REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/3024/2019-4 **CAPH/4/2021**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 7 JANVIER 2021

Entre

A_____ SA, sise _____ [GE], appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 29 mai 2020 (JTPH/193/2020), comparant par Me Vincent CARRON et Me Catherine WENIGER, avocats, 15bis rue des Alpes, case postale 2088, 1211 Genève 1, en l'Etude desquels elle fait élection de domicile,

et

Madame B_____, domiciliée _____ (France), intimée, comparant en personne.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 11 janvier 2021.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/193/2020, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la pièce produite par B_____ le 18 novembre 2019 (ch. 1), a déclaré également recevable la demande formée le 13 juin 2019 par B_____ contre A_____ SA (ch. 2) et déclare recevable la demande reconventionnelle formée le 2 septembre 2019 par A_____ SA contre B_____ (ch. 3). Quant au fond, le Tribunal des prud'hommes a condamné A_____ SA à verser à B_____ la somme brute de 23'008 fr. 20 (vingt-trois mille huit francs et vingt centimes) (ch. 4), a invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 5), a condamné A_____ SA à verser à B_____ la somme nette de 10'500 fr. (dix mille cinq cents francs) (ch. 6), a ordonné à A_____ SA de remettre à B_____ un nouveau certificat de travail complet, véridique et bienveillant, au sens du considérant 7 de son jugement (ch. 7), a ordonné à A_____ SA de remettre à B_____ une nouvelle attestation de l'employeur internationale au sens du considérant 8 de son jugement (ch. 8). Le Tribunal des prud'hommes a dit qu'il n'était pas perçu de frais (ch. 9), n'a pas alloué de dépens (ch. 10) et a débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 11).

B. **a.** Le 2 juillet 2020, A_____ SA, ci-après cité comme l'Appelante, a formé appel contre ce jugement notifié aux parties le 29 mai 2020, concluant à l'annulation du jugement JTPH/193/2020 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 29 mai 2020, à la condamnation de B_____ à verser à A_____ SA la somme de 750 euros, à la condamnation de B_____ en tous les frais de la cause et au déboutement de B_____ de toute autre conclusion.

b. Dans son mémoire de réponse du 4 septembre 2020, B_____, ci-après l'Intimée, conclut à la confirmation du jugement JTPH/193/2020 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 29 mai 2020, à la condamnation de A_____ SA au versement à B_____ la somme de 15'750 fr. à titre de salaire durant le délai de congé, à la condamnation de A_____ SA au versement à B_____ de la somme de 6'562 fr. 50 à titre de prime de licenciement, à la condamnation de A_____ SA au versement à B_____ de la somme de 801 fr. 35 à titre de vacances non prises, à la condamnation de A_____ SA au versement à B_____ de la somme de 15'750 fr. relatif à l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, à ordonné à A_____ SA de délivrer un certificat de travail final conforme au Code des obligations ainsi qu'une attestation de l'employeur rectifiée à B_____ et finalement, au déboutement de A_____ SA de sa demande d'appel.

c. La Cour de Justice de la Chambre des prud'hommes a rendu une ordonnance le 18 septembre 2020, en considérant que la réponse de l'Intimée pouvait être considérée comme un appel joint, en dépit du fait que l'Intimée, qui plaide en personne, ne l'a pas intitulé comme tel et prolonge le délai de réponse de l'Appelante au 9 octobre 2020.

d. Par courrier adressé à la Cour de Justice de la Chambre des prud'hommes le 1er octobre 2020, l'Intimée confirme qu'elle n'entend pas former d'appel joint et qu'en définitive, elle conclut à la confirmation du jugement JTPH/193/2020 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 29 mai 2020.

e. Par réplique du 7 octobre 2020 sur la réponse de l'Intimée du 4 septembre 2020, l'Appelante conclut à la déclaration d'irrecevabilité de l'appel joint de l'Intimée, si la réponse devait être considérée comme telle, à la déclaration d'irrecevabilité de la réponse de cette dernière du 4 septembre 2020 ainsi que la pièce concernant l'attestation sur l'honneur de C_____ et sur tout nouveau fait avancé par B_____. Quant au fond, l'Appelante conclut à l'annulation du jugement JTPH/193/2020 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 29 mai 2020, à la condamnation de l'Intimée au versement à la société appelante de la somme de 750 euros, à la condamnation de l'Intimée de tous les frais de la cause et au déboutement de l'Intimée de toute autre ou contraire conclusion.

C. La Chambre des prud'hommes a à connaître des faits suivants.

a. A_____ SA est une société de droit suisse dont le but est l'étude et l'exécution des plannings de réorganisation rationnelle de toutes entreprises privées ou publiques ; son siège est à Genève (cf. extrait du Registre du commerce).

A_____ SA disposait d'une succursale en France, sise à R_____ [France], jusqu'à mi-2018 et ensuite à S_____ [France].

b. B_____ a été engagée par A_____ SA à partir du 1er juin 2018 par contrat de travail à durée indéterminée signé le 31 mai 2018 (pièce 1 dem.), en qualité de responsable comptable. Auparavant, cette dernière a travaillé pour la société française du même groupe dès le 26 janvier 2015 (pièce 3 déf.). Le contrat de travail tenait compte de cette ancienneté.

Le salaire annuel prévu par le contrat était de 64'000 fr. brut, versé en douze fois, soit CHF 5'250 fr. brut par mois. L'employé disposait de quatre semaines de vacances par an.

Le contrat de travail prévoyait une indemnité d'ancienneté en faveur de l'employée, équivalent à un quart de mois de salaire par année de service pour les dix premières années. Cette prime était allouée seulement si l'employeur venait à résilier le contrat et sous réserve d'une faute grave de l'employée.

La teneur de la clause 14 du contrat de travail est la suivante :

« 14. Résiliation

Le présent contrat peut être dénoncé en tout temps par chacune des parties par congé donné pour la fin d'un mois respectant les délais de congé fixés par le

Code des obligations (art. 335c CO). La résiliation avec effet immédiat au sens de l'art. 337 CO demeure réservée.

Si le présent contrat est résilié par l'Employeur, l'Employeur versera au Collaborateur, sauf faute grave de celui-ci, une indemnité brute de ¼ de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années et de 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11ème année, l'indemnité est limitée à 12 mois de salaire. L'ancienneté est calculée à partir de la date de rupture effective du contrat de travail, c'est-à-dire la fin du délai de congé, même si celui-ci n'est pas exécuté.

Le salaire de référence est déterminé en prenant compte de la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ».

c. Le 14 juin 2018, B_____ a été entendue en qualité de témoin auprès du Ministère public de la Confédération dans le cadre d'une procédure concernant une attaque cybercriminelle qui avait frappé la société appelante. Selon les renseignements du Ministère public de la Confédération, l'Appelante a été victime d'une escroquerie de type « social engineering » (pièce 4 déf. p. 2 s.).

d. Le 23 octobre 2018, l'Appelante a émis un certificat de travail intermédiaire à l'Intimée. Ce certificat mentionnait que cette dernière était employée par A_____ SA depuis le 1er juin 2018 et décrivait les différentes tâches qui lui étaient attribuées. Il était aussi fait mention de l'attaque cybercriminelle qu'avait subie l'Appelante en juin 2018, événement qui avait justifié, selon l'Appelante, la division du service comptable en deux sections : l'Intimée exerçait ses fonctions pour la succursale française et la succursale suisse était gérée par une équipe depuis l'Espagne. Ce certificat décrivait également l'attitude rigoureuse et sérieuse de l'Intimée dans l'exercice de son travail. Était également fait mention de ses bonnes relations avec les autres membres de l'équipe mais l'Appelante avait tout de même souligné sa naïveté occasionnelle (pièce 5 dem.).

e. Par courrier du 24 octobre 2018, l'Intimée a requis la rectification de ce certificat de travail intermédiaire. Elle a insisté sur le changement de sa date d'entrée en fonction au sein de l'entreprise, soit le 26 janvier 2015, la raison de la réorganisation du service comptable et également sur les termes utilisés pour qualifier son travail.

f. Par courrier du 13 novembre 2018, l'Appelante a accepté de modifier la date d'entrée en fonction de l'Intimée sur ledit certificat mais a refusé d'entrer en matière sur le reste (pièce 7 dem.).

g. Le 19 novembre 2018, l'Appelante a notifié à l'Intimée la résiliation des rapports de travail lors d'un entretien avec D_____, administrateur de la société (fait admis par les parties).

Le licenciement a été confirmé par courrier daté du même jour, remis en mains propres de l'Intimée. Ce courrier faisait également mention de la libération de son obligation de travailler pendant le délai de congé de deux mois. Son éventuel solde de vacances était considéré comme pris durant cette période de libération (pièce 2 dem.).

h. Le 22 novembre 2018, E_____, collègue de l'Intimée, a envoyé un courriel à D_____, ayant comme objet « F_____ PROBLEME ». Elle faisait état d'un problème d'affichage de congés sur les fiches de paie de quatre employés. Elle a indiqué ne pas savoir rétablir tous les paramètres qui avaient été modifiés et avoir consulté le journal des évènements. Elle a ajouté, à la suite de ses déclarations, une « Liste des évènements » sur laquelle figurait une ligne encadrée, mentionnant le nom de l'Intimée (pièce 5 déf.).

Le 26 novembre 2018, un représentant de l'entreprise F_____ a envoyé un courriel à D_____, par lequel il prenait note que ce dernier avait besoin d'une analyse et d'une remise en état du servie de paie de A_____ SA (pièce 6 déf.).

D_____ a répondu par courriel du même jour qu'il avait besoin d'un rapport d'audit indiquant que ces paramétrages avaient été effacés par l'Intimée (pièce 6 déf.).

i. Par courrier recommandé du 26 novembre 2018, l'Appelante a résilié avec effet immédiat le contrat de travail de l'Intimée au motif que cette dernière avait saboté le logiciel de paie de la société appelante le jour de son licenciement, soit le 19 novembre 2018. Il était précisé que l'Intimée avait modifié plusieurs paramètres dans le programme de gestion des salaires, et cette action avait eu pour conséquence de supprimer des rubriques dans la rémunération des employés. La société appelante a aussi indiqué qu'il s'agit d'une collaboratrice qui a découvert ces modifications et que les agissements de l'Intimée avaient nui et porté un préjudice grave à la société.

j. Le 30 novembre 2018, l'Intimée requière une nouvelle fois la rectification de son certificat de travail intermédiaire, ce à quoi l'Appelante répond qu'elle pouvait lui fournir un certificat final à sa demande. Cette dernière a toutefois attiré l'attention de l'Intimée sur le fait que la grave violation de son devoir de fidélité, qui avait motivé son licenciement avec effet immédiat, pouvait devoir être invoquée (pièce 10).

k. Le 20 décembre 2018, D_____ a reçu un courriel d'un représentant de l'entreprise F_____ ayant pour objet « A_____ SA INTERVENTION 05/12/2018 », par lequel était décrit l'intervention qui avait eu lieu le 5 décembre 2018. Ce représentant a constaté :

« Dans les paramètres sociétés la gestion des congés payés ainsi que la gestion des saisies arrêt ont été décochés. Pour confirmation vous pourrez consulter le journal des évènements dans Administration/traitements :

Evènement : Paramètre société

Date/heure : 19/11/2018, 16 :28

Utilisateur : B_____

Situation rétablie par Madame E_____ avant de traiter les paies du mois de novembre.

L'incidence avant rétablissement était que l'acquisition ou le calcul des congés payés [sic] n'était plus opérationnel.

Après comparaison entre octobre et novembre nous n'avons pu déceler avec Madame E_____ aucune autre anomalie » (pièce 7 déf.).

Le prix de cette intervention s'élevait à 750 euros, selon la facture produite à la société appelante (pièce 8 déf.).

l. Par la suite, l'Intimée s'est trouvée en incapacité de travail pendant une durée de cinq jours à compter du 16 janvier 2019 (pièce 4 dem.).

m. L'Intimée a déposé à l'office postale une requête en conciliation le 4 février 2019 où elle assigne l'Appelante au paiement de la somme de 38'863 fr. 85.

Une audience de conciliation a eu lieu le 14 mars 2019, sans succès. Dès lors, l'Intimée a reçu une autorisation de procéder.

n. Par demande ordinaire déposée au greffe du Tribunal des prud'hommes le 13 juin 2019, l'Intimée réitère sa demande en assignant l'Appelante au paiement de la somme de 38'863 fr. 85. La somme se décompose comme suit :

- 23'113 fr. 85 — Brut, à titre de salaire durant le délai de congé, d'indemnité pour jours de vacances non pris en nature en janvier et février 2019 et de prime de licenciement ;
- 15'750 fr. — net, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, équivalente à trois mois de salaire.

L'Intimée a également conclu à la production, sous peine d'amende, d'un certificat de travail et d'une attestation de l'employeur pour le chômage.

L'Intimée a également allégué, pour appuyer ses conclusions, que le licenciement immédiat était injustifié. Elle a contesté avoir modifié le logiciel de comptabilité et assure ne pas avoir eu la volonté de causer un quelconque dommage à son employeur et d'avoir commis par-là une faute grave. Elle a également qualifié les accusations de l'Appelante comme diffamatoires et reproche à cette dernière de ne jamais lui avoir donné l'occasion de s'exprimer sur les faits reprochés. Elle a invoqué également voir une manœuvre de l'Appelante pour ne pas s'acquitter du salaire durant le délai de congé ainsi que la prime de licenciement.

L'Intimée a précisé le détail de la somme brute réclamée : 15'750 fr. à titre de salaire durant le délai de congé, 6'252 fr. 50 à titre de prime d'ancienneté et 801 fr. 35 à titre d'indemnité pour jours de vacances non pris en nature en janvier et février 2019.

Elle a insisté également sur le fait que le certificat de travail qu'elle réclamait devait être conforme au principe de bienveillance et comporter des appréciations positives conformes à la réalité sans mention des faits reprochés vu qu'ils étaient contraire à la vérité.

o. Par courrier recommandé du 30 août 2019, l'Appelante a transmis à la demanderesse un certificat de travail final, dans lequel il était mentionné « En novembre 2019, elle a néanmoins détruit la confiance placée en elle par une violation grave de son devoir de loyauté et de fidélité envers l'entreprise, conduisant à la fin immédiate des rapports de travail » (pièce l0 déf.).

p. Par mémoire de réponse et demande reconventionnelle déposés au greffe du Tribunal des prud'hommes le 2 septembre 2019, l'Appelante a conclu au déboutement de la partie adverse de ses conclusions et à la condamnation de cette dernière au paiement de 750 euros, à titre de réparation du dommage qu'elle avait causé.

Elle a notamment allégué que, dans les instants qui avaient suivi son licenciement ordinaire, l'Intimée avait modifié plusieurs paramètres du système de gestion de salaire à l'aide de son mot de passe personnel. La demanderesse avait décidé de lui nuire, ainsi qu'à la tenue de sa comptabilité salariale et à l'ensemble de ses employés, en décochant plusieurs paramètres du système comptable, ayant pour effet de modifier leurs salaires dus et le solde de leurs congés-payés.

Ces actes constituaient un manquement particulièrement grave de la demanderesse à son devoir de fidélité nécessitant un licenciement immédiat. Sa culpabilité était confirmée car elle était, avec sa collègue E_____, la seule personne à pouvoir accéder aux paramètres du système comptable et donc à même de les modifier. Au moment des faits, E_____ s'entretenait avec D_____ et c'était d'ailleurs cette dernière qui avait signalé la modification le 22 novembre 2019.

Le caractère grave de ces actes et le manquement à la fidélité de son employeur les obligeaient à mentionner cela dans le certificat de travail final.

L'Appelante a produit, en annexe de son mémoire, une attestation de l'employeur internationale mentionnant notamment sous « motif de congé », « justes motifs selon art. 337 CO ».

q. Par mémoire de réponse déposé au greffe du Tribunal des prud'hommes le 30 septembre 2019, l'Intimée a conclu au déboutement de l'Appelante de ses conclusions.

Préalablement, la demanderesse a conclu à la production d'un certain nombre de pièces dont la production des relevés téléphoniques de D_____ du 19 novembre 2018.

Elle a, en outre, modifié ses conclusions en ce sens qu'elle a modifié sa conclusion relative à la production de l'attestation de l'employeur pour le chômage, exigeant une rectification des erreurs inscrites sur celle-ci.

À l'appui de ses conclusions, la demanderesse a allégué n'avoir jamais failli aux exigences de sa fonction et n'avoir jamais fait l'objet d'un quelconque avertissement écrit ou remarque sur la qualité de son travail.

Elle a contesté avoir modifié les paramètres du logiciel et relevé qu'aucune preuve n'avait été apportée à cet égard. Elle relate les faits comme suit :

Le 19 novembre 2019, D_____ l'avait convoquée dans son bureau pour 16h15. Quand elle y était allée à l'heure indiquée, D_____ était au téléphone, si bien qu'elle était retournée dans le bureau de la comptabilité, où se trouvaient E_____ et G_____, un de ses collègues comptables. Vers l6h25, D_____ était venu la chercher et elle l'avait suivi dans son bureau. A 16h28, elle se trouvait en entretien avec D_____, dans le bureau de ce dernier.

La demanderesse a précisé qu'à ce moment-là, le logiciel de paie F_____ était ouvert sur son propre écran. Les personnes dédiées à la comptabilité, E_____ et G_____, avaient ainsi un accès très aisé sur son ordinateur pendant son absence.

Elle a ajouté qu'à chaque licenciement opéré par la société appelante, l'ordinateur de la personne licenciée était immédiatement déconnecté par le service informatique. Il était étrange que rien n'ait été fait pour son ordinateur.

En juillet 20l7, la direction de la défenderesse avait déjà eu recours à de telles accusations pour licencier H_____ avec effet immédiat.

r. Par mémoire déposé le 17 octobre 2019, l'Appelante s'est déterminée sur le mémoire du 30 septembre 2019. Elle a, en substance, contesté les faits allégués

par l'Intimée et souligné le fait qu'à l'heure des faits reprochés, cette dernière était seule dans son bureau.

La défenderesse a en outre indiqué que, s'agissant des relevés téléphoniques concernant D_____, l'opérateur concerné l'avait informée ne plus être en mesure de lui délivrer des extraits concernant ces dates.

s. À l'audience des débats d'instruction du 18 novembre 2019, les parties ont persisté dans leurs conclusions.

Une ordonnance d'instruction et de preuve a été notifiée en audience, à teneur de laquelle l'audition des témoins suivants était notamment admise comme moyen de preuve : E_____, G_____, I_____, J_____, K_____, L_____, H_____, M_____ et N_____.

t. À l'audience des débats principaux du 13 janvier 2020, E_____, comptable auprès de la société appelante et entendue en qualité de témoin, a confirmé que l'Intimée était responsable de la comptabilité au sens de la société appelante en Suisse, qu'elle avait de bonnes très relations avec ses collègues, que ses relations avec la hiérarchie étaient bonnes et qu'elle assumait ses tâches professionnelles correctement.

E_____ a ajouté qu'avec l'Intimée, elles travaillaient uniquement sur la comptabilité française depuis septembre 2018 en raison d'une charge trop importante de travail. La partie suisse relevait désormais de la responsabilité de G_____, employé espagnol de la société appelante.

Elle a expliqué que lors de l'établissement des salaires, elle avait constaté des différences notamment l'indemnité compensatrice des congés payés qui n'apparaissait pas en bas de page. Elle avait consulté le journal des évènements où se trouvaient toutes les manipulations dans le détail. Le journal des évènements indiquait que les données avaient été effacées à 16h28 le 19 novembre 2018 et que la personne qui avait effectué la manipulation était B_____. D'après son souvenir, le 19 novembre 2018, elle n'avait pas eu les logins de l'Intimée. E_____ a indiqué qu'il arrivait très exceptionnellement que les mots de passe personnels soient mutuellement transmis entre collègues.

Elle a ajouté croire se souvenir que le 19 novembre 2018, D_____ était venu dans le bureau qu'elle partageait avec l'Intimée entre 15h30 et 15h45. Il avait demandé à cette dernière de venir le voir avant qu'elle ne rentre chez elle, soit aux alentours de 16h. l'Intimée s'était rendue dans le bureau de D_____ mais elle était immédiatement revenue et ce dernier était venu la chercher ensuite.

E_____ a indiqué ignorer combien de temps l'entrevue avait duré. À son retour, l'Intimée lui avait annoncé qu'elle venait d'être licenciée. Elles avaient discuté

quelques minutes et D_____ était venu la chercher à son tour. Ce dernier lui avait expliqué que l'Intimée avait été licenciée en raison d'une perte de confiance et parce que cela n'allait plus avec elle. La témoin a précisé qu'elle ne s'y attendait pas du tout et elle était choquée.

Quand elle était revenue, l'Intimée avait rangé ses affaires et était déjà en manteau et portait son sac, prête à partir. Elles avaient quitté les locaux ensemble, vers 16h50. Elle n'avait ni vu ni pu voir B_____ "saboter" le logiciel.

E_____ a précisé qu'entre l6h et 17h, le 19 novembre 20l8 se trouvaient dans les bureaux : l'Intimée, D_____, I_____ et elle-même. Durant l'entretien de licenciement de l'Intimée, il n'y avait que E_____ dans leur bureau commun. À sa connaissance, personne ne s'était approchée de l'ordinateur de B_____ et personne n'était entré dans le bureau. Elle a toutefois confirmé que B_____ se trouvait seule dans leur bureau commun au moment où elle-même l'avait quitté et celui où elle était revenue. Elle ne l'avait pas vue éteindre son ordinateur. Selon elle, à part l'Intimée, personne ne connaissait le logiciel F_____.

E_____ a encore déclaré que le service informatique pouvait débloquer à distance le compte informatique des employés, ce qui permettait de recréer un nouveau mot de passe en cas d'oubli.

Entendu en qualité de témoin, G_____, comptable de la société appelante et basé en Espagne, a expliqué qu'il se rendait en Suisse ponctuellement. Il était responsable de la comptabilité suisse depuis août 2018.

Le 19 novembre 2018, il se trouvait dans les bureaux de A_____ SA. D_____ lui avait demandé de les quitter au moment où l'Intimée se voyait notifier son congé. Il avait alors quitté les bureaux vers 16h15 environ. Au même moment, l'Intimée se trouvait dans le bureau de D_____. Il a affirmé ne pas avoir utilisé l'ordinateur de B_____ ce jour-là.

u. À l'audience des débats principaux du 20 janvier 2020, M_____, employée de la société appelante de février 2015 à mai 2018, en qualité d'assistante administrative dans le service de comptabilité, a expliqué avoir été licenciée pour raison économique. À la suite de son entretien de licenciement, ses accès informatiques avaient été immédiatement coupés.

M_____ a déclaré que l'Intimée avait été sa responsable hiérarchique. Selon elle, cette dernière était droite, carrée, consciencieuse et travaillait beaucoup. Elle avait de bons rapports avec ses collègues et sa hiérarchie.

M_____ a affirmé que E_____ connaissait très bien le logiciel comptable et de paie, était autonome sur celui-ci ainsi que sur son paramétrage et le formatait en l'absence de B_____.

Elle a expliqué que E_____, l'Intimée et elle-même avaient toutes le login l'une de l'autre, au cas où l'une d'entre-elles devait être absente. Le service informatique de T_____ [Espagne] détenait aussi leurs mots de passe.

M_____ a ajouté qu'elle saisissait régulièrement les factures O_____ et P_____ qui faisaient partie de leurs fournisseurs. La facture permettait de voir clairement qui appelait et à quelle heure. Ces factures se trouvaient classées dans le classeur fournisseurs sous les lettres « _____ » et « _____ » [initiales de O_____ et P_____] et étaient gardées jusqu'à la clôture du bilan, puis archivées pendant plusieurs années.

La témoin a indiqué avoir vu Q_____ après son licenciement. Cette dernière était très déprimée et touchée par les accusations dont elle faisait l'objet.

Entendue en qualité de témoin, N_____, employée auprès la société appelante France, de novembre 2004 à avril 2018, en qualité de secrétaire, a également indiqué avoir été licenciée pour motif économique. Au retour de l'entretien de licenciement, elle n'avait plus eu ses accès informatiques.

Selon elle, l'Intimée était très professionnelle et très investie. Elle répondait volontiers à toutes questions. Elle avait de bons rapports avec ses collègues, le personnel administratif en l'occurrence et sa hiérarchie.

H_____, secrétaire auprès de la société appelante France de 1992 à 2000, puis de 2006 jusqu'en 2017, a indiqué avoir été mise à pied. Au retour de son entretien de licenciement, elle n'avait plus eu ses accès informatiques.

Elle n'avait pas travaillé dans la même équipe que l'Intimée, mais lorsqu'elle avait des questions d'ordre comptable, cette dernière apportait toutes les réponses et les fiches de paie étaient parfaitement établies. D'après ce qu'elle avait pu voir, l'Intimée avait des bons rapports avec ses collègues et sa hiérarchie. Elle l'avait revu après son licenciement, cette dernière était anéantie.

v. À l'audience des débats principaux du 27 janvier 2020, le témoin I_____, employé auprès de la société appelante depuis juillet 2012, a déclaré que ses rapports avec l'Intimée étaient bons.

Le licenciement de cette dernière s'était situé entre 16h et l7h. Il avait vu l'Intimée partir avec D_____ qui était venu la chercher. Ils avaient quitté le bureau ensemble. Son bureau était séparé de celui de la comptabilité par une vitre et il se voyaient donc les bureaux de la comptabilité.

L'entretien entre B_____ et D_____ avait duré environ cinq-dix minutes. B_____ s'était rendue à son bureau après cet entretien et ce dernier était venu très rapidement après chercher E_____. Cette dernière et D_____ s'étaient retirés

dans le bureau du second. L'Intimée était restée environ cinq minutes devant son ordinateur. Le témoin a précisé que de son bureau, il ne voyait que le dos de l'ordinateur de B_____ et était donc dans l'incapacité de dire ce que celle-ci avait fait pendant ces cinq minutes.

La demanderesse avait ensuite pris ses affaires et mis son manteau et lui a indiqué qu'elle venait de se faire licencier.

I_____ a indiqué que deux jours plus tard, E_____ l'avait interpellé, paniquée, expliquant que les données relatives aux congés n'apparaissaient pas sur les fiches de salaires et qu'elle n'en comprenait pas la raison. Tous deux ont alors pensé qu'il s'agissait d'un bug informatique.

E_____ l'avait rappelé peu après pour l'informer qu'elle avait réussi à trouver le journal des opérations et ils avaient découvert que le problème provenait d'une action du poste de l'Intimée, datée de son dernier jour de travail et située dans le créneau horaire où celle-ci se trouvait encore dans les bureaux, après son licenciement.

Le témoin K_____, employé de février 1998 à juillet 2017 au sein de A_____ SA Belgique, France et Suisse et ancien directeur général de la structure suisse comprenant le bureau français sis à R_____ [France], a expliqué avoir engagé l'Intimée en 2015.

Selon lui, l'Intimée avait professionnellement une grande maîtrise d'elle-même et de la comptabilité française et suisse. Elle était d'une précision absolue et d'une grande réactivité.

Elle était responsable du service comptable ainsi que de E_____. Elle avait dirigé ce service de façon professionnelle.

Il indiquait également que l'intimée avait été plusieurs fois au bénéfice d'une augmentation de salaire et qu'il n'y avait eu aucun motif d'insatisfaction ou de mécontentement concernant son travail.

Il ignorait qui disposait des accès au logiciel comptable mais selon lui, il y avait plusieurs personnes dont l'Intimée, le directeur financier, E_____ et peut-être M_____. Il était certain en revanche que plusieurs personnes avaient accès aux paramétrages du logiciel. E_____ jouissait d'une autonomie en l'absence de l'Intimée et avait donc accès au logiciel.

Pour lui, le service informatique de T_____ [Espagne] avait également accès aux paramètres du logiciel et aux données traitées.

K_____ dit avoir rencontré l'Intimée après son licenciement qui était très affectée. Elle dit être très atteinte non pas par le licenciement en lui-même mais par le motif de celui-ci qui portait atteinte à son intégrité.

K_____ a déclaré qu'il avait engagé l'Intimée au sein de sa société nouvellement créée en tant que comptable spécialisée.

Il a précisé qu'après son propre entretien de licenciement, comme directeur général et administrateur, il s'était trouvé déconnecté immédiatement de tout accès informatique, ordinateur, téléphone, etc.

w. Par courrier du 30 janvier 2020, la défenderesse a déposé un bordereau de pièces nouvelles, en réponse aux auditions des témoins M_____, N_____, H_____ et K_____.

x. A l'audience de débats principaux du 3 février 2020, l'Intimée a indiqué ne pas s'opposer à la production de ces pièces.

Entendu en qualité de représentant de l'Appelante, D_____ a expliqué que les seules personnes informées du licenciement de l'Intimée étaient d'une part, sa hiérarchie et d'autre part, Me Catherine WENIGER avec laquelle il avait préparé la lettre de licenciement. À sa demande, G_____ avait quitté les locaux car il voulait se prémunir de tout comportement intempestif notamment de l'Intimée. La procédure de licenciement était simple, il avait convoqué cette dernière dans son bureau pour lui faire part de la décision et quand elle l'avait quitté, il avait informé E_____ du licenciement.

Il n'avait pas d'avis quant à l'état d'esprit de l'Intimée à la fin de leur entretien, il ne l'avait pas analysé. Son entrevue avec elle avait duré très peu de temps, environ dix minutes. I1 était incapable de dire exactement à quelle heure l'Intimée s'était trouvée dans son bureau mais il devait être 16h, l6hl5. E_____ l'avait rejoint tout de suite après l'intimée, après qu'il soit allé la chercher.

D_____ a indiqué que l'incident du détournement d'argent avait soulevé des interrogations concernant l'Intimée, même si la police leur avait expliqué que les escrocs étaient particulièrement doués. Il n'y avait eu aucun avertissement ni courrier à son intention à la suite de cet incident. Le témoin a ajouté que le dossier de l'Intimée ne comprenait aucun avertissement ni aucune mesure disciplinaire.

L'Intimée avait été licenciée, à la suite de nombreuses observations faite par le directeur financier, de manquements que la société appelante avait estimé ne plus être tolérables et ce, dans le contexte d'un détournement de plusieurs centaines de milliers de francs.

D. L'instance précédente a condamné A_____ SA au versement de la somme brute de 23'008 fr. 20, ainsi que la somme nette de 10'500 fr. à B_____ et à la remise d'un nouveau certificat de travail final ainsi qu'une nouvelle attestation de l'employeur internationale rectifiée.

a. Le Tribunal s'est déterminé sur la recevabilité de la pièce invoquée par B_____, et l'a déclaré recevable. Au sujet de la licéité du licenciement immédiat de cette dernière, les premiers juges ont retenu que A_____ SA n'avait pas réussi à prouver le manquement grave au devoir de fidélité de B_____ et ont donc déclaré que le congé immédiat était injustifié. Concernant la somme brute demandée par B_____ à titre de salaire durant le délai de congé, d'indemnités pour jours de vacances non pris en nature et de prime de licenciement, l'instance précédente a condamné A_____ SA au versement à B_____ de la somme relative à son salaire durant les mois du délai de congé, au versement d'une somme équivalente à ses jours de vacances non pris au versement de la prime d'ancienneté prévue dans le contrat de travail entre les deux parties. S'agissant du de l'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée réclamée par B_____, le Tribunal des prud'hommes a retenu que cette dernière avait bien le droit à une indemnité vu que le licenciement immédiat était sans fondement, et a donc condamné A_____ SA au versement d'une indemnité équivalente à deux mois de salaire pour B_____. En outre, les premiers juges ont conclu à la production d'un certificat de travail final fidèle à la réalité, complet et bienveillant ainsi qu'à la rectification de l'attestation de l'employeur internationale. Le Tribunal des prud'hommes a finalement débouté A_____ SA de sa conclusion relative à la condamnation de B_____ au paiement de 750 euros à titre d'indemnité en réparation du dommage subi. Vu que A_____ SA fonde sa demande sur le motif à l'origine du licenciement de B_____, et que les faits afférents à cette demande n'ont pas été prouvés, les premiers juges ont estimé que cette demande était sans objet.

E. Dans son acte d'appel du 2 juillet 2020, l'Appelante a fait grief au Tribunal des prud'hommes d'avoir retenu que les motifs du licenciement immédiats avaient été prouvés. La société appelante a également fait grief aux premiers juges de ne pas avoir reconnu que cette dernière avait effectivement vérifiés les faits dénoncés et qu'elle avait effectivement bien respecté l'incombance temporelle qui l'obligeait. L'Appelante a contesté ensuite le fait que le Tribunal n'ait pas affirmé que le licenciement immédiat était justifié. L'Appelante a encore fait grief aux premiers juges d'avoir compensé les vacances non prises de l'Intimée et d'avoir alloué à cette dernière une indemnité de licenciement au sens du contrat de travail. En outre, l'Appelante a plaidé qu'aucune indemnité pour résiliation injustifiée ne devait être allouée, que ni le contenu du certificat de travail ni l'attestation de l'employeur internationale n'avait à être modifiés au sens du jugement de première instance. Finalement, l'Appelante a fait grief au Tribunal des prud'hommes de ne pas avoir reconnu son dommage et de ne pas lui avoir alloué la somme demandée.

F. Par réponse du 4 septembre 2020 et courrier du 1er octobre 2020, l'Intimée a demandé la confirmation du jugement JTPH/193/2020 du Tribunal des prud'hommes du 29 mai 2020. Elle a également affirmé que sa réponse du

4 septembre 2020 ne constituait pas un appel joint et donc que ses conclusions s'arrêtaient à ce que les premiers juges avaient décidés.

G. Par mémoire de réplique du 7 octobre 2020, l'Appelante a conclu à l'irrecevabilité de l'appel joint ainsi que des faits et de la nouvelle pièce apportées par l'Intimée, si la réponse de cette dernière devait être considéré comme telle par le Tribunal de céans. Hormis cela, l'Appelante a persisté sinon dans ses conclusions.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de trente jours et suivant la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1, 145 al. 1 let. a, 146 al. 1 et 311 CPC), à l'encontre d'une décision finale de première instance rendue dans une affaire de nature pécuniaire, qui statue sur des conclusions dont la valeur litigieuse, compte tenu de l'ensemble des prétentions demeurées litigieuses en première instance, est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 et 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Il a été déposé dans le délai de 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC), et respecte au surplus la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC).

L'appel est dès lors recevable.

1.2 L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'instance d'appel dispose ainsi d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuées par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC en lien avec l'art. 310 let. b CPC; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 2).

1.3 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire est applicable (art. 219 ss CPC). La cause est soumise aux maximes des débats (art. 55 al. 1 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

2. Pour pouvoir se prononcer sur les conclusions de l'Appelante, il convient tout d'abord d'examiner si le licenciement immédiat était justifié.

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

Selon l'art. 8 CC, il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'apporter la preuve de leur existence, ainsi que les circonstances justifiant une réduction des indemnités au sens de l'art. 337c al. 2 et 3 CO (ATF 130 III 213, consid. 3.2 ; GLOOR, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n.7l ad art. 337 CO, p. 769 ; DTETSCHY, Les conflits de travail en procédure civile suisse, thèse 2011, n. 589, p.252).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour "justes motifs" est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure. Deux conditions cumulatives doivent être remplies pour retenir l'existence d'un juste motif : le manquement imputé au partenaire contractuel doit être objectivement grave et, subjectivement, il doit avoir effectivement détruit le lien de confiance, indispensable au maintien des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3).

Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 précité consid. 4.1). L'employeur peut toutefois s'en abstenir lorsqu'il ressort de l'attitude de l'employé qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1).

Une résiliation immédiate peut intervenir alors que le congé a déjà été signifié de manière ordinaire. Toutefois, il convient de se montrer d'autant plus strict dans l'admission du caractère justifié du licenciement immédiat que la durée du contrat qui reste à courir est faible (arrêt du Tribunal fédéral 4C_26512004 du 1er octobre 2004). En outre, un licenciement immédiat durant le délai de congé ne peut en principe pas intervenir pour les mêmes motifs que ceux ayant conduits au licenciement ordinaire du travailleur en cause (CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, 2009, n. I ad art. 337 CO, p. 556 ; WYLER, Droit du travail, 3e éd. 2014, p. 594 ; AUBERT, Commentaire romand, Code des obligations I, 2e éd. 2012, n. 14 ad art. 337 CO).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO) ; il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF
142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du

type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1). La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (arrêts du Tribunal fédéral 4A_225/2018 précité consid. 4.1; 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2.1 et les arrêts cités).

Le Tribunal fédéral exige qu'en cas de soupçon de commission d'un manquement de la part d'un travailleur, l'employeur s'efforce de vérifier les faits dénoncés et que le travailleur puisse équitablement défendre sa position lorsque son honneur est compromis et être mis en mesure de se défendre contre toute accusation portée contre lui (arrêt du Tribunal fédéral 4A_69412015 du 04 mai 20l6 consid. 2.3 ss). L'employeur doit mettre en œuvre une procédure préalable à la prise de décision, qui garantisse que cette prise de décision ne soit pas effectuée de manière arbitraire (WITIG, Droit du travail, Genève - Zurich - Bâle 2018, p.284).

2.2 En l'espèce, il ressort des faits admis par les parties que l'Appelante a mis un terme avec effet immédiat au contrat de travail qui la liait avec l'Intimée le 26 novembre 2018. L'Appelante justifiait ce congé car elle reprochait à l'Intimée d'avoir saboter le logiciel de paie informatique de A_____ SA suite à l'annonce de son licenciement ordinaire le 19 novembre 2018.

L'Appelante soutient toujours cela envers l'Intimée et le justifie en citant la dénonciation faite par courriel de E_____ à l'attention de D_____, qui annonce qu'il s'agit du nom d'utilisateur de l'Intimée qui a été utilisé, et qui est apparu sur le journal des événements du logiciel, lors de la modifications des paramètres du logiciel.

Le Tribunal de céans relève quatre points contestés par les parties méritant d'être pris en considération.

Tout d'abord, l'Intimée n'a eu aucune occasion de se déterminer sur les faits reprochés par l'Appelante. Cette dernière a estimé de manière injustifiée qu'elle n'avait pas besoin d'entendre l'Intimée au vu des indications trouvées dans le logiciel. Cependant, la jurisprudence est claire à ce sujet et force l'employeur a entendre son employé avant de prendre la décision de licencier son employé de manière immédiate. De plus, l'employeur doit mettre en œuvre une procédure préalable à la prise de cette décision, chose qui n'a pas du tout été fait par l'Appelante.

Deuxièmement, l'Appelant a décidé de licencier l'Intimée immédiatement après la découverte de E_____ sans même attendre la confirmation de l'expert informatique compétent ni même l'intervention du fournisseur du logiciel en question. Elle s'est empressée de prendre cette décision sans même vérifier comment et par qui le logiciel avait effectivement été modifié. En outre, D_____

n'a pas hésité à demander une intervention du fournisseur ainsi qu'un rapport d'audit de ce dernier, en précisant toutefois que ce dernier devait « indiquer que les paramétrages avaient été effacés par l'utilisateur Q_____ ». Il n'avait donc même pas attendu le rapport informatique effectif pour déjà tirer ses conclusions sur les événements. L'intervention du fournisseur n'a eu lieu que quelque temps après le licenciement immédiat, soit le 5 décembre 2018 selon les pièces produites par les parties. À cette occasion, le fournisseur a remarqué que deux paramètres du système avaient été modifié le 19 novembre 2018 à 16h28 par l'utilisateur B_____, selon le journal des événements et sous réserve d'une utilisation du compte de cette dernière par une autre personne.

Troisièmement, aucune enquête ni les pièces fournies par les parties n'ont pu démontrer avec exactitude le déroulement des faits du 19 novembre 2019. En effet, aucun des témoins entendus n'a vu l'Intimée modifier elle-même ces paramètres du logiciel de paie et tous les témoignages divergent quant à l'heure effective où l'Intimée s'est entretenue avec D_____. Il n'est toutefois pas établi non plus que l'Intimée était à son poste de travail à 16h28 le 19 novembre 2018. Enfin, le fait que l'Appelante n'ait pas produit les factures de téléphone de D_____, alors que ces dernières sont, selon les dires de M_____ archivées dans des classeurs, ne facilite pas l'établissement de l'heure exacte où l'Intimée se trouvait dans le bureau de D_____.

Quatrièmement, ni les témoins ni les enquêtes n'ont pu infirmer l'hypothèse du fournisseur informatique selon laquelle un tiers aurait procédé aux modifications de ces paramètres en utilisant les accès de B_____. Cependant, comme l'ont relevé les premiers juges, plusieurs témoins ont affirmé que certains employés s'échangeaient les mots de passe d'utilisateur, dont celui de l'Intimée, afin de pouvoir accès aux profils de leurs collègues et également que les postes de travails des employés pouvaient être contrôlé à distance par service informatique central.

L'hypothèse de l'Appelante, argumentant que l'Intimée aurait saboté le logiciel informatique, ne peut être retenue faute de démonstration de sa part. Les premiers juges ont retenus que les faits n'avaient pas été prouvés par l'Appelante, ce que la Cour de céans confirme également. De ce fait, rien ne justifie une résiliation du contrat de travail de l'Intimée avec effets immédiat.

2.3 En définitive, le congé immédiat de l'Intimée est dénué de justes motifs et doit donc être qualifié d'injustifié.

3. L'Appelante fait grief aux premiers juges de l'avoir condamnée à verser la somme brute de 23'008 fr. 20 à B_____, à titre de salaire durant le délai de congé, d'indemnités pour jours de vacances non pris en nature et prime de licenciement.

3.1 Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à

l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1 CO).

Selon l'art. 335c al. 1 CO, le contrat de travail 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 et de trois mois ultérieurement.

Cette disposition fait naître une créance en dommages-intérêts : le contrat prend fin en fait et en droit (ATF 117 II 270 ; 135 III 405). La prétention du travailleur fondée sur l'art. 337c al. 1 CO est une donc créance en dommages-intérêts qui inclut non seulement le droit salaire, y compris en nature, mais également le droit aux vacances, remplacées par des prestations en argent et la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou les indemnités de départ (arrêts du Tribunal fédéral 4C.321/2005 du 27 février 2006, consid. 8.3; 4C.127/2002 du 3 septembre 2002, consid. 4.1 ; ATF 117 II 270 et ATF 135 III 405 et les références).

En cas de prétentions fondées sur un licenciement immédiat injustifié, il appartient à l'employé de prouver l'existence d'une résiliation immédiate, conformément à l'article 8 du Code civil. C'est en revanche à l'employeur qui se prévaut de justes motifs de congé d'apporter la preuve de leur existence ainsi que des circonstances justifiant une réduction des indemnités au sens de l'article 337c al. 2 et 3 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A_57012009 du 7 mai 2010 ; DIETSCHY, Les conflits de travail en procédure civile suisse, thèse 2011, n. 589, p.282). Le fardeau de la preuve des gains ou économies que le travailleur a réalisés ou qu'il aurait pu réaliser (en ne renonçant pas intentionnellement à un nouveau travail) incombe à l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4C.246/2005 du 12 octobre 2005 ; GLOOR, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 2l ad art. 337c CO, p. 795 ; SUBILIA/DUC, Droit du travail : éléments de droit suisse, 2e éd. 2010, pp. 646 ss ; CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, 2009, n. 2 ad art. 337c CO, p. 573 ; WYLER, Droit du travail, 3e éd. 2014, pp. 6l1 s.)

3.2.1 En l'occurrence, B_____ s'est vu remettre un courrier de licenciement le 19 novembre 2018 qui prévoyait un délai de congé ordinaire de deux mois. Toutefois, ce délai devait être prolongé jusqu'à fin février 2019, vu que l'Intimée a été en incapacité de travail pendant une durée de cinq jours à compter du 16 janvier 2019. De ce fait, il convient de relever que si le contrat de travail avait pris fin à l'issue du préavis, et non pas le 26 novembre 2018 comme le prétend l'Appelante, l'Intimée aurait été au bénéfice du versement de trois mois de salaire supplémentaires, soit une somme brute de 15'750 fr. mais également de cinq jours de paie, soit 1'206 fr. 85, correspondant aux dates du 26 au 30 novembre 2018 ((5'250 fr. / 21.75) x 5).

3.2.2 L'art. 14 du contrat de travail prévu entre l'Intimée et l'Appelante prévoit une prime d'ancienneté en faveur de l'employé équivalente à un quart de mois de salaire par année de service pour les dix premières années, en cas de résiliation par l'employeur et sous réserve d'une faute grave de l'employé.

L'argument de l'Appelante qui prétend que l'exclusion du droit à l'indemnité (prévue à l'article 14 du contrat de travail) s'applique avec ou sans motif de résiliation immédiate semble peu crédible. En effet, même si l'Appelante tente de différencier les justes motifs de l'article 337 CO et la faute grave, expression utilisée dans le contrat de travail, la Cour de céans retiendra le contraire et admet que seule l'existence de justes motifs confirmés peut exclure ce droit à une indemnité, au vue de la clause contractuelle.

Les parties ayant conclu un contrat de travail dès le 26 janvier 2015, l'Intimée aurait complété sa quatrième année de service le 26 janvier 2019. De ce fait et selon l'article 14 du contrat de travail prévoyant une prime d'ancienneté, la Cour de céans estime que l'Intimée doit être au bénéfice d'une prime d'ancienneté équivalente à un mois de salaire complet, soit quatre quarts de salaire, pour un montant brut de 5'250 fr.

3.2.3 Il convient également de retenir le droit de l'Intimée à percevoir une indemnité concernant ses jours de vacances non pris durant la période alléguée de janvier 2019 à février 2019. Le solde de vacances de l'Intimée s'élève à 3.32 jours de vacances, équivalent à un montant de 801 fr. 35 ((5'250 fr. / 21.75) x 3.32).

3.3 Par conséquent, il se justifie de verser à l'intimé une indemnité pour licenciement immédiat injustifié, dès lors qu'aucune circonstance exceptionnelle ne commande de déroger à cette règle. L'Appelante est donc condamnée au versement de la somme brute de 23'008 fr. 20 à l'Intimée.

4. L'Appelante fait en outre grief au Tribunal de l'avoir condamnée à verser la somme nette de 10'500 fr. à l'Intimée, à titre d'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée.

4.1 En cas de licenciement immédiat injustifié, l'employé a droit, en sus du salaire pendant le délai de congé (art. 337c al. 1 CO), à une indemnité selon l'art. 337c al. 3 CO.

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

En principe, cette indemnité couvre le tort moral subi par le travailleur (ATF 135 III 405 consid. 3.1), de ce fait, elle doit être soigneusement distinguée des droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO. Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs (ATF 133 III 657 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1). Cette indemnité a une double finalité, à la fois réparatrice et punitive. Comme elle est due même si le travailleur ne subit aucun dommage, il ne s'agit pas de dommages-intérêts au sens classique, mais d'une indemnité sui generis, s'apparentant à une peine conventionnelle.

En ce qui concerne le comportement des parties (dont le juge tiendra également compte), il s'agira notamment d'observer, s'agissant de l'attitude de l'employeur, si celui-ci a permis à l'employé de s'exprimer sur les motifs ayant conduit au licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1).

L'indemnité consécutive à une faute grave de l'employeur se situe le plus souvent entre quatre et six mois de salaire. [...] Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à une réduction, voire à une suppression de l'indemnité lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat, ou encore lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (WYLER, Droit du travail, 2019, p. 765).

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

4.2 En l'espèce, il ressort des différents témoignages que l'Intimée a été profondément affecté par les accusations graves formulées à son encontre. Cette dernière est décrite comme anéantie et déprimée par les témoins qui l'ont vu à la suite de ce licenciement.

Pour le Tribunal de céans, l'intégrité professionnelle et personnelle de l'Intimée ont bien été mises à mal par les accusations portées à son égard et par la manière dont elle a été licenciée de manière immédiate. Il souligne également qu'au vu des différents témoignages, l'Intimée a satisfait son employeur dans l'exécution de ses fonctions depuis janvier 2015 sans jamais avoir fait l'objet d'un avertissement. En outre, ce licenciement est intervenu sans même que l'Intimée ait pu être entendues sur les reproches faites par son employeur et sans véritable enquête préalable.

Par conséquent, le Tribunal de céans estime que l'Intimée a véritablement souffert de cette situation et que son intégrité a été ébranlée. La Cour retient donc une indemnité à son égard au sens de l'article 337c al. 3 CO équivalente à deux mois de salaire.

4.3 En définitive, l'Appelante est condamnée à verser la somme nette de 10'500 fr. à l'Intimée.

5. L'Appelante fait également grief aux premiers juges de lui avoir ordonné de remettre à l'Intimée un nouveau certificat de travail complet, véridique et bienveillant.

5.1 En vertu de l'art. 330a CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (al. 1). A sa demande expresse, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (al. 2).

Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur ; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. 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. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (arrêt du Tribunal fédéral 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

Le fardeau de la preuve relatif à l'établissement et à la remise du certificat est à la charge de l'employeur si le travailleur le conteste, dans le cadre de l'action en justice, 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. Le travailleur qui n'établit pas avoir fourni des prestations d'une qualité au-dessus de la moyenne ne peut prétendre à un certificat de travail mentionnant qu'il a œuvré "à notre entière satisfaction" (arrêt du Tribunal fédéral 4A_117/2007 cité consid. 7.1).

Le contenu du certificat de travail doit être exact. Toutes informations erronées, trompeuses ou imprécises doivent en être exclues (AUBERT, in DUNAND/MAHON (édit.), Commentaire du droit du travail, Berne 2013, n. 19 ad art. 330a CO).

Le travailleur a droit à un certificat portant des informations complètes. Le certificat peut et même doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient fondés et pertinents (arrêts du Tribunal fédéral 4A_11712007 et 4A_12712007 du 13 septembre2007 consid. 7.1 ; WYLER, Droit du travail, 3e éd. 2014, p.417).

L'employeur qui établit un certificat qualifié incomplet court le risque, lors de la recherche d'un nouvel emploi où un tel certificat est utilisé, de se rendre responsable à l'égard d'un futur employeur (ATF 129 III 177 consid. 3.2, JdT 2003 I 342; ATF 101 II 69 consid. 2).

La sécurité juridique exige que l'employeur puisse aussi, dans des cas importants, exiger qu'un certificat de travail erroné soit retiré de la circulation et remplacé par un document correct (MÜLLER/THALMANN/FAVRE, Le certificat de travail en question, Bâle 2014, p. 106 et références citées).

5.2 En l'espèce, les témoignages ainsi que les enquêtes ont démontré le caractère sérieux et consciencieux de l'Intimée. Tous pointent du doigt l'attitude professionnelle de cette dernière ainsi que son dévouement à l'égard des autres collaborateurs de la société appelante. Les témoins ont tous confirmé avoir eu de bons rapports avec l'Intimée.

De ce fait, le certificat de travail de l'Intimée doit refléter les caractéristiques évoquées. L'Appelante devra faire disparaître les termes « naïve » et « camaraderie » qui ne représente pas justement l'Intimée. Le certificat de travail devra faire apparaître le caractère sérieux et consciencieux de l'Intimée ainsi que son attitude professionnelle en utilisant des appréciations positives.

Le certificat devra également écarter toute référence à l'incident de l'escroquerie de type « social engineering » vu ni l'Appelante ni le procès-verbal du témoignage de l'Intimée auprès du Ministère public de la Confédération démontre le manquement à la diligence de cette dernière.

En outre, il convient de modifier la mention relative au motif de la modification des rôles au sein du département de la comptabilité. Selon le témoignage E_____ ainsi que l'Intimée, ce changement serait intervenu pour contrer leur surcharge de travail, et non pour cause de soucis de sécurité imputable à l'Intimée.

En dernier lieu, l'Appelante devra retirer du certificat de travail toute mention relative au licenciement immédiat ainsi qu'à la violation du devoir du contrat de travail, vu que le Tribunal de Céans a retenus que les faits s'y rapportant n'avaient pas été prouvés.

5.3 Au vu de ce qui précède, l'Appelante est condamnée à remettre à l'Intimée un nouveau certificat de travail fidèle à ce qui a été prévu dans le présent considérant. Il s'agira d'un certificat complet et véridique, sans sous-entendus ni langage codé.

6. L'Appelante fait grief au Tribunal de lui avoir ordonné de remettre à B_____ une nouvelle attestation de l'employeur internationale.

6.1 L'art. 88 al. 1 let. b de la loi fédérale sur l'assurance chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI) prévoit que les employeurs établissent en temps utile les attestations que les travailleurs doivent produire lorsqu'ils font valoir leur droit aux prestations.

L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur, et de manifester les égards voulus pour sa santé.

Le droit d'exiger de l'employeur une attestation à l'intention de la caisse assurance chômage découle du devoir de l'employeur de préserver la personnalité du travailleur (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le contrat de travail, Code annoté, 2010, rem. 1.17 ad art. 328 CO).

6.2 En l'espèce, la pièce 11 déf. atteste que l'Appelante a remis une attestation de l'employeur internationale en faveur de l'Intimée.

Cependant, il convient de la modifier dans le sens du précédent considérant. La case « motif du congé » doit être corrigée.

6.3 Dès lors, l'Appelante est également condamnée à modifier cette attestation dans le sens du présent considérant et à remettre cette dernière modifiée à l'Intimée.

7. L'appelante fait grief aux premiers juges de ne pas avoir retenu qu'elle disposait de justes motifs de résilier son contrat, et partant, de ne pas avoir condamné l'intimée à réparer le dommage en résultant.

7.1 L'art. 337b al. 1 CO dispose que si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail. Le dommage couvert par l'art. 337b al. 1 CO correspond à l'ensemble des préjudices financiers qui sont dans un rapport de causalité adéquate avec la fin anticipée du contrat de travail (ATF 123 III 257 consid. 5a).

Toutefois, cet article ne vise pas le dommage qui se rapporte à des actes trouvant l'origine de la résiliation immédiate du contrat. Lorsque le dommage provient de la résiliation immédiate pour justes motifs, le travailleur répond du dommage qui résulte de la violation du contrat sur la base de l'article 321^{e} CO (WYLER, Droit du travail, 3^{e} éd. 2014, p. 600).

À teneur de 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 réalisation de quatre conditions : un dommage subi par l'employeur, la violation d'une obligation contractuelle par l'employé, un rapport de causalité adéquate entre ladite violation et le dommage ainsi qu'une faute intentionnelle ou par négligence (arrêts du Tribunal fédéral 4A_210/2015 du 4 octobre 2015 consid. 4.1; 4A_310/2007 du 4 décembre 2007 consid. 6.2).

Il appartient à l'employeur de prouver l'existence du dommage et son ampleur, ainsi que la violation du contrat (du manquement à la diligence due) par le travailleur, de ses obligations contractuelles et le rapport de causalité entre cette violation et le dommage (ATF 97 II 145 consid. 5 b p. 151 ; arrêt du Tribunal fédéral 4C. 323/1995 du 13. 1. 1997 cons. 4e). Le travailleur pourra ensuite apporter la preuve libératoire de son absence de faute, voire d'une faute qui n'est que légère si l'activité présente un risque professionnel (arrêt du Tribunal fédéral 4C.195/2004 du 7 septembre 2004 cons. 2.1; BRUNNER/BUHLER/WAEBER/BUCHEZ, op. cit., n. 6 ad art. 321e CO; PORTMANN/RUDOLPH, Basler Kommentar, 6ème éd. 2015, n. 6 ad art. 321 e CO, Emmel, OR-Handkommentar, 2007, n. 3 ad art. 321e CO).

Le juge détermine le mode ainsi que l'étendue de la réparation, d'après les circonstances et la gravité de la faute (art. 43 al. 1 CO), la faute intentionnelle étant la plus lourde qui soit (ATF 99 II 228 = JT 1974 I 270 consid. 5).

Le Tribunal fédéral a laissé ouverte la question de savoir si, dérogeant au régime de l'article 97 al.1 CO, l'article 32le CO met à la charge de l'employeur la preuve de la faute du salarié. Cependant, comme la diligence due se mesure concrètement, l'employeur devant démontrer, en particulier, que les bornes du risque professionnel ont été dépassées, la position du travailleur s'en trouve facilitée (arrêt du Tribunal fédéral 4A T2l;007 du 15 novembre 2007 consid. 3.1 ; DUNNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 12 ad art. 321e CO, p. l2l ; AUBERT, commentaire romand code des obligations, 2e éd. 2012, n. 4 ad arr. 32le CO, p. 1985 ; SIBILIA/DUC, Droit du travail : éléments de droit suisse, 2e éd., 2010, n. 6 ad art. 321^{e} CO, pp. 154 s. ; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5^{e} éd. 1993, n. 13 ad art. 32le CO ; BERENSTEIN, La responsabilité civile du travailleur en droit suisse, in Die Haftung des Arbeitnehmers, 1981, p. 15).

7.2 En l'espèce, l'Appelante réitère sa demande en réparation du dommage en invoquant comme motif la violation du contrat de travail par l'Intimée, plus particulièrement en insistant sur le fait que cette dernière a bien violé son devoir de fidélité et failli à ses obligations en modifiant le système informatique de paie.

La Cour renvoi à son analyse détaillée concernant la validité du licenciement immédiat qui rappelle que les faits ayant conduit à ce licenciement n'ont pas été

prouvés. De ce fait, la Cour de céans retient qu'aucun dédommagement en faveur de l'Appelante ne peut être retenu vu que cette dernière se base sur le même état de fait non avéré. Partant, il n'est donc pas nécessaire d'examiner si le dommage de l'Appelante est effectivement prouvé par cette dernière.

7.3 Par conséquent, la Cour déboute l'Appelante de sa demande relative à la répartition d'un éventuel dommage.

8. La Cour de céans doit se prononcer sur les pièces nouvelles apportées par chacun des parties respectives.

8.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de diligence (let. b). Des faits ou moyens de preuve que la partie a fautivement, par intention ou négligence, omis de présenter en première instance ne peuvent ainsi plus être invoqués en instance d'appel (DIETSCHY, les conflits de travail en procédure civile, thèse 2011, p. 406 n. 836). Les moyens de preuve nouveaux présentés tardivement doivent être déclarés irrecevables (JEANDIN, Code de procédure civile commenté, BOHNET/HALDY/JEANDIN/SCHWEIZER/TAPPY [éd.], 2011, n. 3 ad art. 317 CPC).

Pour les *pseudo* nova, il appartient au plaideur qui entend les invoquer devant l'autorité d'appel de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le moyen de preuve n'a pas pu être produit en première instance (arrêt du Tribunal fédéral 5A_86/2016 du 5 septembre 2016 consid. 2.1). La question à résoudre pour déterminer si la condition de l'art. 317 al. 1 CPC est remplie consiste à savoir si le moyen de preuve n'aurait pas pu être obtenu avant la clôture des débats principaux de première instance (arrêt précité consid. 2.2). Il ne suffit pas que la partie intéressée l'ait obtenu ensuite, ni qu'elle affirme sans le démontrer, qu'elle n'y a pas eu accès auparavant, ou qu'elle ne pouvait pas se rendre compte de la nécessité de le produire antérieurement (arrêt du Tribunal fédéral 5A_321/2016 du 25 octobre 2016 consid. 3.1).

La procédure d'appel ne sert pas à compléter la procédure devant l'instance précédente, mais à examiner et corriger la décision de première instance au regard des critiques concrètes formulées à son encontre (ATF 142 III 413 consid. 2.2.2).

8.2 En l'espèce, les parties ont chacune apporté une ou plusieurs pièces supplémentaires.

8.2.1 Tout d'abord, l'Intimée a produit le 4 septembre 2020 une attestation sur l'honneur de C_____ datée du 27 août 2020.

La Cour souligne que cette attestation n'est pas nécessaire au jugement de ce litige, que l'Intimée n'a pas requis l'audition de cette dernière et de surcroît que les conditions restrictives de la loi ne sont pas remplies. En effet, rien n'empêchait l'Intimée de recueillir cette attestation et de la produire devant la première instance. De ce fait, la Cour de céans déclare irrecevable la pièce produite par l'Intimée.

8.2.2 En outre, l'Appelante a produit dans son mémoire de réplique du 7 octobre 2020, le courrier de licenciement adressé par la société appelante à C_____ ainsi que le jugement du Conseil des prud'hommes d'Oyonnax du 15 septembre 2020.

S'agissant de ce courrier de licenciement, la Cour estime qu'il n'a pas vocation à influencer l'issue du litige et que de surcroît, les conditions légales ne sont également pas remplies.

Enfin, en ce qui concerne le jugement du Conseil des prud'hommes d'Oyonnax du 15 septembre 2020, les tribunaux français rejettent la demande que l'Intimée avait formé en date du 6 mai 2019 concernant sa démission de la société appelante française du 31 mai 2018.

Il s'agit d'un événement qui n'a pas d'influence sur le litige qui oppose actuellement les deux parties et donc même si la pièce produite par l'Appelante rempli les conditions de la loi, la Cour de céans ne voit pas en quoi la production de ce jugement, même s'il déboute l'Intimée d'une prétention envers l'Appelante, permettrait d'influencer sur l'issue du litige. Cette pièce doit donc être déclarée irrecevable également.

8.3 Partant, la Cour de céans déclare ces trois pièces irrecevables.

9. Vu que la valeur litigieuse est inférieure à 50'000 fr. , il n'est pas arrêté de frais judiciaire (art. 71 Règlement fixant le tarif des frais en matière civile – RTFMC).

10. Au vu de ce qui précède, l'appel est infondé et le jugement attaqué sera confirmé.

11. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 4 :

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé par A_____ SA contre le jugement JTPH/193/2020 rendu le 29 mai 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/3024/2019.

Au fond :

Confirme le jugement attaqué.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

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

Siégeant :

Monsieur Serge FASEL, président ; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur; Madame Ana ROUX, juge salariée: Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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