 4.2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_280/2020 précité consid. 3.1).

En revanche, on se trouve en présence d'une gratification lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable, c'est-à-dire que son versement dépend du bon vouloir de l'employeur et que sa quotité dépend pour l'essentiel de la marge de manœuvre de celui-ci en ce sens qu'elle n'est pas fixée à l'avance et qu'elle dépend de l'appréciation subjective de la prestation du travailleur par l'employeur; le bonus doit alors être qualifié de gratification (ATF 141 III 407 consid. 4.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_280/2020 précité, *ibidem*).

4.2 En l'espèce, les relations de travail entre l'intimée et l'appelante ont été résiliées sans justes motifs par cette dernière, tel que retenu ci-avant (cf. consid. 3.2 *supra*). Partant, l'intimée a le droit au paiement du salaire durant le délai de congé. Il n'est à ce titre pas contesté que, compte tenu de l'ancienneté de l'intimée, le délai de congé était de deux mois.

4.2.1 Il n'est plus non plus contesté en appel que le licenciement a été prononcé le 22 juin 2020, alors que l'intimée était en incapacité de travail depuis le 19 juin et jusqu'au 9 juillet 2020. L'on comprend toutefois des explications de l'appelante que celle-ci considère que le certificat de travail établi par la Dre M_____ serait un certificat de complaisance. Ce faisant, l'appelante s'est contentée de substituer son propre raisonnement à celui du Tribunal sur ce point, sans apporter de preuves permettant de douter de la véracité du certificat médical produit. Aussi, il lui appartenait, en présence d'un tel doute, de mener les investigations propres à les lever, par exemple en demandant à son employée de consulter un médecin qu'elle aurait elle-même choisi et dont la mission aurait été d'infirmier ou de confirmer l'incapacité de travail de l'intimée. Or, l'appelante n'allègue ni ne démontre avoir entrepris une quelconque démarche en ce sens. Le seul fait d'indiquer – sans le

prouver– que c'était la première fois que l'intimée consultait ce médecin et qu'elle ne l'avait plus consulté par la suite est sans pertinence. Elle n'a du reste pas sollicité l'audition du médecin ayant établi ledit certificat médical, ce qu'elle aurait pu faire dans le cadre de la procédure devant le Tribunal. Par ailleurs, le certificat médical a été établi par un médecin pratiquant au sein du service de psychiatrie d'un Centre hospitalier universitaire, et donc à même de diagnostiquer le *burn out* de l'intimée. Rien ne permet de considérer qu'il s'agirait d'un certificat de complaisance. Enfin, l'appelante ne peut davantage être suivie lorsqu'elle soutient qu'il résultait de l'enchaînement chronologique des faits que l'arrêt de travail de l'intimée serait une réaction aux remontrances justifiées de l'appelante et à la haute vraisemblance de son prochain licenciement. Non seulement il ressort du présent arrêt qu'une partie importante des remontrances dont l'intimée a fait l'objet n'étaient pas justifiées, mais il n'apparaît pas non plus que son licenciement était "hautement probable", puisque précisément celle-ci n'avait fait l'objet d'aucun licenciement ni n'avait reçu d'avertissement lors de la discussion qu'elle avait eue avec D _____ en date du 17 juin 2020.

C'est donc à juste titre que le Tribunal a retenu la véracité de l'incapacité de travail de l'intimée et estimé que le délai de congé était, du fait de celle-ci, arrivé à échéance le 30 septembre 2020, étant précisé que l'intimée a perçu un salaire jusqu'au 22 juin 2020 uniquement.

Infondé, le grief de l'appelante sera en conséquence rejeté.

4.2.2 L'appelante ne peut pas non plus être suivie lorsqu'elle affirme que les parties étaient convenues, en sus de la rémunération contractuelle de l'intimée correspondant à 4'500 fr. bruts versés douze fois l'an, d'un bonus discrétionnaire, soit d'une gratification au sens de l'art. 322d CO au versement duquel elle ne disposait d'aucun droit.

Il ressort en effet du chiffre 4 de son contrat de travail du 4 juillet 2019 que l'intimée avait droit, en sus d'un salaire mensuel brut de 4'500 fr., à un "bonus discrétionnaire" correspondant à un mois de salaire, payable en deux fois à fin juin, respectivement fin décembre et, en cas d'année partielle ou de résiliation du contrat, au *prorata* des mois de travail effectués dans le semestre considéré.

Le seul fait que ce dernier montant soit désigné comme "bonus discrétionnaire" est toutefois sans incidence sur sa qualification. Il ressort du texte même du contrat conclu entre les parties que l'intimée avait droit, en sus de son salaire, au paiement d'un mois de salaire supplémentaire, versé en deux fois, soit à fin juin et fin décembre. Peu importe ainsi la dénomination choisie dans le contrat, le versement d'un montant en faveur de l'intimée était ainsi promis par contrat, le montant déterminé – dès lors qu'il correspondait à un mois de salaire – de même

que les modalités de son versement, soit à raison d'une moitié à fin juin et d'une moitié à fin décembre.

C'est à raison que le Tribunal a considéré qu'il s'agissait donc d'un élément du salaire de l'intimée. Cela est en outre corroboré par le fait que l'appelante a versé à l'intimée un montant, qualifié par elle-même de "treizième salaire", avec son dernier salaire, ceci alors même qu'elle venait de la licencier avec effet immédiat. Si ce versement avait réellement été conditionné au seul bon vouloir de l'appelante, celle-ci ne l'aurait pas versé dans de telles circonstances. Peu importe au demeurant que, lors du versement du montant de 2'250 fr. effectué de manière anticipée au mois d'avril 2020, l'appelante ait précisé que ce paiement intervenait à bien plaisir et sans engagement pour l'avenir, qu'il ne faisait pas partie de son salaire contractuel et qu'il était destiné à remercier et encourager son implication dans l'entreprise, ces déclarations n'étant pas à même de contredire le texte du contrat conclu par les parties. Il en va de même des déclarations du témoin G _____, qui ne sont pas davantage pertinentes, dès lors qu'il n'apparaît pas qu'il aurait eu connaissance du contenu du contrat de l'intimée.

Partant, c'est à raison que le Tribunal a retenu que le salaire déterminant de l'intimée s'élevait à 4'500 fr. bruts versés douze fois l'an, auquel s'ajoutait un salaire variable correspondant à un mois de salaire (soit un treizième mois de salaire) lequel était versé à raison d'une première moitié à la fin du mois de juin et d'une seconde moitié à la fin du mois de décembre.

Infondé, le grief de l'appelante sera en conséquence rejeté.

4.2.2 L'appelante ne formule, à raison, aucun autre grief à l'encontre des calculs effectués par le Tribunal, ni à l'encontre des montants octroyés en conséquence à l'intimée en vertu de l'art. 337c al. 1 CO. L'intimée ne les conteste pas davantage. Il n'y a ainsi par conséquent pas lieu de revoir les calculs effectués par le Tribunal, étant précisé que ceux-ci n'apparaissent en tout état pas critiquables.

Partant, ils seront intégralement confirmés.

C'est ainsi à raison que le Tribunal a condamné l'appelante à verser à l'intimée un montant brut total de 19'160 fr. 50 comprenant 1'300 fr. à titre de salaire et salaire variable pour la période du 23 au 30 juin 2020, 2'017 fr. 25 à titre de vacances pour la période du 1^{er} janvier au 30 juin 2020 et 15'843 fr. 25 à titre de salaire et salaire variable pour la période du 1^{er} juillet au 30 septembre 2020), ainsi qu'un montant net de 258 fr. 60 à titre de part patronale des cotisations LPP pour la période du 1^{er} juillet au 30 septembre 2020.

En conséquence, les chiffres 3, 4 et 5 du dispositif du jugement seront confirmés dans la mesure des éléments qui précèdent.

-
5. L'appelante conteste, dans son principe, l'indemnité allouée à l'intimée à titre de licenciement immédiat injustifié. L'intimée reproche quant à elle au Tribunal le montant de l'indemnité qui lui a été octroyée.

5.1 L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire.

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).

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 (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). 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. 766).

Le salaire déterminant pour fixer le montant maximal admis par la loi correspond au salaire brut (fixe et/ou variable) auquel le travailleur avait droit avant le congé immédiat, le cas échéant en calculant un salaire moyen sur les six ou douze derniers mois. Toute forme de rémunération est prise en considération, si elle était due au travailleur, notamment le 13^{ème} salaire (DONATIELLO, Commentaire romand, Code des obligations I, 2021, n° 17 ad art. 337c CO).

Par mois de salaire, il faut se référer ici – contrairement à ce qui prévaut pour l'indemnité due en vertu des art. 337c al. 1 et 2 CO qui vise à replacer l'employé dans la même situation que si le contrat s'était maintenu jusqu'au prochain terme contractuel – non pas à ce que le travailleur aurait gagné s'il n'avait pas été

licencié, mais à sa rémunération mensuelle au moment de la résiliation de son contrat. Compte tenu des diverses solutions proposées par la doctrine quant au salaire déterminant, le juge dispose d'une marge d'appréciation sur ce point (arrêt du Tribunal fédéral 4A_234/2015 du 5 août 2015 consid. 3.2; FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le contrat de travail, code annoté, 2ème éd. 2010, art. 337c CO, n. 3.7; cf. également CAPH/48/2022 du 4 avril 2022 consid. 7.1.2).

Dans un arrêt 4A_234/2015 du 5 août 2015 (repris dans un arrêt ultérieur 4A_161/2016 du 13 décembre 2016), le Tribunal fédéral a relevé qu'il était généralement admis que le salaire brut était déterminant lorsqu'il s'agissait d'arrêter l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO (consid. 3.2), ce qui ne signifiait pas encore qu'une part du treizième salaire devait nécessairement y être incluse; il était en effet possible de se fonder sur le montant que le travailleur avait gagné chaque mois avant son licenciement. Au demeurant, la loi n'imposait pas de s'en tenir strictement à une quote-part du salaire (arrêts du Tribunal fédéral 4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.3; 4A_234/2015 du 15 août 2015 consid. 3.2 et 3.3).

5.2 En l'espèce, au vu du caractère injustifié du licenciement immédiat de l'intimée par l'appelante, il se justifie d'allouer à la première une indemnité à ce titre.

Le grief formulé par l'appelante sur le principe même de l'octroi d'une indemnité à l'intimée, en raison des prétendus manquements de cette dernière à ses obligations professionnelles, ne fera pas l'objet d'un examen approfondi dès lors qu'en l'absence d'une motivation suffisante, un tel grief est manifestement irrecevable. En tout état, aucune circonstance particulière ne justifie de s'écarter du principe de l'octroi d'une telle indemnité, au contraire de ce que semble invoquer l'appelante.

Il convient néanmoins d'examiner si le montant arrêté par le Tribunal est adéquat compte tenu des circonstances du cas d'espèce et des griefs formulés par l'intimée, qui réclame une indemnité correspondant à quatre mois de salaire, ainsi qu'à la prise en compte d'une part de son treizième salaire dans la détermination du montant octroyé en sa faveur.

Il ressort du dossier que le licenciement de l'intimée lui a été signifié alors qu'elle se trouvait en incapacité de travail et que les motifs de licenciement étaient à tout le moins en partie infondés. Ce faisant, l'appelante avait failli à ses obligations à plus d'un titre.

Cela étant, il convient également de relever que l'intimée était âgée de 29 ans seulement au moment de son licenciement, que la durée des rapports de travail était courte, puisqu'elle avait duré moins de deux ans, que l'intimée n'avait rien allégué s'agissant des effets économiques de son licenciement et que depuis lors

elle avait déplacé son lieu de vie à l'étranger, soit au Canada. L'intimée n'a ainsi ni allégué ni prouvé que sa situation sociale aurait été durablement impactée par son licenciement immédiat. En outre, quand bien même elle persiste à les contester en appel, le Tribunal a retenu à raison qu'elle avait à tout le moins commis deux fautes dans les semaines ayant précédé son licenciement, ce qui lui avait valu la notification d'un avertissement écrit après le premier manquement.

En accordant à l'intimée une indemnité équivalant à un mois de salaire brut, sans y inclure une part du treizième salaire, ce qu'il était libre de faire – la prise en compte du treizième salaire n'étant obligatoire que pour déterminer le montant maximal pouvant être accordé à titre d'indemnité – le Tribunal n'a pas mésusé de son pouvoir d'appréciation. Cette indemnité prend en effet adéquatement en compte les différents critères développés par la jurisprudence. La quotité de l'indemnité sera par conséquent confirmée en tant qu'elle s'élève à un montant net de 4'500 fr.

Le chiffre 4 du dispositif du jugement entrepris sera confirmé dans cette mesure.

6. L'appelante conteste en partie le texte du certificat de travail à la délivrance duquel elle a été condamnée.

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

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

Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur, conformément au principe de la bonne foi. Le travailleur n'a pas le droit à une formulation particulière (ATF 144 II 345 consid. 5.2.3; arrêts du Tribunal fédéral 4A_137/2014 du 10 juin 2014 consid. 4; 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1; 4C.129/2003 du 5 septembre 2003 consid. 6.1). La liberté de rédaction reconnue à l'employeur trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur (arrêts du Tribunal fédéral

4A_137/2014 du 10 juin 2014 consid. 4; 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_50/2023 du 5 février 2024 consid. 6.1.2; 4A_270/2014 du 18 décembre 2014 consid. 3.2.1; 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

6.2 L'appelante conteste devoir assortir le nouveau certificat de travail de l'intimée, tel qu'ordonné par les premiers juges, de la mention "Madame B_____ a accompli les tâches qui lui ont été confiées à notre entière satisfaction", compte tenu des fautes commises par l'intimée ayant conduit à son licenciement.

Or, les seuls arguments avancés par l'appelante pour contester le texte du certificat de travail ordonné par le Tribunal ont trait aux prétendus manquements de l'intimée, lesquels ont, pour l'essentiel, été écartés, étant précisé qu'en tout état les fautes commises par l'intimée ne justifiaient pas que son licenciement ne soit prononcé.

S'agissant de la qualité du travail fourni par l'intimée, seul le témoin G_____ a déclaré que celle-ci se serait fortement dégradée depuis fin 2019, à partir de quand l'intimée serait régulièrement arrivée après 9h, alors même qu'elle devait être présente à 9h au plus tard. Cela étant, il n'a fourni aucune indication précise quant à l'allégation de détérioration de la qualité de son travail, laquelle n'est corroborée par aucun élément au dossier.

Les témoins O_____ et I_____ ont au contraire décrit l'intimée comme étant professionnelle, la seconde précisant que son travail était tout à fait correct, qu'elle faisait ce qui lui était demandé et se montrait cordiale et sympathique avec ses collègues. Il ressort par ailleurs des déclarations des témoins K_____ et J_____ que l'intimée était "engagée dans son travail", respectivement "dévouée" à celui-ci. Selon le premier, D_____ appréciait beaucoup l'intimée, de sorte qu'il avait été surpris d'apprendre son licenciement. La seconde à quant à elle relevé qu'elle constatait une bonne ambiance entre eux.

Enfin, quand bien même l'appelante a formulé différents reproches à l'attention de la qualité du travail dans le cadre de la présente procédure, il ressort du dossier que celle-ci était jusqu'alors satisfaite de son travail, puisque lors du versement anticipé d'une part de son treizième salaire en avril 2020, celle-ci l'a notamment remerciée pour son implication pour le succès de l'entreprise au cours de la dernière année. Il ressort ainsi du dossier que l'intimée a délivré des prestations

qui, dans l'ensemble, pouvaient être qualifiées de correctes, ayant été appréciée tant par l'appelante que par ses collègues, ce qui a été corroboré par la majorité des témoins entendus et résulte des pièces établies par l'appelante elle-même.

En outre, alors que l'intimée est fondée à obtenir un certificat de travail comportant une appréciation de la qualité de son travail, l'appelante, qui s'oppose au texte ordonné par le premier juge, ne propose aucune autre formulation qu'elle estimerait davantage conforme à la qualité du travail fourni.

Partant, le texte du certificat de travail visé par le dispositif du jugement entrepris sera en conséquence entièrement confirmé.

7. L'appelante reproche au Tribunal de l'avoir déboutée de ses prétentions reconventionnelles alors que les manquements de l'intimée avaient, selon elle, été établis. Elle réclame en appel le paiement de 58'219 fr. 60 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2020 (soit un montant total de 60'236 fr. 85 compensé avec l'indemnité de 2'017 fr. 25 accordée à l'intimée à titre de vacances et admise par l'appelante) à titre de réparation des dommages causés par les manquements professionnels allégués à l'endroit de l'intimée.

7.1 Selon l'art. 321e al. 1 CO, le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence.

Comme toute responsabilité contractuelle, la responsabilité du travailleur suppose la résiliation de quatre conditions : un dommage, la violation d'une obligation contractuelle, un rapport de causalité adéquate entre ladite violation et le dommage ainsi qu'une faute, laquelle est présumée (ATF 144 III 327, in SJ 2019 I p. 121; arrêts du Tribunal fédéral 4A_210/2015 du 4 octobre 2015 consid. 4.1; 4A_310/2007 du 4 décembre 2007 consid. 6.2; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 161 s; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 14 ad art. 321e CO).

Il appartient à l'employeur de prouver la violation du contrat, le dommage et le rapport de causalité; pour sa part, le travailleur peut apporter la preuve libératoire de son absence de faute (arrêt du Tribunal fédéral 4A_332/2007 du 15 novembre 2007 consid. 3.1).

7.2

7.2.1 En l'espèce, s'agissant du dommage de 60'000 fr. correspondant à la réduction de ses honoraires consentie à son client par l'appelante, il ressort des pièces au dossier que cette réduction a été accordée exclusivement en raison de l'avance de frais manquée ("*misses advance of costs*").

L'appelante ne peut pas être suivie lorsqu'elle soutient que la réduction consentie à son client l'était également en raison des vingt-quatre délais "manqués". A l'instar de ce qu'a retenu le Tribunal, l'appelante a échoué à démontrer que les

délais en question auraient en définitive été manqués. En outre, la note d'honoraires pour laquelle la réduction de 60'000 fr. a été accordée, bien qu'établie en septembre 2020 uniquement, concerne l'activité déployée par l'appelante jusqu'au 31 décembre 2019 (la date de début de la période concernée étant par ailleurs caviardée), soit antérieurement à la date à laquelle les vingt-quatre délais auraient été "manqués". Or, si la réduction consentie concernait également ce dernier événement, la période couverte par la note d'honoraires aurait à tout le moins dû s'étendre jusqu'au mois de juin 2020. L'attestation prétendument établie par le client concerné en septembre 2020 – soit postérieurement au licenciement de l'intimée –, dans laquelle celui-ci confirmait renoncer à "déposer plainte" contre l'Etude pour l'avance de frais manquée et en raison du retard pris dans les réponses compte tenu de la réduction d'honoraires consentie, n'est pas propre à remettre en question le raisonnement qui précède. En tout état, il ne peut pas être exclu que ladite attestation – dont l'authenticité ne peut par ailleurs pas être confirmée – ait été établie aux seules fins de la procédure, dès lors qu'elle est datée du 14 septembre 2020, date à laquelle l'intimée avait d'ores et déjà contesté son licenciement et formulé ses prétentions à l'attention de l'appelante. L'on ne voit du reste pas pour quelle autre raison celle-ci aurait attendu près d'une année pour établir un tel document, le manquement relatif au paiement de l'avance de frais étant survenu en décembre 2019. Enfin, l'appelante n'ayant pas démontré que les vingt-quatre délais avaient, en définitive, été manqués, l'on ne voit pas pour quelle raison elle aurait consenti une réduction à son client à ce titre.

C'est ainsi à raison que les premiers juges ont retenu que la réduction d'honoraires de 60'000 fr. consentie par l'appelante ne trouvait son origine que dans l'avance de frais manquée courant décembre 2019. Or, dès lors qu'il a été établi ci-avant qu'aucun manquement à ses obligations ne pouvait être reproché à l'intimée à ce titre, celle-ci ne peut être tenue de réparer un dommage dont elle n'est pas responsable.

Partant, c'est à raison que le Tribunal a débouté l'appelante de sa prétention, celle-ci n'ayant pas établi de violation contractuelle de l'intimée en lien avec le dommage dont elle demandait réparation.

7.2.2 S'agissant du montant réclamé par l'appelante à hauteur de 236 fr. 85, au titre de réparation du gain manqué résultant de l'absence de D_____ aux séances du Conseil municipal des 9 et 10 juin 2020, le raisonnement du Tribunal doit également être confirmé.

Il n'est à cet égard pas contesté que l'intimée a commis une faute en omettant de noter dans l'agenda de D_____ les séances du Conseil municipal auxquelles il devait assister. Il n'est pas non plus contesté que, s'il s'était rendu aux séances manquées, il aurait perçu des jetons de présence pour un montant correspondant

de 236 fr. 85. Cela étant, l'appelante n'a pas prouvé que l'intéressé se serait rendu auxdites séances si celles-ci avaient été dûment inscrites dans son agenda. Il peut à cet égard être relevé qu'il a pris part à la séance du 3 juin 2020, dont il avait manifestement connaissance, quand bien même celle-ci n'avait pas non plus été inscrite dans son agenda par l'intimée. A cela s'ajoute que si à l'instar de ce que soutient l'appelante, l'une de ces séances était d'une "importance cruciale" pour D_____, il paraît peu probable que sa connaissance de la date de cette séance ne résulte que de son inscription dans son agenda par l'intimée. L'appelante échouant à démontrer que D_____ se serait effectivement rendu aux séances des 9 et 10 juin 2020 et aurait par conséquent perçu la rémunération y relative si celles-ci avaient été inscrites dans son agenda par l'intimée, c'est à raison que le Tribunal l'a déboutée de ses prétentions à ce titre.

7.2.3 Partant c'est à raison que l'appelante a été déboutée de l'ensemble de ses prétentions. En conséquence, nul n'est besoin de procéder à l'examen des conditions relatives à l'exercice de la compensation, l'appelante ne disposant d'aucune créance à l'encontre de l'intimée.

8. Compte tenu de ce qui précède, le jugement entrepris sera entièrement confirmé.
9. La valeur litigieuse de l'appel étant supérieure à 50'000 fr., il y a lieu de percevoir des frais judiciaires pour la procédure d'appel (art. 114 let. c *cum* 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à 800 fr. (art. 5 et 71 RTFMC), mis à la charge de l'appelante qui succombe (art. 95 al. 2 et 106 al. 1 CPC) et entièrement compensés avec l'avance de même montant fournie par celle-ci, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

En revanche, la valeur litigieuse sur appel joint étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires à ce titre (art. 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC).

Conformément à l'art. 22 al. 2 LaCC, il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes.

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevables l'appel interjeté le 3 février 2025 par A _____ SA et l'appel joint formé le 10 avril 2025 par B _____ contre le jugement JTPH/332/2024 rendu le 16 décembre 2024 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/27208/2020.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires de l'appel principal à 800 fr., les mets à la charge de A _____ SA et les compense avec l'avance versée, qui demeure acquise à l'Etat de Genève.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens pour la procédure d'appel.

Siégeant :

Madame Nathalie LANDRY, présidente; Monsieur Claudio PANNO, Madame Karine RODRIGUEZ, 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.