



POUVOIR JUDICIAIRE

C/3874/2023

ACJC/850/2025

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU JEUDI 19 JUIN 2025**

Entre

A \_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ **SARL**, sise c/o B\_\_\_\_\_ Sarl, \_\_\_\_\_ (VS), appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 2 octobre 2024 (JTPH/261/2024), représentée par Me Jean-Philippe ANTHONIOZ, avocat, VS AVOCATS, boulevard Georges-Favon 14, 1204 Genève,

et

**Madame C\_\_\_\_\_**, domiciliée \_\_\_\_\_ (France), intimée, représentée par Me Philippe EHRENSTRÖM, avocat, rue du Curtil-Maillet 29, 1400 Yverdon-les-Bains.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 24 juin 2025.

---

---

**EN FAIT**

- A.** Par jugement JTPH/261/2024 du 2 octobre 2024, le Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal) a, à la forme, déclaré recevables la demande formée le 9 juin 2023 par C\_\_\_\_\_ contre A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL ainsi que la demande reconventionnelle formée par cette dernière le 28 septembre 2023 (chiffres 1 et 2 du dispositif), renoncé à ordonner la production, par C\_\_\_\_\_, des courriels entrant sur l'adresse C\_\_\_\_\_@D\_\_\_\_\_.ch entre décembre 2022 et avril 2023 et des courriels sortant de cette adresse du 26 janvier à avril 2023 (ch. 3), de même que l'ensemble des factures émises par elle entre 2021 et 2022 et des montants encaissés durant ces années (ch. 4).

Au fond, le Tribunal a condamné A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL à verser à C\_\_\_\_\_ la somme brute de 107'941 fr. 75, avec intérêts à 5% l'an dès le 26 janvier 2023 (ch. 5), ainsi que la somme nette de 12'930 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 26 janvier 2023 (ch. 6), en invitant la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 7), condamné C\_\_\_\_\_ à verser à A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL la somme nette de 93 fr. 84, avec intérêts à 5% l'an dès le 16 janvier 2023 (ch. 8), prononcé la mainlevée définitive de l'opposition formée au commandement de payer, poursuite n° 3\_\_\_\_\_, notifié à C\_\_\_\_\_, à hauteur de 93 fr. 84, avec suite d'intérêts (ch. 9), condamné A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL à remettre à C\_\_\_\_\_ un certificat de travail conformément au considérant 10 du jugement (ch. 10) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 11).

Pour le surplus, le Tribunal a arrêté les frais de la procédure à 3'140 fr. (ch. 12), les a mis à la charge de A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL (ch. 13), condamné cette dernière à verser cette somme aux Services financiers du Pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève (ch. 14) et dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 15).

- B. a.** Par acte déposé le 4 novembre 2024 à la Cour de justice, A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL forme appel contre ce jugement, dont elle sollicite l'annulation.

A titre préalable, elle conclut à l'irrecevabilité des prétentions formées par C\_\_\_\_\_ pour la période de travail antérieure au 1<sup>er</sup> juin 2021, à ce que la Cour procède à l'audition des parties et des témoins n<sup>os</sup> 1, 2, 3, 4, 8, 13 et 17 cités dans son bordereau de preuve du 14 mars 2024 et ordonne la production de pièces complémentaires par sa partie adverse portant sur les données en lien avec sa société D\_\_\_\_\_.

Principalement, A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL sollicite le renvoi de la cause au Tribunal en raison de la violation de son droit d'être entendue. Subsidièrement, elle conclut à ce que C\_\_\_\_\_ soit déboutée de l'intégralité de ses prétentions et condamnée à lui verser la somme de 52'088 fr. 04 avec intérêts à 5% dès le

---

16 janvier 2023, ainsi qu'au prononcé de la mainlevée définitive de l'opposition au commandement de payer, poursuite n° 3\_\_\_\_\_, à hauteur de 6'872 fr. 61. Plus subsidiairement, A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL conclut à ce que le montant dû à titre de délai hypothétique de congé soit réduit à 4'565 fr. et à ce qu'aucune indemnité pour licenciement abusif (sic) ne soit due, ou un montant maximum de 4'565 fr.

**b.** Dans sa réponse, C\_\_\_\_\_ conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris.

**c.** Les parties ont répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions respectives.

**d.** A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL s'est encore déterminée le 20 mars 2025.

**e.** Par avis de la Cour du 11 avril 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\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL est une société de droit suisse dont le but est la fourniture de conseils financiers, planification financière, planification retraite, assurance vie, investissements, fiscalité et en assurances. Son siège actuel est à E\_\_\_\_\_ [VS], étant précisé qu'il se trouvait à Genève, à la route 5\_\_\_\_\_ no. \_\_\_\_\_, [code postal] F\_\_\_\_\_, jusqu'au 9 juillet 2021.

G\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_ en sont les associés avec signature individuelle.

**b.** A\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ SNC, EN LIQUIDATION est une société de droit suisse, radiée depuis le \_\_\_\_\_ mars 2022, dont le but était identique à celui de A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL. Son siège était à Genève, à la route 5\_\_\_\_\_ no. \_\_\_\_\_, [code postal] F\_\_\_\_\_.

G\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_ en étaient les associés avec signature individuelle.

**c.** C\_\_\_\_\_ a travaillé pour A\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ SNC, puis pour A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL.

Née le \_\_\_\_\_ 1993, C\_\_\_\_\_ est détentrice d'un baccalauréat technologique de l'Académie de J\_\_\_\_\_ (France), puis a obtenu le titre de responsable du développement d'unité commerciale, décerné par l'école de commerce K\_\_\_\_\_ à L\_\_\_\_\_ (France). Par la suite, une licence professionnelle de droit, économie et gestion, lui a été délivrée par l'Université de M\_\_\_\_\_ (France). Elle est également titulaire d'un diplôme professionnel de conseillère bancaire clientèle de professionnels de l'Ecole supérieure de \_\_\_\_\_.

---

Des relations contractuelles

**d.** C\_\_\_\_\_ a été engagée une première fois par A\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ SNC, en qualité de conseillère en finance, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019. Son contrat de travail a cependant été résilié par son employeur avec effet au 31 mars 2020, pour motifs économiques en raison de la crise sanitaire liée au COVID-19.

A la fin des rapports de travail, A\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ SNC a remis un certificat de travail à C\_\_\_\_\_, daté du 8 avril 2020, qui faisait état de ses fonctions de conseillère en finance et des tâches qu'elle avait accomplies.

Il était notamment indiqué qu'elle était "une collaboratrice très engagée, orientée résultats et créative" et qu'elle avait fait preuve "d'un grand esprit d'entreprise". Sa personnalité et ses compétences avaient grandement contribué à la croissance de l'entreprise. Elle avait travaillé à la "plus grande satisfaction" de son employeur.

**e.** C\_\_\_\_\_ a, à nouveau, été engagée par A\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ SNC en qualité de conseillère en finance à partir du 1<sup>er</sup> juin 2020, par contrat de travail à durée indéterminée signé le 25 mai 2020.

Les modalités de son contrat ont fait l'objet de nombreuses modifications, entérinées par des avenants ou de nouveaux contrats.

**e.a** Initialement, le temps de travail était de quarante heures par semaine pour un poste à temps complet.

Le salaire mensuel fixe convenu était de 2'000 fr. brut payable en douze mensualités, auquel s'ajoutaient des commissions versées le mois suivant.

Le contrat de travail prévoyait également une clause de non-concurrence, applicable pour une durée de trois ans suivant la fin du contrat.

**e.b** Par avenant signé le 1<sup>er</sup> avril 2021, le salaire fixe de C\_\_\_\_\_ a été supprimé en ce sens que son salaire mensuel brut était désormais versé exclusivement sous la forme de commissions. L'avenant stipulait également qu'à la résiliation du contrat, l'employée ne percevrait que des commissions sur les affaires conclues et signées et pour lesquelles un paiement avait été effectué par les clients.

Les autres conditions du contrat de travail demeuraient inchangées.

**e.c** A partir du 1<sup>er</sup> juin 2021, C\_\_\_\_\_ a été engagée par A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL, toujours en qualité de conseillère en finance et pour la même activité. Selon le contrat de travail signé le 3 décembre 2021, le temps de travail convenu était de douze heures par semaine, soit un taux d'activité de 30%.

---

Interrogée par le Tribunal, C\_\_\_\_\_ a déclaré avoir continué à travailler à temps complet, même si son deuxième contrat de travail prévoyait un taux d'activité de 30%. Elle n'avait pas reçu d'explication claire de la société sur les raisons liées à ce changement contractuel de taux d'activité.

D'autres employés de A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL se sont trouvés dans le même cas de figure. Les témoins N\_\_\_\_\_, O\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_\_ et Q\_\_\_\_\_ ont déclaré avoir également signé un avenant prévoyant, avec un effet rétroactif, une réduction de leur taux d'activité à 30%, mais que dans les faits celui-ci était resté inchangé. Les témoins O\_\_\_\_\_, R\_\_\_\_\_ et P\_\_\_\_\_ ont confirmé que C\_\_\_\_\_ travaillait à temps complet. Le cahier des charges ne pouvait du reste être tenu avec un 30%, selon les témoins N\_\_\_\_\_ et S\_\_\_\_\_.

Les témoins N\_\_\_\_\_, O\_\_\_\_\_, T\_\_\_\_\_ et Q\_\_\_\_\_ ont exposé avoir également été employés par A\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ SNC, puis A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL mais que dans les faits, cela n'avait rien changé. Ils avaient continué à effectuer la même activité, dans les mêmes locaux et avec la même hiérarchie.

**e.d** Le 7 décembre 2021, C\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL ont signé un nouveau contrat de travail.

La clause de non-concurrence prévoyait désormais qu'elle était valable uniquement pendant la durée du contrat et que l'employée s'engageait à ne pas : 1) approcher ou solliciter des clients de A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL pour son propre compte ou celui d'un tiers et 2) débaucher des employés de A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL ou tenter de le faire pour son propre compte ou celui d'un tiers. En cas de violation de la clause, A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL avait droit à une peine conventionnelle correspondant à la moyenne annuelle de la rémunération brute perçue par l'employée pour chaque violation constatée. Outre la peine conventionnelle et les dommages-intérêts supplémentaires éventuels, A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL s'est réservé le droit d'exiger la cessation de l'activité prohibée (art. 12).

Le contrat pouvait être résilié par chacune des parties 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 (art. 4).

Pour le surplus, les conditions de travail restaient inchangées.

**e.e** Par avenant signé le 7 décembre 2021, le salaire mensuel brut de base de C\_\_\_\_\_ a été fixé à 1'204 fr. avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2021, complété par un salaire variable.

**f.** A partir de septembre 2021, C\_\_\_\_\_ a occupé, en sus de sa fonction de conseillère en finance, le poste de *manager*.

---

**g.** Selon les témoins N\_\_\_\_\_, O\_\_\_\_\_, V\_\_\_\_\_, R\_\_\_\_\_ et W\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_ était sérieuse et compétente. Les clients étaient entièrement satisfaits de ses prestations et émettaient souvent des recommandations à son égard.

D'autres employés en revanche doutaient que C\_\_\_\_\_ ait donné pleine et entière satisfaction à son employeur. Les témoins H\_\_\_\_\_/U\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_\_ et X\_\_\_\_\_, ainsi que trois autres personnes ayant travaillé avec elle, ont affirmé que les relations entre C\_\_\_\_\_ et ses collègues étaient parfois difficiles, voire conflictuelles, qu'elle s'était montrée irrespectueuse envers plusieurs collègues, instaurait un climat "toxique" et que certains clients avaient été mécontents de ses services.

#### De la fin des rapports contractuels

**h.** En décembre 2022, les parties ont entrepris des pourparlers afin de mettre un terme à l'amiable à leurs rapports de travail et de conclure en parallèle une convention de collaboration dès lors que C\_\_\_\_\_ prévoyait de continuer à exercer son activité en tant qu'indépendante avec sa propre structure.

Selon le témoin O\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_/I\_\_\_\_\_ SARL ainsi que l'ensemble du personnel étaient au courant du projet de C\_\_\_\_\_.

Y\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ ont notamment convenu, lors d'un échange de messages *Whats App* du 5 janvier 2023, que A\_\_\_\_\_/I\_\_\_\_\_ SARL enverrait ses clients à C\_\_\_\_\_ pour l'un des services proposés par celle-ci (à savoir la création de SCI en France). Il ressort de ces échanges que ce jour-là, le 5 janvier 2023, C\_\_\_\_\_ était présente dans les locaux de A\_\_\_\_\_/I\_\_\_\_\_ SARL.

**i.** Le 21 décembre 2022, A\_\_\_\_\_/I\_\_\_\_\_ SARL a soumis à C\_\_\_\_\_ un projet de convention transactionnelle.

A teneur de cette convention, le contrat de travail de C\_\_\_\_\_ prendrait fin le 31 décembre 2022. Toutes ses commissions en attente lui seraient versées, moyennant éventuelle compensation de ses dettes vis-à-vis de A\_\_\_\_\_/I\_\_\_\_\_ SARL, telles que les frais liés au véhicule de fonction, le matériel de fonction, etc.

**j.** Le 10 janvier 2023, A\_\_\_\_\_/I\_\_\_\_\_ SARL a soumis à C\_\_\_\_\_ un deuxième projet de convention transactionnelle. Selon cette nouvelle convention, la clause de non-concurrence se limitait à ne pas débaucher d'anciens clients de A\_\_\_\_\_/I\_\_\_\_\_ SARL. Les autres clauses demeuraient inchangées.

**k.** Le même jour, A\_\_\_\_\_/I\_\_\_\_\_ SARL a demandé à C\_\_\_\_\_ de signer en urgence la convention ou de présenter sa lettre de démission.

---

C\_\_\_\_\_ a répondu à H\_\_\_\_\_, par courriel du 12 janvier 2023, qu'elle lui ferait parvenir une réponse dès le lendemain, ce à quoi ce dernier lui a répondu qu'elle pouvait prendre autant de temps qu'elle le souhaitait.

**l.** Par courriel du 13 janvier 2023, G\_\_\_\_\_ a indiqué à C\_\_\_\_\_ qu'elle n'avait toujours pas de retour de sa part concernant la convention. Par courrier recommandé du même jour, A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL a indiqué à C\_\_\_\_\_ qu'elle ne s'était pas présentée à son poste de travail à F\_\_\_\_\_ [GE] depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, sans motif justificatif. Elle était mise en demeure de reprendre son service dès la semaine du 16 janvier 2023, à défaut de quoi elle serait considérée comme ayant abandonné son poste.

**m.** C\_\_\_\_\_ ne s'est pas présentée à son poste de travail le 16 janvier 2023.

**n.** Elle a informé son employeur, par courrier recommandé et anticipé par courriel de son conseil du même jour, qu'elle devait consulter son médecin le lendemain, étant atteinte dans sa santé en raison de la pression subie pour signer la convention transactionnelle.

**o.** C\_\_\_\_\_ a été en incapacité de travail à 100%, pour cause de maladie, du 17 au 27 janvier 2023.

**p.** Par courrier du 20 janvier 2023, A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL a informé C\_\_\_\_\_ que dans la mesure où elle ne s'était pas présentée à son poste le 16 janvier 2023, les rapports de travail avaient pris fin de manière immédiate pour justes motifs à compter de cette date.

**q.** Selon les déclarations des témoins H\_\_\_\_\_/U\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_\_ et V\_\_\_\_\_, ces derniers ignoraient si C\_\_\_\_\_ était présente au travail en janvier 2023. Selon U\_\_\_\_\_ et V\_\_\_\_\_ celle-ci avait déjà quitté la société. Y\_\_\_\_\_ n'avait pour sa part pas constaté la présence de C\_\_\_\_\_ dans les locaux de la société à cette période.

**r.** Les clients de A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL ont été informés, par courriel du 17 janvier 2023, que C\_\_\_\_\_ quittait la société.

Suite à ce message, plusieurs clients ont contacté C\_\_\_\_\_ et ont manifesté l'intention de continuer à travailler avec elle. Cette dernière leur a répondu qu'elle avait créé une nouvelle société nommée D\_\_\_\_\_ et leur a transmis ses coordonnées. Elle a, en outre, répondu à deux clients les 24 et 26 janvier 2023 et a notamment envoyé à l'un d'entre eux un document relatif à un ordre permanent.

**s.** Par courrier recommandé du 26 janvier 2023, A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL a mis en demeure C\_\_\_\_\_ de cesser immédiatement toute forme d'activité concurrente, conformément à l'interdiction de concurrence stipulée dans son contrat de travail.

En outre, si par impossible son licenciement immédiat notifié par courrier du 13 janvier 2023 pour abandon de poste devait être déclaré inefficace, le courrier du 26 janvier 2023 valait licenciement avec effet immédiat pour justes motifs.

t. C\_\_\_\_\_ a déclaré en audience avoir débuté son activité indépendante au mois de février 2023. Le bail de ses locaux avait débuté le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et son entreprise "D\_\_\_\_\_, by C\_\_\_\_\_", avait été inscrite au registre du commerce le \_\_\_\_\_ 2023, avec comme but la fourniture de services dans le domaine de la fiscalité, du courtage en assurances, des successions et du patrimoine.

D. a. Durant les rapports de travail la liant à A\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ SNC, respectivement A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL, C\_\_\_\_\_ a perçu une rémunération qui se résume comme suit (en chiffres bruts et arrondis).

Période /année	Salaire période	Salaire annuel	Salaire mensuel moyen
<b>2019</b>			
Du 1.10.19 au 31.12.19	7'008 fr.		2'336 fr.
<b>2020</b>			
Du 1.1.20 au 31.3.20	12'398 fr.		
Du 1.6.20 au 31.12.20	40'797 fr.		
Total (10 mois)		53'195 fr.	5'319 fr.
<b>2021</b>			
Du 1.1.21 au 31.5.21	22'050 fr.		
Du 1.6.21 au 31.12.21	16'725 fr.		
Total		38'775 fr.	3'231 fr.
<b>2022</b>	61'759 fr.	61'759 fr.	5'146 fr.

b. C\_\_\_\_\_ a expliqué qu'elle avait des apporteurs d'affaires qui démarchaient des clients pour elle sur les réseaux sociaux notamment, ce qui a été confirmé par le témoin W\_\_\_\_\_.

Lors de l'audience du 13 mai 2024, C\_\_\_\_\_ a exposé qu'elle avait des difficultés économiques à vivre avec son salaire. Le Président du Tribunal s'est opposé à la question de A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL demandant sous quelle forme se présentaient lesdites difficultés.

Dans le cadre de l'enquête de l'OCIRT (cf. let. E ci-après), C\_\_\_\_\_ a expliqué que son salaire variait beaucoup d'un mois à l'autre, mais il arrivait souvent qu'il se situe autour de 2'000 fr., voire moins. Certains mois, elle avait dû demander des avances car elle ne s'en sortait pas financièrement. Certains mois, son salaire avait dépassé les 4'000 fr., 5'000 fr. ou 6'000 fr., voire plus.

---

Selon un décompte intitulé "salaire moyen 2022" établi par A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_ SARL, C\_\_\_\_\_ a réalisé durant cette année un salaire de 5'020 fr. en janvier, 4'781 fr. en février, 2'923 fr. en mars, 8'569 fr. en avril, 9'087 fr. en mai, 10'177 fr. en juin, 3'740 fr. en juillet, 4'139 fr. en août, 2'704 fr. en septembre, 2'447 fr. en octobre, 3'134 fr. en novembre et 5'032 fr. en décembre.

Toujours selon ce document, le salaire moyen des autres employés se situait entre 4'592 fr. et 9'495 fr. pour l'année 2022.

**c.** Selon les témoignages recueillis en cours de procédure, les commissions pouvaient s'élever entre un minimum de 200 fr. à 300 fr. et un maximum de 5'000 fr., voire plus, par contrat conclu.

U\_\_\_\_\_ a déclaré avoir réalisé des commissions de l'ordre de 41'000 fr. par an pour une activité à 30%.

T\_\_\_\_\_ a expliqué avoir réalisé des commissions de 117'000 fr. pour quatre mois de travail.

S\_\_\_\_\_ n'avait pas perçu de commissions pendant plusieurs mois, voire uniquement 800 fr. ou 2'200 fr. certains mois, pour une activité à plein temps, ce qui l'avait amené à quitter l'entreprise.

R\_\_\_\_\_ estimait ses revenus entre 2'500 fr. et 3'500 fr. par mois pour une activité à 100%.

X\_\_\_\_\_ a déclaré avoir réalisé un salaire annuel de l'ordre de 45'000 fr. pour une activité à 30%.

**d.** Selon l'ensemble des témoignages recueillis au cours de la procédure, les employés travaillant en qualité de conseillers en finance disposaient d'une grande liberté dans l'organisation de leur travail. Ils pouvaient librement fixer leur temps de travail, sans contrainte d'horaires, et pouvaient organiser leurs rendez-vous aussi bien dans les locaux de l'entreprise qu'à l'extérieur.

Il n'y avait pas de système d'enregistrement du temps de travail. Certains témoins ont fait part de l'existence de fiches de présence. U\_\_\_\_\_ a expliqué remplir un relevé de son temps de travail qu'il transmettait à son *manager*. Selon O\_\_\_\_\_, les feuilles de présence ne correspondaient pas à la charge de travail réelle. P\_\_\_\_\_ a exposé que C\_\_\_\_\_, qui était sa *manager*, devait noter sur les fiches de présence qu'elle travaillait uniquement à 30% même si elle travaillait plutôt à 100%.

**e.** C\_\_\_\_\_ a bénéficié d'un véhicule de fonction dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

---

**e.a** Selon un avenant du 11 octobre 2022 signé uniquement par A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_ SARL, le véhicule devait uniquement être utilisé à des fins professionnelles. Une quote-part de 10.8% du prix hors taxe du véhicule pouvait être payée directement par l'employée afin de pouvoir utiliser le véhicule à titre personnel. Une limite à vingt mille kilomètres par an était fixée. Au-delà, un coût de 40 centimes était facturé par kilomètre supplémentaire.

Par courriel du 4 octobre 2022 envoyé par G\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_ a été informée de cette limite kilométrique, y compris le coût de 0.40 fr. pour chaque kilomètre supplémentaire. C\_\_\_\_\_ a déclaré devant le Tribunal ne pas avoir reçu d'autres explications au sujet des frais à sa charge en lien avec ledit véhicule.

Z\_\_\_\_\_ a confirmé que les employés étaient limités à 20'000 kilomètres par année. Il ignorait toutefois ce qu'il advenait si cette limite était dépassée. V\_\_\_\_\_, qui avait également bénéficié d'un véhicule de fonction, a déclaré que les conditions d'utilisation avaient été portées à sa connaissance au moment de la remise du véhicule.

**e.b** Le véhicule a été remis à C\_\_\_\_\_ le 18 janvier 2022, affichant 3'483 km au compteur. Au 9 janvier 2023, le kilométrage était de 37'387 km.

**e.c** A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_ SARL s'est acquittée du paiement de la prime d'assurance pour le véhicule de fonction d'C\_\_\_\_\_ dès l'année 2022.

Durant l'année 2022, A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_ SARL a déduit un montant de 580 fr. par mois, à l'exception des mois de janvier et mars, à titre de leasing, des commissions versées à C\_\_\_\_\_, soit un montant total de 5'800 fr. (580 fr. x 10 mois).

A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_ SARL s'est acquittée d'une amende d'ordre de 40 fr. relative à une infraction commise le 16 novembre 2022 avec le véhicule de fonction de C\_\_\_\_\_.

**f.** Le 21 février 2023, A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_ SARL a fait notifier un commandement de payer, poursuite n° 4\_\_\_\_\_, à C\_\_\_\_\_, portant sur les frais de leasing non payés de 6'000 fr., le remplacement du badge non payé de 50 fr. ainsi que la "balance employé négative" de 2'772 fr. 90, soit un total de 8'822 fr. 90.

**E. a.** Il ressort de la procédure que l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (ci-après : l'OCIRT) a mené une enquête sur l'activité de A\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_ SNC et A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_ SARL.

Au terme de cette enquête, l'OCIRT a infligé une amende de 30'000 fr. à A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_ SARL notamment pour non-respect des dispositions applicables en matière de salaire minimum genevois concernant quarante-et-un employés.

---

Cette décision a été confirmée par la Chambre administrative de la Cour de justice dans son arrêt du 7 mars 2024 (ATA/349/2024).

**b.** Le témoin AA\_\_\_\_\_, inspectrice du travail auprès de l'OCIRT, en charge de l'enquête précitée, a déclaré que celle-ci avait duré près de deux ans; elle avait interrogé vingt-six employés, dont C\_\_\_\_\_.

Selon l'OCIRT, A\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ SNC et A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL étaient la même entité. L'activité avait continué d'être déployée dans les locaux sis à la route 5\_\_\_\_\_ [au quartier des] AF\_\_\_\_\_, malgré le changement officiel de siège à E\_\_\_\_\_ [VS].

L'inspectrice avait entendu parler d'une réduction du temps de travail, avec effet rétroactif, à 30%. Dans les faits, cette réduction n'avait cependant pas été effective. Elle avait consulté vingt-six employés qui l'avaient renseignée sur leur temps de travail. Il s'agissait en grande partie, comme le voulait la pratique, d'anciens employés; seuls un ou deux employés étaient toujours en poste. Trois ou quatre personnes avaient exigé de travailler uniquement à 30%, ce qui n'était pas représentatif au sein de la société. Il n'y avait pas de système d'enregistrement du temps de travail. L'inspectrice avait reçu une seule fiche de présence pour un cadre de l'entreprise concernant le mois de novembre 2021. Elle l'avait montrée à tous les employés interrogés, lesquels avaient indiqué qu'ils n'avaient jamais rempli de telles fiches et que le nombre d'heures indiquées, soit quarante-quatre heures, n'était pas conforme à la réalité.

La sous-enchère salariale constatée pour la période comprise entre novembre 2020 et décembre 2022 était d'au minimum 565'537 fr. en fonction des salaires effectivement versés et ceux qui aurait dû être versés eu égard au salaire minimum. Cette problématique concernait quarante-trois employés.

**F. a.** Par acte déclaré non concilié et introduit par-devant le Tribunal le 9 juin 2023, C\_\_\_\_\_ a formé une demande en paiement contre A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL portant sur la somme totale de 253'778 fr. et de EUR 3'263.35, le tout avec intérêts à 5% dès le 26 janvier 2023; elle a également conclu à la délivrance d'un certificat de travail au contenu correspondant à son projet produit sous pièce 70 dem. La somme susmentionnée se décomposait comme suit :

- 24'330 fr. brut à titre de salaire durant le délai de congé hypothétique, soit pour les mois de janvier à mars 2023;
- 48'660 fr. net à titre de d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié;
- 174'988 fr. brut à titre de rémunération convenable;
- 5'800 fr. et 3'263. 35 Euros net à titre de frais professionnels.

---

A l'appui de ses conclusions, C\_\_\_\_\_ a allégué, en substance, que son licenciement avec effet immédiat, en raison d'un abandon de poste ou du fait d'avoir détourné des clients, était injustifié. A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ l'avait invitée à prendre son temps au sujet des conventions sur la fin des rapports contractuels et c'est à tort qu'elle prétendait qu'elle ne s'était pas rendue dans les locaux de l'employeur depuis le début du mois de janvier 2023. Suite à l'annonce de son départ, certains clients l'avaient spontanément, et donc sans sollicitation de sa part, interpellée dans le but de continuer à travailler avec elle en raison de ses compétences professionnelles. Son licenciement avec effet immédiat étant injustifié, elle avait droit au paiement de son salaire durant le délai de congé hypothétique ainsi qu'à une indemnité correspondant à six mois de salaire.

Elle a ajouté avoir travaillé sans discontinuer pour A\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ SNC, puis A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL, lesquelles formaient une même entité. Par ailleurs, elle avait travaillé à 100% durant les rapports de travail, quand bien même son contrat de travail prévoyait un taux d'activité de 30%. Or, elle avait perçu durant les rapports de travail un salaire qui ne correspondait pas à une rémunération convenable, eu égard notamment à son expérience et aux statistiques du Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après SECO). Elle réclamait donc le paiement de la différence entre une rémunération mensuelle brute convenable au sens de l'art. 349a al. 2 CO, estimée à 8'110 fr., et les sommes brutes totales qui lui avaient été versées à titre de salaire entre les mois d'octobre 2019 et mars 2023.

Enfin, A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL ne lui avait pas remboursé des frais professionnels en lien avec l'utilisation du véhicule de fonction, notamment des retenues de "leasing" de 580 fr. durant dix mois en 2022 sur ses commissions, ainsi que les frais d'assurance dudit véhicule pour les années 2019 à 2021. Par ailleurs, lors de la remise du véhicule, il n'avait pas été convenu de facturation pour une éventuelle utilisation à titre privé.

**b.** Par mémoire de réponse et demande reconventionnelle du 28 septembre 2023, A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL a conclu, sur demande principale, au déboutement de C\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions et, sur demande reconventionnelle, à sa condamnation à lui verser la somme totale de 54'588 fr. 04, avec suite d'intérêts, et au prononcé de la mainlevée définitive de l'opposition formée au commandement de payer, poursuite n° 3\_\_\_\_\_. La somme susmentionnée se décomposait comme suit :

- 1'215 fr. 97 à titre de restitution de commissions versées;
- 45'215 fr. 43 à titre de clause pénale;
- 5'562 fr. 80 liés à l'utilisation à titre privé du véhicule d'entreprise;
- 2'500 fr. à titre de restitution de montants encaissés et
- 93 fr. 84 à titre de dommage (non restitution badge et amende routière).

---

Elle a contesté sa légitimation passive concernant les prétentions que C\_\_\_\_\_ faisait valoir dans le cadre des relations contractuelles la liant à A\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ SNC.

Elle a ensuite allégué que le contrat de travail de l'employée avait pris fin le 16 janvier 2023, puisque cette dernière n'était plus venue travailler depuis le 2 janvier 2023 et n'avait pas donné suite à sa mise en demeure. A cet égard, le certificat médical daté du 17 janvier 2023 était inopérant. L'employée avait, par ailleurs, détourné des clients pour son propre compte, de sorte que son licenciement immédiat était également justifié pour cette raison.

A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL a, au surplus, indiqué considérer que le salaire perçu par C\_\_\_\_\_ durant les rapports de travail était convenable, au vu de son taux d'activité de 30%, et en adéquation avec le salaire minimum genevois. Elle a également relevé que l'employée n'avait pas démontré que sa rémunération était objectivement insuffisante pour vivre, étant souligné qu'elle vivait en France.

S'agissant des frais professionnels, l'employeur a contesté le lien de causalité entre les frais invoqués et l'activité professionnelle déployée. Il a allégué que les frais mensuels de leasing étaient uniquement pris en charge lorsque la production de l'employé était supérieure à 500'000 fr. par mois.

S'agissant de ses prétentions reconventionnelles, A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL a indiqué que certaines commissions avaient été annulées en raison de la rétractation de certains clients, pour un montant total de 1'215 fr. 97, montant qui devait dès lors lui être restitué. En outre, C\_\_\_\_\_ avait enfreint la clause de non-concurrence en créant une société concurrente et en débauchant des clients, de sorte que le paiement d'une indemnité en vertu de la clause pénale était exigible. Au surplus, A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL a fait valoir différents montants à titre de remboursement de frais ou de dommages causés.

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

**d.** A l'audience de débats d'instruction du 29 janvier 2024, les parties ont confirmé leurs conclusions.

**e.** Par ordonnance d'instruction et de preuve du 16 avril 2024, le Tribunal a, notamment, admis comme moyen de preuve l'audition de l'ensemble des témoins cités par les parties et ordonné à l'employeur de produire le dossier personnel ainsi que les relevés du temps de travail de C\_\_\_\_\_. Il a également ordonné à cette dernière de produire les courriels sortant de l'adresse C\_\_\_\_\_@D\_\_\_\_\_.ch entre le 1<sup>er</sup> décembre 2022 et le 26 janvier 2023. Enfin, il a renoncé à la production des courriels entrant sur cette adresse entre décembre 2022 et avril 2023, des courriels sortant de cette adresse du 26 janvier à avril 2023, de l'ensemble des factures

---

émises par C\_\_\_\_\_ entre 2021 et 2022, ainsi que des montants encaissés par elle durant ces années.

C\_\_\_\_\_ a indiqué, pièces à l'appui, qu'elle avait changé de boîte email le 10 février 2024 et qu'il lui était impossible de récupérer ses anciens courriels provenant de l'adresse email C\_\_\_\_\_@D\_\_\_\_\_.ch.

**f.** Le Tribunal a tenu des audiences de débats principaux les 29 avril, 13 et 29 mai, 4, 10 et 17 juin 2024, lors desquelles il a entendu les parties et une quinzaine de témoins, dont les déclarations ont été reprises dans la présente partie EN FAIT dans la mesure utile.

Les anciens employés N\_\_\_\_\_, O\_\_\_\_\_, Q\_\_\_\_\_ et R\_\_\_\_\_, entendus comme témoins, ont indiqué être en litige avec A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL.

A l'issue de l'audience du 10 juin 2024, le Tribunal a informé les parties qu'en application d'une appréciation anticipée des preuves, il renonçait à entendre d'autres témoins.

**g.** A l'issue de l'administration des preuves, les parties ont plaidé lors de l'audience du 17 juin 2024 et persisté dans leurs conclusions respectives.

**G.** Dans le jugement entrepris, le Tribunal a partiellement fait droit aux prétentions émises par C\_\_\_\_\_ contre son ancien employeur. En premier lieu, il a retenu que A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL ne pouvait se prévaloir de la dualité économique entre A\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ SNC et elle-même dès lors que les deux sociétés présentaient de grandes similitudes et que C\_\_\_\_\_ avait travaillé, pour l'une puis pour l'autre, sans discontinuer et sans que son activité ou son mode de rémunération n'ait été modifié.

Appliquant les dispositions du contrat de travail, le Tribunal a considéré que la rémunération perçue par C\_\_\_\_\_ durant les rapports de travail n'était pas convenable au vu de son activité, qu'il a retenue à 100%, et des statistiques issues du Calculateur national de salaires mis à disposition par l'Office fédéral de la statistique. A cet égard, il a retenu un salaire convenable allant de 6'120 fr. à l'engagement à 7'130 fr. lors de la dernière année de service, correspondant aux montants issus des statistiques. En conséquence, l'employeur a été condamné à verser à son ancien employée la somme brute totale de 86'551 fr. 75, correspondant à la différence entre le salaire convenable et les montants effectivement versés.

S'agissant de la fin des rapports de travail, il ne pouvait être déduit des circonstances d'espèce que l'employée avait abandonné son poste. Par ailleurs, le licenciement immédiat n'était pas justifié ni par le prétendu abandon de poste ni par des actes de concurrence et donnait en conséquence lieu au paiement du salaire pendant le délai de congé hypothétique. Dès lors que l'employée avait été

licenciée avec effet immédiat le 16 janvier 2023 et que son délai de congé était de deux mois pour la fin d'un mois, elle pouvait prétendre au paiement de son salaire du mois de janvier, qu'elle n'avait pas reçu, plus deux mois de salaire convenable, soit la somme de 21'390 fr. (3 x 7'130 fr.). En outre, elle pouvait prétendre à une indemnité équivalant à un mois de salaire (soit 7'130 fr.), compte tenu de l'ensemble des circonstances.

De plus, l'employée était en droit de prétendre au remboursement de frais professionnels relatifs au véhicule de fonction dans la mesure où la retenue de 580 fr. par mois sur sa rémunération (soit un total de 5'800 fr.) n'était pas justifiée, ne ressortant d'aucun document.

Concernant les prétentions de l'employeur, le Tribunal a retenu que les conditions d'une restitution de commissions versées ou de montants encaissés à tort par l'employée n'étaient pas démontrées. L'employeur n'avait apporté aucune preuve que des contrats auraient effectivement été annulés par des clients ni le montant de ceux-ci, ni encore que l'employée aurait encaissé de manière illégitime des montants qui auraient dû revenir à l'employeur.

La violation de la clause de non-concurrence n'était pas non plus démontrée. On ne pouvait inférer des pièces au dossier que l'employée avait délibérément incité les clients à la suivre dans sa nouvelle société. Ces derniers avaient, à l'annonce de son départ, souhaité continuer à travailler avec elle en raison de ses compétences personnelles. La composante personnelle de la relation avec l'employée avait, à leurs yeux, plus d'importance que l'identité de son employeur.

La prétention de l'employeur en lien avec l'utilisation privée du véhicule d'entreprise reposait sur des conditions d'utilisation qui n'avaient pas été communiquées à l'employée. Si une limite de 20'000 kilomètres par année avait certes été fixée, l'employée n'en avait été informée qu'au mois d'octobre 2022, de sorte qu'elle ne pouvait lui être imputable rétroactivement dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

En définitive, seul un montant de 93 fr. 85 a été retenu à titre de dommage causé à l'employeur pour l'établissement d'un nouveau badge (58 fr. 85) et pour l'amende d'ordre (40 fr.) infligée pendant les rapports de travail.

Enfin, le Tribunal a considéré ne pas être en mesure de se déterminer s'agissant du contenu du certificat de travail dès lors que les enquêtes n'avaient pas porté sur ce point; il ne pouvait en conséquence ordonner l'établissement d'un document conforme à l'un des projets soumis par les parties (pièces 70 dem. et 8 déf.). A défaut, les premiers juges ont condamné l'employeur à établir un certificat de travail au contenu correspondant à celui délivré le 8 avril 2020, au terme du premier contrat de travail, en y ajoutant la fonction et les tâches de *manager* exercées par l'employée, ainsi que le début et la fin des rapports de travail.

---

## EN DROIT

**1. 1.1** Le jugement entrepris ayant été communiqué aux parties avant le 1<sup>er</sup> 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** Le jugement attaqué constitue une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Interjeté dans le délai et la forme prévus par la loi (art. 130, 131, 142 al. 3 et 311 CPC), l'appel est recevable.

**1.3** A juste titre, les parties ne remettent pas en cause la compétence à raison du lieu et de la matière des juridictions genevoises, compte tenu du fait que l'intimée – demanderesse en première instance – a fait valoir des prétentions découlant exclusivement des rapports de travail et que le lieu où elle exerçait habituellement son activité se trouvait à Genève (art. 1 al. 1 LDIP; art. 19 de la Convention concernant la compétence et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale [CL; RS 0.275.12] et art. 1 al. 1 let. a de la loi sur le Tribunal des prud'hommes [LTPH]).

**1.4** La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC), celle-ci étant soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC, 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC *a contrario* et 58 CPC).

**1.5** La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC).

**2.** Dans un grief d'ordre formel, l'appelante se plaint d'une violation de son droit d'être entendue à un double titre. D'une part, elle reproche au Tribunal de ne pas s'être prononcé sur certains de ses arguments et, d'autre part, d'avoir refusé certaines de ses offres de preuve en violation de son droit à la preuve. Elle conclut à l'annulation du jugement entrepris, subsidiairement à ce que la Cour ordonne l'administration de preuves.

### **2.1**

**2.1.1** Le droit d'être entendu consacré à l'art. 29 al. 2 Cst. implique notamment pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision. Le juge doit mentionner, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision de l'autorité, le droit à une décision motivée est respecté même si la motivation présentée est erronée. La motivation peut d'ailleurs être

---

implicite et résulter des différents considérants de la décision. En revanche, une autorité se rend coupable d'un déni de justice formel prohibé par l'art. 29 al. 2 Cst. lorsqu'elle omet de se prononcer sur des griefs qui présentent une certaine pertinence ou de prendre en considération des allégués et arguments importants pour la décision à rendre. L'autorité ne doit toutefois pas se prononcer sur tous les moyens des parties; elle peut se limiter aux questions décisives (ATF 142 III 433 consid. 4.3.2; 142 II 154 consid. 4.2; 141 IV 249 consid. 1.3.1).

La jurisprudence admet qu'un manquement au droit d'être entendu puisse être considéré comme réparé si la partie concernée a la possibilité de s'exprimer devant une autorité de seconde instance disposant d'un pouvoir de cognition complet en fait et en droit (ATF 145 I 167 consid. 4.4) et, lorsqu'il s'agit d'un vice grave, si le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure, incompatible avec l'intérêt de la partie concernée à ce que sa cause soit tranchée dans un délai raisonnable (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1; 137 I 195 consid. 2.3.2; 136 V 117 consid. 4.2.2.2 et les arrêts cités).

**2.1.2** En l'espèce, le jugement querellé comporte 53 pages, dont 25 pages d'argumentation juridique. L'ensemble des prétentions des parties, formées tant sur demande principale que sur demande reconventionnelle, ont été traitées après un examen des dispositions légales pertinentes et de leur application au cas d'espèce. La motivation de la décision entreprise permet de comprendre les motifs, quand bien même ceux-ci seraient implicites ou succincts, qui ont guidé les premiers juges et sur lesquels ils ont fondé leur décision. L'appelante a d'ailleurs été en mesure de critiquer le jugement entrepris et de faire valoir ses arguments devant la Cour, sans difficulté.

Si le Tribunal n'a certes pas discuté davantage la qualification du contrat conclu entre les parties, il ressort clairement des considérants de la décision que les premiers juges ont retenu l'existence d'un contrat de travail, rejetant ainsi implicitement les griefs formés à cet égard par l'appelante. Celle-ci est du reste malvenue de se plaindre de ne pas avoir été entendue sur ce point, dans la mesure où elle s'est elle-même prévalu des dispositions du contrat de travail durant toute la procédure et que ce n'est qu'au cours des plaidoiries finales, soit après plus d'une année et demie d'instruction, qu'elle a remis en cause la qualification du contrat alors même qu'elle aurait pu soulever ce moyen au début de la procédure, étant relevé que ses écritures initiales comportaient déjà les éléments à la base de son grief. Le comportement procédural de l'appelante se situe dès lors à la limite de la bonne foi procédurale qui peut être attendue des parties (art. 52 CPC).

Quoi qu'il en soit, une éventuelle violation du droit d'être entendu aurait été réparée devant la Cour, qui dispose d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit et devant laquelle l'appelante a pu s'exprimer librement sur ce point.

Ce grief sera donc rejeté.

## 2.2

**2.2.1** En vertu de l'art. 150 al. 1 CPC, la preuve a pour objet les faits pertinents et contestés.

Le droit à la preuve, qui se déduit aussi de l'art. 8 CC et trouve une consécration expresse à l'art. 152 CPC (ATF 143 III 297 consid. 9.3.2; arrêts du Tribunal fédéral 5A\_397/2022 du 17 mai 2023 consid. 3.1.1; 5A\_926/2021 du 19 mai 2022 consid. 4.1.1), implique que toute personne a droit, pour établir un fait pertinent contesté, de faire administrer les moyens de preuve adéquats, pour autant qu'ils aient été proposés régulièrement et en temps utile (ATF 144 II 427 consid. 3.1; 143 III 297 consid. 9.3.2; art. 152 al. 1 CPC).

En revanche, le droit à la preuve n'est pas mis en cause lorsque le juge, par une appréciation anticipée, arrive à la conclusion que la mesure requise n'apporterait pas la preuve attendue, ou ne modifierait pas la conviction acquise sur la base des preuves déjà recueillies (ATF 146 III 73 consid. 5.2.2; 143 III 297 consid. 9.3.2; 140 I 285 consid. 6.3.1; 138 III 374 consid. 4.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_383/2021 du 15 septembre 2021 consid. 4.2).

**2.2.2** En l'espèce, l'appelante reproche au Tribunal d'avoir refusé d'interroger l'intimée sur ses difficultés financières lors de l'audience du 13 mai 2024 en lien avec la question du salaire convenable, d'avoir rejeté sa demande en production de pièces complémentaires et d'audition de témoins complémentaires afin d'étayer l'activité concurrente et d'avoir refusé d'entendre un témoin supplémentaire en lien avec les frais liés au véhicule de fonction.

L'appelante perd toutefois de vue que l'instruction de la cause a déjà été conséquente, le Tribunal ayant ordonné deux échanges d'écritures, plusieurs productions de pièces et entendu une quinzaine de témoins, de même que les parties à plusieurs reprises. Le dossier contient ainsi de nombreuses déterminations des parties, près de deux cent pièces et de nombreux témoignages.

Concernant en particulier le refus du Tribunal d'interroger l'intimée sur ses éventuelles difficultés financières, il y a lieu de relever que la demande ne contenait aucun allégué sur ce point, alors que le fardeau de la preuve de ce fait incombait à l'employée (cf. consid. 5.1 et 5.2.2 *infra*, p. 28). Le Tribunal était ainsi fondé à refuser de poursuivre l'interrogatoire de l'intimée sur cette question.

S'agissant de la production de pièces complémentaires requise, le Tribunal y a partiellement fait suite en ordonnant la production des courriels sortant de l'adresse C\_\_\_\_\_@D\_\_\_\_\_.ch entre le 1<sup>er</sup> décembre 2022 et le 26 janvier 2023. L'impossibilité de produire ces pièces par l'intimée, de même que l'ensemble de ses anciens courriels provenant de l'adresse email précitée, a été établie par pièces,

---

de sorte que l'on ne saurait persister dans cette requête. Pour le surplus, le dossier contient de nombreux éléments concernant la question de l'activité concurrente alléguée (courriels de clients, témoignages des employés et autres documents) sur lesquels le Tribunal a fondé son intime conviction. Dès lors qu'il disposait de suffisamment d'éléments sur la base des preuves déjà recueillies, le Tribunal pouvait légitimement renoncer à instruire davantage sur ce point.

Il en va de même pour l'audition d'un témoin supplémentaire au sujet des frais liés au véhicule de fonction, dans la mesure où d'autres preuves ont été offertes, admises et versées au dossier, étant relevé que d'autres témoins, cités par l'appelante, ont été entendus.

Le Tribunal a ainsi procédé à une juste appréciation anticipée des preuves, dès lors que celles qu'il a administrées étaient suffisantes pour se forger une conviction. Par conséquent, les premiers juges n'ont pas violé le droit à la preuve de l'appelante. Les mesures d'instruction sollicitées n'apparaissant ni nécessaires, ni déterminantes pour statuer sur le sort de la cause, elles ne seront pas davantage administrées par la Cour en application de l'art. 316 al. 3 CPC.

L'appelante sera déboutée de l'ensemble de ses conclusions en relation avec la violation alléguée de son droit d'être entendue.

3. L'appelante conteste sa légitimation passive concernant les prétentions émises par l'intimée découlant de son contrat la liant à A\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ SNC, alléguant une indépendance entre les deux sociétés.

**3.1** En règle générale, il convient de respecter l'indépendance juridique des personnes morales, celles-ci étant des sujets de droit distincts avec des patrimoines séparés (ATF 144 III 541 consid. 8.3.1).

Toutefois, dans des circonstances particulières, un tiers peut être tenu des engagements d'un débiteur avec lequel il forme une identité économique. En effet, selon le principe de la transparence ("*Durchgriff*"), on ne peut pas s'en tenir sans réserve à l'existence formelle de deux personnes juridiquement distinctes lorsque tout l'actif ou la quasi-totalité de l'actif d'une personne morale appartient soit directement, soit par personnes interposées, à une même personne, physique ou morale. Malgré la dualité de personnes à la forme, il n'existe pas deux entités indépendantes, la personne morale étant un simple instrument dans la main de son auteur, qui, économiquement, ne fait qu'un avec elle. On doit admettre que, conformément à la réalité économique, il y a identité de personnes et que les rapports de droit liant l'une lient également l'autre; ce sera le cas chaque fois que le fait d'invoquer la diversité des sujets constitue un abus de droit, notamment en détournant la loi, en violant un contrat ou en portant une atteinte illicite aux intérêts d'un tiers (art. 2 al. 2 CC; ATF 144 III 541 consid. 8.3.1 et les références citées; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_341/2021 du 15 décembre 2021 consid. 7.1).

---

L'application du principe de la transparence suppose donc, premièrement, qu'il y ait identité de personnes, conformément à la réalité économique, ou en tout cas la domination économique d'un sujet de droit sur l'autre. Il faut, deuxièmement, que la dualité soit invoquée de manière abusive, c'est-à-dire pour en tirer un avantage injustifié (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_341/2021 du 15 décembre 2021 consid. 7.1).

S'agissant de l'abus de droit, il suffit que la personne morale soit utilisée de manière abusive ou de se prévaloir de manière abusive de la dualité juridique pour ne pas remplir des obligations légales ou contractuelles. On exige également une accumulation de comportements différents et extraordinaires en ce sens qu'il en résulte une machination et atteinte qualifiée d'un tiers (ATF 144 III 541 consid. 8.3.2 et les références citées).

**3.2** En l'espèce, l'intimée a été employée par A\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ SNC, puis par l'appelante dès le mois de juin 2021.

Il ressort de la procédure que les associés de la SNC étaient également associés de la SARL, que le siège des deux sociétés était situé à la même adresse avant que celui de l'appelante ne soit transféré en Valais et que, nonobstant ce transfert, les deux sociétés ont toujours exercé une activité identique en matière de conseils financiers et ce dans les mêmes locaux situés à Genève. De plus, le numéro de téléphone était le même pour les deux sociétés, de même que le tampon d'entreprise, qui se limitait à "A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_" pour chaque société, ainsi que le papier en-tête ou encore les feuilles de présence. De telles similitudes mettent en doute l'existence formelle de deux personnes juridiquement distinctes.

A cela s'ajoute que l'intimée, ainsi que l'ensemble des témoins qui ont été employés par A\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ SNC, puis par A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL, ont confirmé que dans les faits, cela n'avait rien changé. Ils avaient continué à effectuer la même activité, dans les mêmes locaux, avec le même personnel et la même hiérarchie et toujours selon les mêmes conditions de travail.

A cet égard, le Tribunal a relevé que A\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ SNC avait indiqué à l'OCIRT, par courrier du 20 janvier 2022, que l'essentiel des relations de travail existantes avec les employés avaient été reprises par A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL nouvellement constituée. Contrairement à l'avis de l'appelante, qui reproche au Tribunal de s'être fondé sur le courrier du 20 janvier 2022 précité alors qu'il ne figure pourtant pas au dossier, ces faits ressortent expressément de l'arrêt rendu le 7 mars 2024 par la Chambre administrative de la Cour de justice, versé au dossier, et dont se prévaut l'intimée. Le Tribunal pouvait ainsi librement en tenir compte sans violer la maxime des débats.

Enfin, il sied de relever que l'OCIRT a mené une enquête sérieuse et approfondie et qu'après examen des éléments recueillis et l'audition de vingt-six personnes, il a conclu que A\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ SNC et A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL ne formaient au

---

final qu'une seule et même personne morale. La Chambre administrative de la Cour de justice, saisie de la procédure de recours contre l'amende infligée à l'appelante par l'OCIRT, est elle-aussi parvenue à la même conclusion après une appréciation complète des preuves qui lui ont été soumises. Bien que le juge civil établisse librement les faits en application du principe de la libre appréciation des preuves (art. 157 CPC), rien ne lui interdit de se rallier aux constatations établies dans le cadre d'autres procédures si, comme en l'espèce, celles-ci lui paraissent fondées.

Au vu des éléments qui précèdent, tout laisse à penser que A\_\_\_\_\_/2\_\_\_\_\_ SNC et A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL formaient effectivement un seul et même employeur. C'est donc à bon droit que le Tribunal a retenu que l'appelante ne pouvait se prévaloir de l'indépendance de chaque entité, étant précisé que la dualité est invoquée de manière abusive par l'appelante dans le seul but de se soustraire à ses obligations contractuelles.

Infondé, ce grief sera rejeté.

4. L'appelante critique la qualification du contrat. Elle conteste l'existence d'un contrat de travail en l'absence de tout lien de subordination et soutient que les parties sont liées par un contrat d'agence.

**4.1** La qualification juridique d'un contrat se base sur le contenu de celui-ci (ATF 144 III 43 consid. 3.3). Dans une première étape, il s'agit de déterminer le contenu du contrat en recherchant la réelle et commune intention des parties (art. 18 al. 1 CO). Si une telle intention ne peut être constatée, le contenu du contrat doit être interprété selon le principe de la confiance (ATF 145 III 365 consid. 3.2.1; 144 III 43 consid. 3.3; 140 III 134 consid. 3.2).

Une fois le contenu du contrat déterminé, il s'agit, dans une seconde étape et sur cette base, de catégoriser juridiquement la convention. Appliquant le droit d'office, le juge n'est lié ni par la qualification effectuée par les parties ni par les expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention ("*falsa demonstratio non nocet*") (art. 18 al. 1 CO; ATF 131 III 217 consid. 3; 129 III 664 consid. 3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_117/2024 du 21 août 2024 consid. 4.1; 4A\_53/2021 du 21 septembre 2021 consid. 5.1.1 et les références citées).

**4.1.1** En vertu de l'art. 418a al. 1 CO, le contrat d'agence est le contrat par lequel une personne (l'agent) prend à titre permanent l'engagement de négocier la conclusion d'affaires pour un ou plusieurs mandants ou d'en conclure en leur nom et pour leur compte, sans être lié envers eux par un contrat de travail.

**4.1.2** Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à

---

payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1 CO). Les éléments caractéristiques de ce contrat sont une prestation de travail, un rapport de subordination, un élément de durée et une rémunération (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_117/2024 du 21 août 2024 consid. 4.2; 4A\_53/2021 du 21 septembre 2021 consid. 5.1.3; 4A\_64/2020 du 6 août 2020 consid. 6.1 et les références citées).

Le contrat de travail se distingue avant tout des autres contrats de prestation de services par l'existence d'un lien de subordination (ATF 125 III 78 consid. 4 ; 121 I 259 consid. 3a; 112 II 41 consid. 1a), qui place le travailleur dans la dépendance de l'employeur sous l'angle personnel, organisationnel et temporel ainsi que, dans une certaine mesure, économique, même si tous ces aspects ne sont pas toujours tous réunis au même degré (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_117/2024 du 21 août 2024 consid. 4.3; 4A\_366/2021 du 28 janvier 2022 consid. 4.1.2.1; 4A\_64/2020 précité consid. 6.3.1).

**4.1.3** Le critère essentiel de distinction entre un contrat individuel de travail (art. 319 ss CO) et le contrat d'agence (art. 418a ss CO), réside dans le fait que l'agent exerce sa profession à titre indépendant, tandis que le travailleur se trouve dans un rapport juridique de subordination à l'égard de son employeur (ATF 129 III 664 consid. 3.2.). L'agent, contrairement au travailleur, peut organiser son travail comme il l'entend, disposer de son temps à sa guise et n'est pas lié par les instructions et directives de son cocontractant. Le fait de devoir visiter un certain nombre de clients, d'avoir à justifier un chiffre d'affaires minimum, l'obligation d'adresser des rapports périodiques à la maison représentée sont des indices permettant d'inférer l'existence d'un contrat de travail (ATF 129 III 664 consid. 3.2; arrêt du Tribunal 4A\_533/2012 du 6 février 2013 consid. 2.4).

**4.1.4** Des difficultés singulières peuvent apparaître lorsque le contrat porte sur des prestations caractéristiques des professions dites libérales et se sont encore accrues plus récemment en raison de l'apparition des collaborateurs dits libres (*Freie Mitarbeiter/Freelancer*), à cause d'un besoin accru de flexibilité des employeurs et de modifications sociologiques dans la conception du travail, de la part des employés (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_93/2022 du 3 janvier 2024 consid. 3.5).

Les travailleurs libres sont définis comme des personnes indépendantes agissant seules et mettant à disposition d'un autre entrepreneur leur activité personnelle et sans l'aide d'un tiers, pendant un temps plus ou moins long, de manière exclusive ou presque, étant précisé qu'ils demeurent autonomes dans l'organisation de leur travail, tant d'un point de vue temporel que matériel. Comme cette nouvelle catégorie d'intervenants ne répond clairement ni à la définition de travailleur ni à celle d'indépendant, et que les caractéristiques de ces deux types d'activité lucrative se retrouvent dans la relation juridique les liant à l'employeur,

respectivement au mandant ou à l'entrepreneur, il convient d'examiner de cas en cas si les art. 319 et ss CO s'appliquent, étant précisé que la qualification de contrat de travail *sui generis* devrait être retenue, pour mettre ces personnes au bénéfice d'une partie des normes protectrices du droit du travail, sans les assimiler toutefois entièrement au travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_93/2022 du 3 janvier 2024 consid. 3.5 et les références citées).

**4.2** En l'espèce, l'intimée a signé une longue suite de contrats et avenants avec l'appelante.

L'ensemble de ces documents contractuels, rédigés par l'appelante, prévoient qu'il s'agit d'un "contrat de travail", complété par des "avenants au contrat de travail", l'appelante étant désignée comme "employeur" et l'intimée "comme employée". Le contrat de travail du 25 mai 2020, prévoit également un horaire de travail, un taux d'occupation, un salaire mensuel fixe augmenté de commissions et une clause de non-concurrence, ces éléments étant caractéristiques du contrat de travail. Bien que les dénominations formelles ne soient pas seules déterminantes, force est ici de relever que ces termes, qui sont propres au contrat de travail, ont été employés en nombres et à répétition reprises lors de la signature, pas moins, de quatre contrats et deux avenants.

L'appelante a du reste résilié le premier contrat de travail de l'intimée par un "licenciement" et lui a remis un certificat de travail, ce qui démontre qu'elle se sentait liée par des rapports de travail. Il en va de même dans ses courriers des 13, 20 et 26 janvier 2023, aux termes desquels elle a mis en demeure l'intimée de "reprendre son service", en invoquant la fin des "rapports de travail" et en lui notifiant un "licenciement avec effet immédiat pour justes motifs".

Ainsi, tout au long des rapports contractuels, l'appelante a agi en se positionnant en tant qu'employeur.

Par ailleurs, au cours de son activité, l'intimée a été promue aux responsabilités de *manager* et a pu bénéficier d'un véhicule de fonction. Cette évolution laisse apparaître une structure hiérarchique typique d'un contrat de travail.

Certes, l'intimée disposait d'une grande marge de manœuvre quant à l'organisation de son travail, étant libre dans ses horaires, la fixation de ses rendez-vous ou encore la prise de ses jours de congé. Elle pouvait également engager du personnel, notamment des apporteurs d'affaires pour prospecter de nouveaux clients, ce qu'elle a fait. Cette autonomie est cependant inhérente à la profession libérale de conseiller financier, de sorte que ce critère doit en l'occurrence être relativisé et ne permet pas, à lui seul, d'exclure l'existence d'un contrat de travail, selon la jurisprudence susmentionnée.

---

La relativisation du critère du lien de subordination n'empêche en l'occurrence pas que l'intimée présentait d'autres liens de dépendance à la société, en particulier par le fait qu'elle consacrait l'intégralité de son temps à celle-ci et n'exerçait pas d'autre activité lucrative, se rendant ainsi économiquement dépendante d'elle. De plus, l'appelante lui a soumis de nombreux avenants ou modifications de contrat en vue de modifier ses conditions de travail, telles que son taux horaire, son mode de rémunération, le nom de la société employeuse ou encore la teneur de la clause de non-concurrence, ce qui dénote une certaine autorité et un rapport de subordination quand bien même certaines mesures n'ont pas été mises en place.

Sur le plan économique, l'intimée agissait sous la raison sociale de la société appelante, au nom et pour le compte de celle-ci, laquelle assumait le risque économique. Les parties ont expressément convenu du versement d'un salaire, l'appelante ayant délivré à l'intimée des "certificats de salaire" tenant compte des déductions des cotisations légales usuelles, ce qui s'inscrit dans le cadre d'un contrat de travail.

Enfin, si comme le soutient l'appelante, l'intimée exerçait déjà sa fonction en tant qu'indépendante, les parties n'auraient pas eu besoin de prévoir une convention afin de poursuivre leur collaboration sous une forme indépendante.

L'ensemble de ces éléments, pris globalement, conduit la Cour à admettre, avec le Tribunal, que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO.

5. Invoquant une constatation inexacte des faits, l'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu que la rémunération perçue par l'intimée ne correspondait pas à un salaire convenable et critique le montant retenu à ce titre par les premiers juges.

Pour rappel, le Tribunal a considéré que le salaire convenable mensuel pour l'intimée se situait à 6'120 fr. à son engagement, à 6'750 fr. après sa première année de service, à 6'950 fr. après sa deuxième année de service et à 7'130 fr. après sa troisième année de service, ce qui correspondait au salaire médian obtenu par le Calculateur national de salaires disponible sur le site du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO).

D'une part, l'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu que la rémunération perçue par l'intimée correspondait à une activité à 100% alors que son taux d'activité avait été réduit à 30% et qu'elle n'était pas autorisée à faire des heures supplémentaires. L'intimée n'avait d'ailleurs pas démontré le taux d'activité déployé ou le nombre d'heures effectivement réalisées. D'autre part, l'appelante conteste la méthode employée par le Tribunal en se référant simplement au Calculateur national de salaires, alléguant qu'une médiane statistique ne prendrait pas en compte les critères déterminants fixés par la jurisprudence et aboutirait à un montant excessif. De surcroît, les critères retenus par le Tribunal dans le cadre de

son calcul seraient erronés, s'agissant notamment de la formation et du taux d'activité.

Pour sa part, l'intimée soutient que l'utilisation du Calculateur national de salaires a été reconnue par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice comme un moyen adéquat de déterminer le salaire convenable (arrêt CAPH/107/2021 du 29 mai 2021, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 4A\_368/2021 du 28 janvier 2022). Le Tribunal avait du reste appliqué les critères propres à l'intimée et retenu le quartile le plus faible des résultats obtenus, ce qui n'était pas critiquable.

**5.1** Selon l'art. 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective.

La provision est une modalité particulière de rémunération du travailleur. Elle consiste à rémunérer ce dernier dès que certaines affaires ont été valablement conclues avec des tiers (art. 322b al. 1 CO). Il faut donc, sauf convention contraire, que le travailleur, pendant le rapport contractuel, procure une affaire concrète ou trouve un client disposé à conclure; il doit exister un rapport de causalité entre l'activité du travailleur et la conclusion du contrat (ATF 139 III 214 consid. 5.1).

Lorsque le salarié est rémunéré de manière exclusive ou prépondérante par des provisions, celles-ci doivent alors représenter une rémunération convenable, telle que l'entend l'art. 349a al. 2 CO dans le cadre du contrat d'engagement des voyageurs de commerce (ATF 139 III 214 consid. 5.1).

Le caractère "convenable" d'une rétribution est une notion juridique imprécise qui laisse au juge du fait un pouvoir d'appréciation. Il convient de contrôler de cas en cas si la rémunération peut être qualifiée de convenable (ATF 139 III 214 consid. 5.1).

Une provision est convenable si elle assure au voyageur un gain qui lui permet de vivre décemment, compte tenu de son engagement au travail (*Arbeitseinsatz*), de sa formation, de ses années de service, de son âge et de ses obligations sociales (STAEHELIN, in *Zürcher Kommentar*, 4e éd. 2014, n. 4 ad art. 349a CO). La rémunération du voyageur dépend très étroitement des conditions que l'employeur lui fixe pour pouvoir négocier ou conclure des affaires. On doit aussi tenir compte, comme ligne directrice, des usages de la branche (ATF 139 III 214 consid. 5.1; 129 III 664 consid. 6.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_129/2022 du 27 octobre 2022 consid. 4.3).

Toutefois, l'art. 349a al. 2 CO ne vise pas à garantir au voyageur, respectivement au travailleur payé principalement par provisions, un salaire minimum indépendamment de ses prestations. S'il reçoit un salaire trop faible et que cette circonstance est imputable non pas à un accord prévoyant des provisions trop basses, mais à des prestations de travail insuffisantes, le voyageur, respectivement

---

le travailleur, ne peut pas se prévaloir de ce régime (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_129/2022 du 27 octobre 2022 consid. 4.4; 4C\_265/2005 du 2 novembre 2005 in DTA 2006 110 consid. 3; WITZIG, Droit du travail, 2018, p. 423, n. 1292 et les références citées).

Le Tribunal fédéral a notamment considéré qu'un salaire mensuel net moyen de 2'074 fr. pour une activité à plein temps de "conseiller économique" en matière d'assurances n'était pas convenable car, selon l'expérience générale, elle ne permettait pas de vivre correctement en Suisse, quelle que soit la situation personnelle de l'intéressé. L'autorité cantonale n'avait en rien abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant à ce titre un montant brut de 3'874 fr. par mois, étant relevé que ce montant était encore largement inférieur au salaire médian mensuel brut de la branche concernée (ATF 139 III 214 consid. 5.2). Dans un autre arrêt, le Tribunal fédéral a retenu qu'il n'apparaissait pas arbitraire de considérer un salaire net moyen de l'ordre de 3'830 fr. comme étant convenable eu égard notamment à l'inexpérience de l'employé et à l'absence d'obligations sociales particulières (ATF 129 III 664 consid. 6.2). Dans un arrêt plus récent, le Tribunal fédéral a confirmé qu'un salaire n'était pas convenable dans la mesure où la provision convenue ne permettait pas au travailleur de vivre décemment (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_368/2021 du 28 janvier 2022 consid. 6).

Le fardeau de la preuve que la rémunération convenue n'est pas convenable incombe au travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_8/2013 du 2 mai 2013 consid. 3.3 non publié in ATF 139 III 21 et les références citées).

**5.2** En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intimée a perçu un salaire mensuel moyen brut de 2'336 fr. pour les trois premiers mois d'activité en 2019, 5'319 fr. en 2020, 3'231 fr. en 2021 et 5'146 fr. en 2022.

**5.2.1** C'est en vain que l'appelante tente de soutenir que le salaire réalisé par l'intimée correspondait à une activité à 30%.

Si les parties ont certes conclu un nouveau contrat de travail le 3 décembre 2021 prévoyant la réduction du taux d'activité à 30% avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juin 2021, il ressort de la procédure que cette modification du temps de travail n'a jamais été mise en œuvre. Les témoins N\_\_\_\_\_, O\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_\_ et Q\_\_\_\_\_ ont en effet déclaré que l'appelante leur avait aussi imposé une modification contractuelle de leur taux d'activité à 30% dans des conditions similaires, mais qu'ils avaient néanmoins continué à travailler à 100%. Le témoin P\_\_\_\_\_, qui travaillait directement avec l'intimée, ainsi que les témoins O\_\_\_\_\_ et R\_\_\_\_\_, ont en particulier confirmé que l'intimée travaillait à plein temps. D'autres employés ont encore rajouté que le cahier des charges ne pouvait être tenu avec un 30%. Le fait que certains des employés entendus soient actuellement en litige avec l'appelante ne suffit pas pour ôter toute valeur probante à leurs déclarations,

qui sont cohérentes et convaincantes et corroborées par d'autres éléments au dossier, en particulier l'enquête de l'OCIRT.

Cette enquête conclut en effet dans le même sens, à savoir qu'aucune réduction du taux d'activité des employés n'avait, dans les faits, été constatée. Seules trois ou quatre personnes travaillaient effectivement à 30%, ce qui n'était toutefois pas représentatif de la société. Quoi qu'en dise l'appelante, les constatations de l'OCIRT bénéficient d'une grande force probante dès lors qu'elles émanent d'une autorité neutre après une enquête approfondie et menée minutieusement sur une longue période et qu'elles ont été confirmées par le témoin AA\_\_\_\_\_, en charge de l'enquête.

Les feuilles de présence ne sont, quant à elles, pas propres à établir un quelconque horaire de travail puisque celles-ci n'ont pas été employées régulièrement et que, selon les témoignages recueillis, notamment ceux des témoins O\_\_\_\_\_ et P\_\_\_\_\_, corroborés par le résultat de l'enquête de l'OCIRT, elles ne correspondaient pas à la charge de travail réelle.

Ce grief sera par conséquent rejeté.

**5.2.2** La question est désormais de savoir si la rémunération perçue par l'intimée pour son activité à 100% peut être qualifiée de convenable.

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le salaire convenable doit permettre au travailleur de vivre décemment en fonction de sa situation personnelle, les critères à prendre en compte étant sa formation, ses années de service, son engagement au travail, son âge et ses obligations sociales. Les conditions que l'employeur fixe au travailleur pour réaliser sa rémunération sont également importantes.

Si les statistiques relatives au salaire médian de la branche concernée peuvent être utilisées dans le cadre de cette appréciation, le résultat obtenu ne peut être retenu sans autre examen mais doit être apprécié au regard des critères précités. Contrairement à l'avis de l'intimée, la Cour de justice n'a pas validé l'utilisation du Calculateur national de salaires de manière absolue, son application dans un cas d'espèce ne permettant pas de retenir qu'elle aboutira toujours à un résultat satisfaisant. Les arrêts cités par l'intimée à cet égard ne lui sont d'aucun secours puisque la Cour de justice, respectivement le Tribunal fédéral, ne se sont pas prononcés spécifiquement sur la méthode de calcul en tant que telle, à défaut de critique sur ce point, mais ont examiné si le montant retenu par l'instance inférieure au moyen de cet outil permettait au travailleur de vivre décemment au vu des circonstances du cas.

L'appelante soulève avec raison que les montants retenus par le Tribunal paraissent dans le cas présent excessifs compte tenu des circonstances d'espèce et de la situation personnelle de l'intimée.

D'une part, la rémunération de l'intimée était essentiellement, voire exclusivement, constituée de commissions qui, selon les témoignages, allaient de 200 fr. à 300 fr. jusqu'à 5'000 fr. voire plus par contrat. Il n'est pas allégué ni *a fortiori* démontré que la rémunération offerte par l'employeur ne permettait pas à l'intimée de réaliser un salaire plus conséquent que celui qu'elle a perçu ni qu'elle offrait des provisions trop basses par rapport aux usages de la branche. L'intimée a du reste été en mesure de réaliser des revenus mensuels de plus de 5'000 fr., 8'000 fr. voire 9'000 fr. ou même 10'000 fr. durant certains mois. Les autres employés, qui disposaient des mêmes conditions de rémunération, ont pour leur part réalisé des salaires mensuels moyens qui se situaient entre 4'592 fr. et 9'495 fr. pour l'année 2022.

Si l'intimée a certes perçu une faible rémunération de quelque 2'000 fr. mensuels durant certains mois, notamment au début de son contrat, il n'est pas suffisamment démontré que celle-ci était due à un système de rémunération trop bas de l'appelante, puisqu'elle a également pu percevoir des montants bien plus importants sur la base des mêmes modalités de rétribution. D'autres facteurs peuvent être à l'origine de ces faibles revenus, tels que les débuts de son activité, la prise de vacances ou une baisse du volume des affaires conclues, sans qu'il soit établi qu'ils seraient imputables à l'employeur.

D'autre part, l'intimée n'a pas démontré avoir souffert de sa situation sur le plan économique. A cet égard, elle se contente d'affirmer dans ses écritures que son salaire était inférieur au salaire médian suisse, ce qui n'est en soi pas suffisant dès lors que celui-ci, de même que le salaire convenable au sens de l'art. 349a al. 2 CO, ne vise pas à garantir au travailleur payé principalement par provisions un salaire minimum.

Il sied de relever que l'intimée était âgée de 26 ans au moment de son engagement et qu'elle n'avait alors pas d'expérience dans la profession. Elle disposait d'une formation universitaire en matière économique, complétée par une formation en tant que conseillère bancaire, mais ses titres n'étaient cependant pas reconnus en Suisse, ce qu'elle ne conteste pas. Par ailleurs, il n'est pas allégué qu'elle assumait des responsabilités sociales ou familiales particulières.

Contrairement aux affaires ayant fait l'objet de la jurisprudence citée par l'intimée, il n'apparaît pas d'emblée que les montants mensuels perçus après trois mois d'activité, de l'ordre de 5'319 fr. en 2020, 3'231 fr. en 2021 et 5'146 fr. en 2022, ne lui permettaient pas de vivre décemment au vu de sa situation personnelle et de son pays de résidence.

Par conséquent, l'intimée n'a pas suffisamment démontré que la rémunération convenue n'était pas convenable alors que le fardeau de la preuve lui incombait.

---

L'appel s'avère fondé sur ce point. Le jugement attaqué sera annulé en tant qu'il condamne l'appelante à verser 86'551 fr. 75 avec suite d'intérêts à titre de différence entre les salaires versés et le salaire convenable.

6. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir écarté la thèse d'un abandon de poste de la part de l'intimée.

Elle soutient que l'employée n'avait plus travaillé depuis le 2 janvier 2023, ne se présentant plus à son poste de travail, et que les circonstances démontrent qu'elle n'avait plus aucune intention de travailler pour le compte de son employeur, mais uniquement pour le compte de sa propre société. Elle n'avait d'ailleurs pas fait suite à la mise en demeure du 13 janvier 2023 de reprendre son poste.

**6.1** Il y a abandon de poste au sens de l'art. 337d CO lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'application de cette disposition présuppose que le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de poursuivre le travail convenu. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin immédiatement, sans que l'employeur doive adresser au salarié une résiliation immédiate de son contrat (ATF 121 V 277 consid. 3a; 112 II 41 consid. 2; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_454/2022 du 17 novembre 2022 consid. 4.1; 4A\_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.2).

La décision du travailleur d'abandonner son emploi doit apparaître nettement. Lorsque celle-ci ne ressort pas d'une déclaration explicite du travailleur, le juge doit examiner si l'employeur a pu de bonne foi, en considération de l'ensemble des circonstances, comprendre son attitude comme un abandon de poste (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_454/2022 du 17 novembre 2022 consid. 4.1; 4C\_303/2005 du 1<sup>er</sup> décembre 2005 consid. 2.2 et 4C\_370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a). Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il appartient à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_91/2021 du 9 juillet 2021 consid. 3.1).

Selon la jurisprudence, lorsque l'absence injustifiée du travailleur est de courte durée, soit quelques jours, l'employeur ne peut pas déduire des circonstances que le travailleur a abandonné son emploi; il peut seulement lui reprocher un manquement de nature à justifier une résiliation immédiate des rapports de travail, au besoin après avertissement, soit en le mettant en demeure de reprendre le travail ou, le cas échéant, de présenter un certificat médical (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a).

Il n'y a pas d'abandon d'emploi lorsque le travailleur malade ou accidenté tarde à faire parvenir à l'employeur un certificat médical. Si l'absence est motivée par, ou pourrait être due à une incapacité de travail, et si l'employeur nourrit des doutes à ce propos, il ne saurait conclure de suite à un abandon d'emploi, ni encore procéder à un licenciement immédiat. Il doit d'abord sommer le salarié de

reprendre son travail ou de produire un certificat médical. Ce n'est que si ces démarches sont restées vaines, ou d'emblée inutiles, qu'un abandon d'emploi peut être retenu (GLOOR, in Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 9 ad. art. 337d CO; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 770).

Il incombe à l'employeur de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_91/2021 du 9 juillet 2021 consid. 3.1).

**6.2** En l'espèce, depuis la fin du mois de décembre 2022 et jusqu'au 13 janvier 2023, les parties étaient en négociation pour mettre un terme à l'amiable à leurs rapports de travail et pour conclure en parallèle un partenariat afin de poursuivre leur collaboration sous une autre forme. Deux conventions transactionnelles ont été proposées à l'intimée les 5 et 10 janvier 2023, sans toutefois aboutir.

A aucun moment l'intimée n'a manifesté une quelconque volonté de ne plus fournir ses prestations de travail, même en cas d'échec des pourparlers. Elle s'est, au contraire, investie dans les discussions et a toujours répondu aux propositions faites par son employeur, démontrant ainsi une volonté de trouver une solution afin quitter ses fonctions à l'amiable et dans de bonnes conditions. Comme l'a relevé à juste titre le Tribunal, c'est plutôt l'appelante qui a subitement changé de ton en indiquant tout d'abord à l'intimée qu'elle disposait de tout le temps nécessaire pour se déterminer sur la seconde convention avant de lui reprocher, dès le lendemain, de ne pas lui avoir donné de réponse en la mettant en demeure de reprendre son service, alléguant, pour la première fois, qu'elle ne s'était pas présentée à son poste depuis début janvier.

Or, il est établi que l'intimée s'est rendue dans les bureaux de l'appelante le 5 janvier 2023, à tout le moins. De plus, selon l'ensemble des témoins entendus, les employés n'avaient aucun horaire précis à respecter et étaient entièrement libres de gérer leur travail à leur guise, soit dans les locaux de l'entreprise soit à domicile. Quoi qu'en dise l'appelante, on ne discerne aucune contradiction à retenir un taux d'occupation à temps complet et l'absence de l'intimée sur son lieu de travail, compte tenue de la grande flexibilité dont elle bénéficiait. Partant, le fait que l'intimée aurait été moins présente dans les locaux de l'appelante, voire même absente, ne peut refléter une intention d'abandonner son poste.

Quant au travail fourni, dans la mesure où l'appelante invoque l'absence totale de travail de la part de l'intimée à partir du 2 janvier 2023, le fardeau de la preuve lui incombe à cet égard, quand bien même il s'agit d'un fait négatif, étant précisé que l'obligation de l'intimée de collaborer à l'administration de la preuve est de nature procédurale, ce qui n'implique nullement un renversement du fardeau de la preuve (arrêt du Tribunal fédéral 5A\_162/2021 du 9 septembre 2021 consid. 4.2.). Ceci étant dit, aucun élément du dossier ne permet d'abonder dans le sens de l'appelante. Pour sa part, l'intimée a expliqué que son activité s'était, à cette

époque, limitée à répondre aux courriels des clients, raison pour laquelle elle n'avait réalisé aucune commission. A cet égard, on ne saurait lui reprocher de ne plus se souvenir des noms des clients en question dans la mesure où elle a été entendue sur ce point près d'un an et demi après les faits, lors de son audition du 4 juin 2024. Par ailleurs, le fait que l'intimée ait entrepris des démarches en vue de créer sa propre société ne permet pas de conclure à un refus définitif de continuer à fournir son travail au sein de la société appelante jusqu'à la fin des rapports de travail. Dans ce contexte, le Tribunal pouvait retenir qu'il n'était pas suffisamment établi que l'intimée n'aurait plus travaillé depuis le 2 janvier 2023, sans violer l'art. 8 CC. Quoi qu'il en soit, quand bien même l'intimée aurait diminué, voire suspendu son activité pour le compte de l'appelante pendant les premiers jours du mois de janvier durant lesquels les parties étaient en pourparlers, cela ne suffit pas encore à caractériser un abandon de poste au sens de la jurisprudence précitée.

De plus, le jour où l'intimée a été sommée de reprendre son poste, elle a informé son employeur qu'elle allait consulter son médecin le lendemain et lui a ensuite remis un certificat médical attestant de son incapacité de travail. Ce faisant, l'intimée n'a manifesté aucune intention d'abandonner son poste, mais semblait au contraire vouloir justifier son absence et, partant, maintenir ses rapports de travail.

En définitive, si l'intimée avait certes l'intention de quitter la société appelante, son comportement ne dénote pas – et l'appelante ne pouvait pas, de bonne foi, le déduire – un refus conscient, intentionnel et définitif de poursuivre l'exécution de son travail jusqu'à son départ. L'appelante n'a donc pas établi que l'intimée avait abandonné son poste au sens des principes rappelés *supra*.

L'appel, infondé, sera rejeté sur ce point.

7. L'appelante reproche à l'intimée d'avoir détourné de la clientèle au profit de sa propre société, en violation aussi bien de son obligation de fidélité que de la clause de non-concurrence contenue dans son contrat de travail. Elle en conclut que le licenciement immédiat était justifié et que l'intimée est débitrice du paiement de la peine conventionnelle prévue dans le contrat de travail.

Dans la mesure où ces griefs se confondent, ils seront traités ensemble ci-dessous.

**7.1.1** A raison de son obligation de fidélité, le travailleur doit sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et par conséquent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice économiquement (ATF 140 V 521 consid. 7.2.1; 117 II 560 consid. 3a). Il ne doit notamment pas faire concurrence à l'employeur pendant la durée du contrat (art. 321a al. 3 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_177/2023 du 12 juin 2023 consid. 3.1.2).

Lorsqu'un employé envisage de se mettre à son compte ou de fonder avec d'autres une entreprise concurrente, il est en soi légitime qu'il puisse entreprendre des

préparatifs avant que le contrat de travail ne prenne fin. Son devoir de fidélité lui interdit cependant de commencer à concurrencer son employeur, de débaucher des employés ou de détourner de la clientèle avant la fin de la relation de travail (ATF 138 III 67 consid. 2.3.5; 117 II 72 consid. 4). La limite entre les préparatifs admissibles et la violation du devoir de fidélité n'est pas toujours facile à tracer (ATF 138 III 67 consid. 2.3.5; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_177/2023 du 12 juin 2023 consid. 3.1.2; 4A\_116/2018 du 28 mars 2019 consid. 3.1.2).

**7.1.2** En vertu de l'art. 340 al. 1 CO, le travailleur qui a l'exercice des droits civils peut s'engager par écrit envers l'employeur à s'abstenir après la fin du contrat de lui faire concurrence de quelque manière que ce soit, notamment d'exploiter pour son propre compte une entreprise concurrente, d'y travailler ou de s'y intéresser.

Il découle de l'art. 340 al. 2 CO que la prohibition de faire concurrence n'est valable que si les rapports de travail permettent au travailleur d'avoir connaissance de la clientèle ou de secrets de fabrication ou d'affaires de l'employeur et si l'utilisation de ces renseignements est de nature à causer à l'employeur un préjudice sensible.

Il est nécessaire qu'il y ait une relation de causalité adéquate entre les connaissances acquises et le risque de causer un préjudice sensible à l'ancien employeur. Lorsque le travailleur fournit au client une prestation qui se caractérise surtout par ses capacités personnelles, de sorte que ce dernier attache plus d'importance auxdites capacités qu'à l'identité de l'employeur, une clause de prohibition de concurrence fondée sur la connaissance de la clientèle n'est pas valable. En effet, dans une telle situation, si le client se détourne de l'employeur pour suivre l'employé, ce préjudice pour l'employeur résulte des capacités personnelles de l'employé et non pas simplement du fait que celui-ci a eu connaissance du nom des clients. Pour admettre une telle situation – qui exclut la clause de prohibition de concurrence – il faut que l'employé fournisse au client une prestation qui se caractérise par une forte composante personnelle (ATF 138 III 67 consid. 2.2.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_205/2021 du 20 décembre 2021 consid. 4.2; 4A\_116/2018 du 28 mars 2019 consid. 4.1).

Dire si le travailleur a noué un rapport personnel avec le client en lui fournissant des prestations qui dépendent essentiellement de ses capacités propres dépend des circonstances (ATF 138 III 67 consid. 2.2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_205/2021 du 20 décembre 2021 consid. 4.2).

Selon l'art. 340 CO, le travailleur qui enfreint la prohibition de faire concurrence est tenu de réparer le dommage qui en résulte pour l'employeur (al. 1). Ce dernier peut notamment exiger le paiement de la peine conventionnelle prévue par le contrat (al. 2).

---

**7.2** En l'espèce, il est admis que l'intimée a créé une société de conseils dans le même domaine que celui exercé par l'appelante et qu'elle a entrepris des démarches en ce sens dès la fin de l'année 2022 alors qu'elle était toujours liée contractuellement à son employeur. L'appelante était cependant parfaitement au courant de ce projet, de même que l'ensemble du personnel, ce qui tend à démontrer que l'intimée agissait en toute transparence, sans que cela n'ait posé de problèmes particuliers jusqu'à la survenance du litige entre les parties.

La création de la société, de même que la location de locaux, constituent des préparatifs que l'intimée pouvait légitimement entreprendre avant que le contrat de travail ne prenne fin sans pour autant violer son devoir de fidélité, ce d'autant plus que l'appelante entendait continuer à collaborer avec l'intimée et sa nouvelle structure si bien que ces démarches étaient nécessaires pour assurer la continuité des services rendus.

Quant à l'appropriation de clients qui lui est reprochée par l'appelante, il ressort de la procédure qu'à la suite de l'annonce faite par l'employeur à ses clients, relative au départ de l'intimée, plusieurs d'entre eux se sont manifestés spontanément auprès de celle-ci.

La teneur des messages adressés par les clients est éloquente et sans équivoque. On y lit notamment: "serait-il possible de travailler avec vous", "j'aurais aimé continué (sic) avec vous", "Je ne désire pas travailler avec [l'appelante] mais avec vous", "Je désire, si ça ne vous dérange pas, mettre mon dossier chez vous", "j'aimerais continuer avec vous et quitter [l'appelante]", "je veux travailler avec vous et non avec [l'appelante]".

Il ressort également de ces pièces que les clients se sont adressés spontanément à l'intimée après avoir reçu l'annonce de son départ puisque leurs messages ont été envoyés le même jour que ladite annonce ou dans les jours qui ont suivi celle-ci et commencent fréquemment en les termes "j'ai appris par mail", "je viens d'apprendre", "j'ai appris", "j'ai appris que vous quittez [l'appelante]".

Ces propos sont corroborés par plus d'une dizaine de clients, ce qui constitue suffisamment d'éléments pour forger une intime conviction, de sorte que le Tribunal était fondé à renoncer, par appréciation anticipée des preuves, à entendre d'autres clients, en particulier les témoins 8 et 17 cités par l'appelante (AB\_\_\_\_\_ et AC\_\_\_\_\_).

Il est ainsi suffisamment établi que les clients ayant quitté l'appelante pour suivre l'intimée l'ont fait spontanément, sans sollicitation de sa part, en raison du fait qu'ils attachaient davantage d'importance à la personne de l'intimée, en qui ils avaient confiance, qu'à l'identité de l'employeur. Contrairement à l'avis de l'appelante, il y a donc lieu d'admettre la forte composante personnelle des prestations fournies par l'intimée, laquelle doit être appréciée selon les

circonstances du cas d'espèce et non en fonction d'un type de métier. L'intimée n'a en définitive fait que répondre aux messages reçus de clients, en leur communiquant, à leur demande, les coordonnées de sa nouvelle entreprise, ce qui ne constitue pas une violation de son devoir de fidélité.

C'est donc à bon droit que le Tribunal a considéré que l'intimée n'avait pas violé son devoir de fidélité et que la clause contractuelle de non concurrence ne trouvait pas application.

L'appel s'avère infondé sur ce point.

8. L'appelante considère que le licenciement immédiat signifié à l'intimée était justifié à un double titre, alléguant son abandon de poste et son manque de fidélité à son égard, de sorte que l'intimée ne pouvait faire valoir aucune prétention. Subsidiairement, elle conteste le montant du salaire dû pendant le délai de congé hypothétique ainsi que l'indemnité due.

Considérant que le licenciement immédiat était injustifié, le Tribunal a calculé les prétentions y relatives en se basant sur le salaire convenable qu'il avait précédemment retenu, à hauteur de 7'130 fr. par mois en dernier lieu. Il a ainsi octroyé à l'intimée son salaire du mois de janvier qu'elle n'avait pas reçu, plus deux mois de salaire relatifs à son délai de congé hypothétique, soit la somme brute de 21'390 fr. (3 x 7'130 fr.), ainsi qu'une indemnité correspondant à un mois de salaire, soit la somme nette de 7'130 fr.

**8.1.1** 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 (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1). Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_395/2018 du 10 décembre 2019 consid. 5.1). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 130 III 213 consid. 3.1; 130 III 28 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).

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) et il dispose d'un large pouvoir d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2.2).

**8.1.2** Conformément à l'article 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).

Le juge doit ainsi déterminer la rémunération qui aurait hypothétiquement été perçue jusqu'à la fin ordinaire du contrat. Si celle-ci varie d'un mois à l'autre, il peut se justifier d'opérer une moyenne sur une période de référence appropriée, notamment au courant de l'année précédente, en tenant compte le cas échéant des variations saisonnières ainsi que de l'évolution durant les derniers mois (ATF 125 III 14 consid. 2b; DONATIELLO, in Commentaire Romand CO I, 3<sup>ème</sup> éd. 2021, n. 9 ad art. 337c CO).

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

La charge de la preuve des faits justifiant une imputation appartient à l'employeur, étant précisé que le travailleur doit aussi, en vertu du principe de la bonne foi, collaborer à l'établissement des faits (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_234/2015 du 5 août 2015 consid. 2.2; 4C\_119/2002 du 20 juin 2002; DONATIELLO, op. cit, n. 14 ad art. 337c CO et les références citées).

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

En principe, cette indemnité couvre le tort moral subi par le travailleur (ATF 135 III 405 consid. 3.1). Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs (ATF 133 III 657 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_402/2021 du 14 mars 2022 consid. 7.1).

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

**8.2** En l'espèce, conformément à ce qui figure dans les considérants précédents, les circonstances survenues à compter du 2 janvier 2023 ne relevaient pas d'un abandon de poste par l'intimée (cf. consid. 6 *supra*) et il ne peut lui être reproché d'avoir enfreint son obligation de fidélité envers son employeur (cf. consid. 7 *supra*). Les motifs invoqués par l'appelante ne sauraient en conséquence justifier une résiliation avec effet immédiat.

Le caractère injustifié du congé sera donc confirmé.

Reste à examiner les conséquences pécuniaires qui en découlent.

**8.2.1** En l'espèce, l'intimée dispose, en premier lieu, d'une créance en dommages et intérêts correspondant à ce qu'elle aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé.

Il n'est pas contesté que l'intimée bénéficiait d'un délai de congé contractuel de deux mois pour la fin d'un mois, conformément à son dernier contrat de travail signé le 7 décembre 2021. Ayant été licenciée par courrier du 20 janvier 2023, son contrat de travail aurait pu prendre fin au plus tôt le 31 mars 2023.

L'appelante ne peut être suivie lorsqu'elle prétend que le délai de congé doit être réduit à un mois en raison du fait que l'intimée a admis avoir commencé son activité d'indépendante dès le mois de février 2023. La résiliation immédiate ayant pour effet de mettre un terme aux rapports contractuels, le délai de congé est ici hypothétique, destiné uniquement à calculer le dommage subi par l'intimée. Le travailleur doit, en effet, être placé dans la même situation que si le contrat s'était maintenu jusqu'au prochain terme de congé. Tout au plus pourrait-on déduire du montant dû (dommage) le revenu réalisé dans le cadre d'un autre emploi à titre de diminution du dommage.

Cela étant, le dossier ne contient aucun élément sur d'éventuels gains réalisés par l'intimée durant le délai de congé hypothétique. L'appelante n'a jamais rien allégué à ce propos jusqu'à ses écritures d'appel, soulevant ce grief pour la première fois devant la Cour. Il est par ailleurs courant que les débuts d'une activité indépendante soient peu rentables durant les premiers mois d'activités. Dans la mesure où le fardeau de la preuve d'une éventuelle imputation incombe à

l'appelante en tant qu'employeur, elle doit subir les conséquences de l'échec de celle-ci.

Par conséquent, l'intimée a droit à son salaire pour les mois de janvier, février et mars 2023.

Quant au montant de son salaire, il convient de tenir compte de la moyenne des salaires réalisés au cours de la dernière année de service, ce qui paraît le plus représentatif de ce qu'elle aurait perçu si les rapports de travail n'avaient pas pris fin eu égard aux années d'expérience professionnelle acquises. Le salaire mensuel moyen réalisé en 2022 étant de 5'146 fr., l'intimée dispose d'une créance de 15'438 fr. brut (5'146 fr. x 3).

Le jugement entrepris sera dès lors réformé en ce sens que l'appelante sera condamnée à verser à l'intimée la somme brute de 15'438 fr., avec suite d'intérêts, en lieu et place du montant de 21'390 fr. retenu par le Tribunal.

**8.2.2** En outre, il se justifie de verser à l'intimée une indemnité pour licenciement immédiat injustifié, dès lors qu'aucune circonstance exceptionnelle ne commande de déroger à cette règle.

Au regard de la durée des rapports de service relativement brefs, de l'âge de l'intimée au moment de son licenciement (29 ans), du fait qu'elle prévoyait déjà de quitter l'entreprise et qu'elle a débuté son activité indépendante le mois suivant la fin des rapports de travail, la décision des premiers juges d'allouer une indemnité équivalant à un mois de salaire s'avère adéquate et sera confirmée.

Pour les mêmes motifs que ceux mentionnés précédemment, il sera tenu compte du dernier salaire mensuel moyen réalisé en 2022, soit 5'156 fr.

Il s'ensuit que l'appelante sera condamnée à verser à l'intimée la somme nette de 5'156 fr., avec suite d'intérêts, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, en lieu et place du montant de 7'130 fr. retenu à ce titre par le Tribunal.

9. L'appelante critique le raisonnement du Tribunal concernant les frais professionnels liés au véhicule de fonction.

Elle reproche aux premiers juges de l'avoir condamnée à rembourser la somme de 5'800 fr., correspondant aux frais de leasing retenus sur le salaire de l'intimée et réclame, par ailleurs, le paiement de 5'562 fr. 80 correspondant aux kilomètres supplémentaires parcourus par l'intimée.

Elle expose que cette dernière était parfaitement au courant des conditions d'utilisation du véhicule d'entreprise, qui comprenaient une retenue sur salaire de 580 fr. par mois à titre de frais de leasing, à moins que l'employée n'ait réalisé un chiffre d'affaires de 500'000 fr., et prévoient une limite kilométrique de

---

20'000 kilomètres par an avec un coût de 0.40 fr. par kilomètre supplémentaire parcouru à la charge de l'intimée. Ces conditions lui avaient été indiquées oralement lors de la remise du véhicule et avaient été formalisées par écrit le 1<sup>er</sup> décembre 2022. Subsidiairement, l'appelante considère qu'il conviendrait de laisser à la charge de l'intimée la part des frais liés à l'utilisation privée du véhicule.

**9.1** Selon l'art. 327a al. 1 CO, l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail. Un accord écrit peut prévoir que les frais engagés par le travailleur lui seront remboursés sous forme d'une indemnité fixe, à la condition qu'elle couvre tous les frais nécessaires (art. 327a al. 2 CO).

Si, d'entente avec l'employeur, un véhicule à moteur est mis à disposition du travailleur, celui-ci a droit au remboursement des frais courants d'usage et d'entretien, dans la mesure où le véhicule sert à l'exécution du travail (art. 327b al. 1 CO).

L'employeur n'est pas tenu d'indemniser le travailleur pour les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, sauf si le travailleur doit se rendre à un endroit situé en dehors de son lieu de travail ou si le lieu de travail change fréquemment. En revanche, l'employeur est tenu de prendre en charge les frais de déplacement de l'employé jusqu'au domicile de chaque client où il est tenu d'effectuer son travail, le cas échéant également en mettant à sa disposition un véhicule (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_379/2020 du 12 novembre 2021 consid. 5.3.1; 4A\_631/2009 du 17 février 2010 consid. 2 et les références citées).

Les accords en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou partie de ses frais nécessaires sont nuls, conformément à l'art. 327a al. 3 CO, dont la teneur n'est pas de droit dispositif (ATF 124 III 305 consid. 3, plus récemment DANTHE, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 3 ad art. 327a CO, qui la considère comme relativement impérative). Selon la jurisprudence, l'art. 327a al. 3 CO est violé aussi bien par l'accord selon lequel le travailleur s'engage à rembourser à l'employeur les dépenses nécessaires à l'exécution du travail, que celui par lequel le travailleur s'engage à pourvoir directement au règlement de ce type de dépenses à l'égard de tiers (ATF 124 III 305 consid. 5), principe qui vaut respectivement pour les frais prévus à l'art. 327b al. 1 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_315/2004 du 13 décembre 2004 consid. 2.2; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4<sup>ème</sup> éd., 2019, p. 385).

**9.2** En l'espèce, il n'est pas contestable que le véhicule a été remis à l'intimée à des fins professionnelles, étant de surcroît relevé que les parties le désignent toutes deux comme un "véhicule de fonction" ou "véhicule de service". De même, il doit être tenu pour acquis, sans longues discussions, que l'activité de l'intimée consistait, en partie, à se rendre chez les clients en vue de conclure des contrats

pour le compte de l'appelante, de sorte que la majeure partie de ses déplacements devaient être pris en charge par l'employeur, conformément à la jurisprudence susmentionnée.

**9.2.1** Concernant les frais de leasing, la clause dont se prévaut l'appelante – qui revient à mettre à la charge de l'intimée ses frais de déplacements en cas de chiffre d'affaires inférieur à 500'000 fr. – s'avère nulle dès lors qu'elle revient à faire supporter au travailleur les dépenses nécessaires à l'exécution de son travail.

Pour ce motif déjà, l'appelante doit être déboutée de ses conclusions sur ce point.

De surcroît, contrairement à ce que soutient l'appelante, il n'est pas établi que l'intimée ait été informée d'une quelconque retenue sur salaire au titre de frais de leasing. En particulier, les attestations signées par les employés V\_\_\_\_\_ et AD\_\_\_\_\_, à teneur desquelles ils avaient été informés au même titre que l'intimée des conditions de leasing qui comprenaient le paiement de 580 fr. par mois, sont sujettes à caution et doivent être appréciées avec une certaine réserve. En effet, ces documents, établis en cours de procédure, présentent la même mise en page, la même typographie et un contenu parfaitement identique à la seule exception du signataire, si bien qu'elles semblent avoir été préparées par l'appelante. Entendu par le Tribunal, le témoin V\_\_\_\_\_ a seulement été en mesure de confirmer avoir lui-même reçu les conditions d'utilisation lors de la remise du véhicule et le fait qu'elles lui paraissaient claires, sans toutefois dire en quoi elles consistaient. Il n'a en revanche pas pu confirmer que tel avait été le cas pour l'intimée et n'a, à aucun moment, évoqué le paiement, par les employés, de frais de leasing.

Par ailleurs, ni le courriel de G\_\_\_\_\_ du 4 octobre 2022 ni l'avenant au contrat de travail du 11 octobre 2022 relatifs aux conditions d'utilisation du véhicule n'indiquent qu'une somme de 580 fr. serait déduite des commissions dues à l'employée dans l'hypothèse où sa production serait inférieure à 500'000 fr.

C'est donc après une juste appréciation de l'ensemble des preuves figurant au dossier que les premiers juges ont retenu que le prélèvement des frais de leasing n'avait pas été communiqué à l'intimée et ne pouvait, par conséquent, lui être opposable.

En conclusion, l'appelante n'était pas fondée à prélever la somme de 580 fr. sur les commissions versées à l'intimée et doit donc lui restituer la somme totale de 5'800 fr. prélevée à ce titre.

Contrairement à l'avis de l'appelante, il n'y a pas lieu de déduire un quelconque montant en lien avec l'utilisation privée du véhicule. De la même manière, si l'appelante entendait prélever des frais relatifs à l'utilisation privée du véhicule, elle aurait dû en informer l'intimée, ainsi que des modalités y relatives; or, il ne

ressort pas du dossier qu'elle l'ait fait. A défaut de tout accord sur ce point, la prétention de l'appelante doit être rejetée.

Enfin, on ne saurait déduire un abus de droit du comportement adopté par l'intimée. Si elle n'a certes pas contesté immédiatement le prélèvement de 580 fr., le simple fait d'attendre quelques mois avant d'exercer son droit ne suffit pas pour retenir un abus de droit, ce d'autant plus qu'elle n'a reçu les conditions écrites liées au véhicule de fonction qu'au mois d'octobre 2022.

Au vu de ce qui précède, le jugement sera confirmé en tant qu'il condamne l'appelante à verser à l'intimée la somme de 5'800 fr. correspondant aux frais de leasing indument prélevés.

**9.2.2** Concernant l'indemnité pour les kilomètres supplémentaires parcourus, il ressort effectivement du courriel de G\_\_\_\_\_ du 4 octobre 2022, ainsi que de l'avenant au contrat de travail du 11 octobre 2022 qu'une limite de 20'000 kilomètres a été fixée par année. Comme l'a cependant relevé le Tribunal, l'intimée n'a été informée de cette limite que deux mois avant la fin de l'année 2022, de sorte qu'elle ne pouvait lui être applicable de manière rétroactive depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

C'est en vain que l'appelante tente de soutenir que cette limite avait été communiquée à l'intimée lors de la remise du véhicule, en se prévalant des attestations signées par les employés V\_\_\_\_\_ et AD\_\_\_\_\_. Conformément à ce qui a été vu précédemment, lesdites attestations doivent être appréciées avec retenue et l'audition du témoin V\_\_\_\_\_ n'a pas pu établir que l'intimée avait reçu les informations utiles lors de la remise du véhicule.

Il faut ainsi admettre que l'appelante échoue à démontrer avoir communiqué à l'intimée les conditions liées au leasing et à la limite kilométrique lors de la remise du véhicule pour pouvoir s'en prévaloir.

L'appel sera donc rejeté sur ce point également.

- 10.** L'appelante persiste à réclamer le montant de 1'215 fr. 97 au titre de commissions soumises à restitution.

Elle reproche au Tribunal d'avoir considéré que sa prétention n'était pas suffisamment prouvée en retenant qu'elle n'avait apporté aucune preuve que des contrats auraient effectivement été annulés par des clients ni au sujet des montants concernés.

**10.1** En vertu de l'art. 322b al. 1 CO, s'il est convenu que le travailleur a droit à une provision sur certaines affaires, elle lui est acquise dès que l'affaire a été valablement conclue avec le tiers.

Le droit à la provision s'éteint lorsque l'employeur n'exécute pas l'affaire sans faute de sa part ou si le tiers ne remplit pas ses obligations. Si l'inexécution n'est que partielle, la provision est réduite proportionnellement (art. 322b al. 3 CO).

L'art. 6 du contrat de travail conclu en dernier lieu entre les parties prévoit que si une affaire donnant droit à une commission est conclue puis devient ultérieurement caduque en tout ou partie, le droit à la commission s'éteint dans la même proportion. Le trop-perçu est alors déduit du prochain salaire de l'employé ou exigé en restitution.

**10.2** En l'espèce, l'appelante allègue que plusieurs clients se sont rétractés, annulant les contrats qui avaient été conclus par l'intermédiaire de l'intimée. Les commissions perçues par celle-ci devraient ainsi lui être remboursées, conformément aux conditions contractuelles.

A l'appui de ses allégations, l'appelante a produit un courriel de confirmation de ristournes envoyé par AG\_\_\_\_\_ [assurance-vie] le 15 décembre 2023 concernant quatre clients, ainsi que les contrats de ces clients dont il ressort qu'ils ont été conclus par l'intermédiaire de l'intimée.

Cela étant, les noms de ces clients ayant annulé leurs contrats ne correspondent pas à ceux allégués dans les écritures de l'appelante à l'appui de sa prétention, sous réserve d'un seul nom (Elise L.). Aussi, les montants réclamés par l'appelante ne ressortent d'aucune pièce et ne sont, en particulier, pas corroborés par la confirmation de ristourne du 15 décembre 2023. Les pièces au dossier ne permettent pas de comprendre les montants articulés par l'appelante ni de les concilier avec les chiffres qui ressortent du courriel de AG\_\_\_\_\_ [assurance-vie], l'intimée ne fournissant du reste aucune explication à ce sujet.

Force est ainsi d'admettre que la prétention de l'appelante en remboursement de commissions n'est pas suffisamment établie.

Ce grief doit par conséquent être rejeté.

- 11.** L'appelante considère qu'il n'y a pas lieu de la condamner à remettre un nouveau certificat de travail à l'intimée dès lors qu'elle a proposé en cours de procédure un certificat de travail final, qu'elle considère conforme aux exigences légales.

**11.1** En vertu de l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III 510 consid. 4.1).

Pour ce qui est des appréciations qui supposent nécessairement les indications sur la qualité du travail et la conduite du travailleur, le certificat doit répondre à un

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

Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur, conformément au principe de la bonne foi (ATF 144 II 345 consid. 5.2.3). 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. L'expression "il a travaillé à notre satisfaction" suffit à qualifier les prestations d'un travailleur ordinaire et seul celui qui a fourni des prestations au-dessus de la moyenne peut exiger l'expression "à notre entière satisfaction" (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 de le faire 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).

**11.2** En l'espèce, l'intimée n'a pas reçu de certificat de travail au terme des relations contractuelles la liant à l'appelante, conduisant les parties à proposer chacune un texte au cours de la procédure (pièces 70 dem et 8 def.).

Le Tribunal a toutefois considéré qu'il n'était pas en mesure de se déterminer sur la teneur de ces projets dans la mesure où les enquêtes n'avaient pas porté sur ces points et a condamné l'appelante à remettre à l'intimée un certificat de travail conforme à celui délivré le 8 avril 2020 à la suite des premiers rapports de travail, en y ajoutant les tâches de *manager* exercées par l'intimée ainsi que le début et la fin des rapports de travail.

Ce raisonnement ne peut toutefois être suivi. En effet, le Tribunal ne pouvait simplement reprendre une appréciation datant de 2020, remontant ainsi à près de trois ans depuis la fin des rapports de travail, et qui intervenait dans un tout autre contexte après seulement quelques mois d'activité. Par ailleurs, plusieurs témoins

---

se sont prononcés sur la qualité du travail de l'intimée et son comportement et le dossier contient plusieurs pièces à cet égard, de sorte qu'il revenait au Tribunal de statuer sur ce point, étant rappelé que le travailleur supporte le fardeau de la preuve des faits qu'il entend faire intégrer dans le certificat de travail.

En l'occurrence, le projet proposé par l'appelante mentionne la durée des rapports de travail, la fonction et les tâches exercées, ainsi qu'une brève mention de la qualité du travail fourni, dont la teneur est la suivante:

*« Nous, soussignés, certifions que Madame C\_\_\_\_\_ a travaillé dans notre entreprise du 1er juin 2021 au 31 décembre 2022 en tant qu'agent financier auprès de notre clientèle.*

*Dans le cadre de sa fonction et de ses responsabilités, ses principales tâches sont :*

- *Prise de rendez-vous, gestion CRM*
- *Rencontre des clients, écoute et présentation de nos produits*
- *Conseiller la clientèle dans les domaines des assurances et placements financiers*
- *Préparation de l'offre pour le client*
- *Traitement du contrat de la signature à l'enregistrement*
- *Développement de son portefeuille client*

*Madame C\_\_\_\_\_ maîtrisait bien le développement de son portefeuille client pour notre société. Grâce à Mme C\_\_\_\_\_, l'employé qui a repris son poste de travail, a pu débiter son activité avec un portefeuille client moyennement important.*

*Le contrat de travail de Mme C\_\_\_\_\_ a pris fin en janvier 2023. Elle demeure soumise aux obligations découlant de son contrat de travail et au secret professionnel sur les informations sur l'entreprise ainsi que les clients de celle-ci.*

*La Direction lui souhaite bon courage pour les aventures à venir ».*

Bien que ce projet comporte tous les éléments attendus d'un certificat de travail, il doit être rectifié sur plusieurs points.

En premier lieu, il convient de modifier la durée des rapports de travail afin de les faire débiter au 1<sup>er</sup> juin 2020 dès lors qu'il a été admis que l'appelante et la SNC ne forment qu'un seul employeur (cf. consid. 3 *supra*). Par ailleurs, l'appelante ne peut affirmer que l'intimée a travaillé uniquement jusqu'au 31 décembre 2022 puisque son contrat de travail a pris fin le 20 janvier 2023, sans qu'il puisse être retenu qu'elle a abandonné son poste (cf. consid. 6 *supra*).

Concernant la nature du travail, il y a lieu d'ajouter les tâches de *manager* exercées par l'intimée depuis le mois de septembre 2021.

Quant à la qualité des prestations fournies, les témoins N\_\_\_\_\_, O\_\_\_\_\_, V\_\_\_\_\_, R\_\_\_\_\_ et AE\_\_\_\_\_ ont déclaré que l'appelante était sérieuse et

compétente et donnait entière satisfaction aux clients qui émettaient souvent des recommandations à son égard. A l'inverse, les témoins H\_\_\_\_\_/U\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_ et X\_\_\_\_\_, ainsi que trois autres personnes ayant travaillé avec l'intimée, ont affirmé que les relations entre l'intimée et ses collègues étaient parfois difficiles, voire conflictuelles et que certains clients avaient été mécontents de ses services.

Partant, contrairement à ce que requiert l'intimée, il n'est pas démontré à satisfaction de droit qu'elle s'était "parfaitement entendue avec les clients, le personnel et la hiérarchie" ni que ses prestations avaient donné "pleine et entière satisfaction". De même, il n'est pas établi qu'elle ait "grandement aidé le cabinet dans son développement" ni les qualificatifs qu'elle s'attribue, tels que "très engagée" "créative" ou "pleine d'initiatives". Il ne se justifie donc pas de les mentionner dans son certificat de travail, le contenu de celui-ci devant être conforme à la réalité. En revanche, il ressort du dossier que l'intimée a délivré des prestations qui, dans l'ensemble, peuvent être qualifiées de correctes, ayant à tout le moins été bien appréciées par une partie des clients qui ont voulu la suivre personnellement et, aussi, par l'appelante qui a souhaité poursuivre la collaboration avec sa nouvelle structure jusqu'aux jours ayant précédé la survenance du litige. L'expression usuelle selon laquelle l'intimée a travaillé "à notre satisfaction" devra ainsi être intégrée dans le certificat de travail pour qualifier les prestations de l'intimée.

En conclusion, l'appelante devra remettre à l'intimée un certificat de travail conformément à son projet proposé (pièce 8 def.) et en tenant compte des remarques qui précèdent.

Le chiffre 10 du dispositif entrepris sera réformé en ce sens.

12. Compte tenu des considérants qui précèdent, l'appelante obtient partiellement gain de cause concernant la question du salaire convenable et des conséquences pécuniaires relatives au licenciement immédiat injustifié.

Pour rappel, le Tribunal a condamné l'appelante à verser à l'intimée la somme totale brute de 107'941 fr. 75 (86'551 fr. 75 + 21'390 fr.), regroupant l'ensemble des prétentions admises en montants bruts, ainsi que la somme nette de 12'930 fr. au total (7'130 fr. + 5'800 fr.).

Au terme du présent arrêt, la somme brute de 86'551 fr. 75 a été annulée s'agissant de la différence entre les salaires versés et le salaire convenable (cf. consid. 5 *supra*) et la créance pour licenciement immédiat injustifié a été réduite de la somme brute de 21'390 fr. à celle de 15'438 fr. (cf. consid. 8.2.1 *supra*).

Partant, l'appelante demeure débitrice de la somme brute de 15'438 fr. avec intérêts.

Par ailleurs, l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié a été réduite de la somme nette de 7'130 fr. à 5'156 fr. (cf. consid. 8.2.2 *supra*), de sorte que l'appelante demeure débitrice de la somme nette de 10'956 fr. au total (5'156 fr. + 5'800 fr., ce dernier montant correspondant au prélèvement indu des frais de leasing).

Les chiffres 5 et 6 du dispositif attaqué seront dès lors réformés en ce sens que l'appelante sera condamnée à verser à l'intimée la somme brute de 15'438 fr., ainsi que la somme nette de 10'956 fr., le tout avec intérêts à 5% dès le 16 janvier 2023.

- 13.** La valeur litigieuse du présent litige étant supérieure à 75'000 fr. en première instance et à 50'000 fr. en seconde instance, la procédure n'est pas gratuite (art. 19 al. 3 let. c LaCC).

**13.1** Lorsque l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC).

Les frais sont mis à la charge de la partie succombante (art. 106 al. 1 CPC). Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC).

**13.2** La quotité des frais judiciaires de première instance (3'140 fr.), fixés conformément aux dispositions légales, n'est pas remise en cause par les parties et sera confirmée.

Au vu de l'issue du litige, il ne se justifie pas de laisser à la seule charge de l'appelante l'entier des frais judiciaires de première instance, dans la mesure où elle obtient au final gain de cause dans une large partie des prétentions émises par l'intimée puisque cette dernière n'obtient en définitive qu'environ 26'424 fr. sur les quelque 250'000 fr. réclamés. En revanche, l'appelante succombe en grande partie dans ses propres prétentions reconventionnelles, ainsi que sur plusieurs griefs de principe (légitimation passive, qualification du contrat, bien-fondé du licenciement immédiat). Les frais judiciaires de premières instance seront ainsi répartis par moitié entre les parties.

L'appelante sera en conséquence condamnée à verser 1'570 fr. aux Services judiciaires du Pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève. La part incombant à l'intimée, qui plaide au bénéfice de l'assistance judiciaire, sera quant à elle provisoirement supportée par l'Etat de Genève.

Les chiffres 13 et 14 du dispositif du jugement entrepris seront modifiés en conséquence.

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 (art. 22 al. 2 LaCC), de sorte que le chiffre 15 du dispositif du jugement attaqué sera confirmé.

**13.3** Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à un montant de 3'000 fr. (art. 71 RTFMC et 19 al. 3 let. c LaCC) et répartis par moitié entre les parties pour les mêmes motifs que ceux susmentionnés liés à l'issue du litige (art. 106 al. 2 CPC). Ils seront partiellement compensés avec l'avance fournie par l'appelante à hauteur de 1'500 fr., qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). L'intimée plaidant au bénéfice de l'assistance judiciaire, les frais mis à sa charge seront provisoirement supportés par l'Etat de Genève.

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

\* \* \* \* \*

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

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté le 4 novembre 2024 par A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL contre le jugement JTPH/261/2024 rendu le 2 octobre 2024 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/3874/2023.

**Au fond :**

Annule les chiffres 5, 6, 10, 13 et 14 du dispositif du jugement attaqué et, statuant à nouveau sur ces points :

Condamne A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL à verser à C\_\_\_\_\_ la somme brute de 15'438 fr., avec intérêts à 5% dès le 16 janvier 2023.

Condamne A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL à verser à C\_\_\_\_\_ la somme nette de 10'956 fr., avec intérêts à 5% dès le 16 janvier 2023.

Condamne A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL à remettre à C\_\_\_\_\_ un certificat de travail conformément aux indications figurant au considérant 11 du présent arrêt.

Met les frais judiciaires de première instance, arrêtés à 3'140 fr., à la charge des parties pour moitié chacune.

Condamne en conséquence A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL à verser 1'570 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire à titre de frais judiciaires de première instance.

Laisse provisoirement la part des frais judiciaires de première instance incombant à C\_\_\_\_\_, à savoir 1'570 fr., à la charge de l'Etat de Genève.

Confirme le jugement attaqué pour le surplus.

Débouté les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais d'appel :**

Arrête les frais judiciaires d'appel à 3'000 fr., les met à la charge des parties à raison d'une moitié chacune et dit qu'ils sont partiellement compensés avec l'avance effectuée par A\_\_\_\_\_/1\_\_\_\_\_ SARL, laquelle demeure acquise à l'Etat de Genève.

Laisse provisoirement la part des frais judiciaires d'appel incombant à C\_\_\_\_\_ à la charge de l'Etat de Genève.

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

**Siégeant :**

Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Madame Monique FORNI, Monsieur Aurélien WITZIG, 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.*