

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/6402/2011-3

CAPH/17/2013

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 13 MARS 2013

Entre

A_____ SA, sise _____ (Genève), appelante et intimée sur appel joint d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 10 août 2012 (JTPH/7/2012), comparant par M^e David AUBERT, avocat, Rue Céard 13, 1204 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

Et

Madame B_____, domiciliée _____ FRANCE, intimée et appelante sur appel joint, comparant par M^e Serge PANNATIER, avocat, Etude Baker & McKenzie, Rue Pedro-Meylan 5, 1208 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 14 mars 2013.

EN FAIT

A. A_____ SA est une société inscrite au Registre du commerce de Genève, qui a pour but le transport de marchandises par tous moyens, la manutention et l'entreposage de celles-ci.

B. Par contrat du 14 août 2009, A_____ SA a engagé B_____ en qualité de d'employée de commerce-transitaire à compter du 1^{er} novembre 2009, moyennant un salaire mensuel de 5'600 fr. versé treize fois l'an, ainsi qu'une indemnité de parking de 85 fr. par mois.

L'employée était chargée de l'ouverture de dossiers import-export, l'accomplissement de formalités douanières, la préparation d'instructions à l'attention des sous-traitants transporteurs et agents, la gestion des envois import-export, la facturation des clients et divers travaux administratifs.

B_____, qui avait auparavant travaillé pour C_____ SA, également active dans le transport de marchandises, avec D_____, a accompagné ce dernier, également engagé par A_____ SA moyennant l'apport d'un portefeuille de clients.

Son mari est employé de E_____ SA, entreprise également active dans le domaine du transport, ce qui était connu de A_____ SA.

C. A_____ SA soutient que son employée a causé divers problèmes dans l'accomplissement de ses tâches.

Le 4 novembre 2009, elle a envoyé, à son ancienne adresse professionnelle, copie d'un mail indiquant que le client I_____ entendait désormais traiter avec son nouvel employeur et non plus avec l'ancien, provoquant la colère du client.

Pour I_____, il était inadmissible que des données confidentielles soient transmises à une société tierce (témoin F_____).

Il lui a été reproché, différents courriers électroniques à l'appui, de ne pas libeller correctement des chiffres, de commettre des erreurs dans des factures et des imprécisions dans les commandes, de mal exécuter certaines tâches, de s'adresser à des collègues de l'entreprise E_____ SA pour des renseignements techniques, de ne pas avoir régulièrement avisé de ses absences, de ne pas donner suite à des réclamations de tiers, de ne pas déroger à ses horaires en cas de nécessité, de donner une information à son mari, de s'adresser par écrit de façon familière à des clients (par exemple G_____ SA), de tarder dans ses réponses, de transmettre à un client pour avis des instructions reçues de sa supérieure.

A_____ SA a également constaté que B_____ effectuait de nombreux appels téléphoniques personnels et utilisait son adresse électronique professionnelle, à des fins privées. Elle a évalué à un mois de travail le temps ainsi passé, et affirme donc avoir rémunéré ce temps à 6'500 fr.

B_____ passait du temps à des conversations privées, ce qui pénalisait le traitement administratif des dossiers tels que facturation, rappels, et la rendait

parfois injoignable. Il y avait beaucoup de "blabla" lorsqu'elle traitait avec un client, en particulier G_____ (témoin H_____).

- D.** A_____ SA a sous-traité des affaires à E_____ SA. Elle affirme qu'elle ne le faisait pas avant d'avoir à son service B_____.

Le montant total de ces affaires, durant l'emploi de B_____, a atteint 512'706 fr.

Par courrier électronique du 10 mai 2010, la supérieure de B_____ lui a écrit: "Je vous prie de bien vouloir me soumettre les offres que vous demandez à E_____ et à d'autres. J'ai l'impression que vous donnez tout d'office à E_____ sans demander ailleurs. Me mettre en copie pour chaque demande d'offre....svp. Merci".

Les ordres de sous-traitance étaient reçus au sein de E_____ SA de la part de D_____ s'agissant des clients I_____ et J_____ et de la part de B_____ ou une collègue s'agissant de G_____ SA (témoin K_____).

A_____ SA affirme que le client I_____ lui a demandé de ne plus recourir aux services de E_____ SA, ce que B_____ n'a pas fait, de sorte qu'un "marché" de ce client (9'500 fr. par an) a été perdu.

B_____ affirme avoir continué à sous-traiter à la société E_____ SA en raison d'ordres reçus de D_____.

I_____ avait donné pour instruction de ne plus travailler avec E_____ SA (témoin H_____). Si ces instructions avaient été suivies, ce qu'elles n'ont pas été, le mandat n'aurait pas été perdu par A_____ SA (témoins F_____, L_____).

- E.** A compter du 1^{er} janvier 2010, B_____ a été nommée responsable du département import-export-camion, et son salaire a été augmenté à 6'500 fr. par mois.

Selon A_____ SA, ses prestations dans ce poste se sont révélées désastreuses, de sorte qu'elle a retrouvé son ancienne fonction dès le mois de mai 2010, l'augmentation de salaire étant maintenue.

- F.** B_____ s'est notamment occupée, à la satisfaction de son employeur, du client G_____ SA, qui a confié davantage de mandats à l'entreprise.

G_____ SA avait insisté pour que B_____ soit son contact au sein de A_____ SA (témoin M_____).

A_____ SA soutient que cette activité a conduit B_____ à négliger ses autres tâches.

- G.** En août 2010, B_____ est devenue enceinte.

- H.** Du 4 au 18 octobre 2010, B_____ a pris des vacances, durant lesquelles elle a confié à E_____ SA l'ensemble des livraisons du client G_____ SA.

- I.** Le 13 décembre 2010, A_____ SA a envoyé à B_____ un courrier électronique pour lui demander de se mettre totalement à jour au 3 janvier 2011 pour le

classement des papiers, la facturation et le bouclage, et exiger qu'il n'y ait dès cette date plus de retard dans la facturation ni le classement.

J. Le 15 décembre 2010, A_____ SA a versé à B_____ une prime de 3'000 fr., et l'a félicitée pour le bon travail effectué en relation avec le client G_____ SA, qui avait généré un bénéfice de 85'812 fr. pour l'année 2010.

K. A compter du 29 décembre 2010, B_____ a été totalement incapable de travailler. Elle affirme cependant avoir été présente à son poste de travail ce jour-là ainsi que le lendemain pour organiser la reprise du trafic de G_____ SA à compter du 3 janvier suivant. Elle avait informé D_____, qui avait donné son accord, de ce qu'elle avait demandé à E_____ SA de s'occuper des formalités douanières, comme elle l'avait fait durant ses vacances en octobre. Elle avait également mis de l'ordre dans ses dossiers et dans son courrier électronique.

A_____ SA soutient qu'à ce moment-là B_____ a dit à G_____ SA de ne plus traiter avec elle mais avec E_____ SA, et a effacé les courriels figurant dans son compte informatique (qu'elle a fait ultérieurement reconstituer par une entreprise spécialisée, moyennant 1'782 fr.).

Durant les derniers jours de 2010, B_____ avait mis ses dossiers en ordre, classé ses messages électroniques. Il n'avait pas été constaté qu'elle aurait supprimé des e-mail professionnels (témoin N_____).

Dans sa boîte aux lettres électronique, les éléments envoyés et les éléments supprimés avaient été vidés (témoin O_____). Les éléments "envoyés" avaient été effacés volontairement, et avaient dû être restaurés (témoin P_____).

L. Le 3 janvier 2011, A_____ SA a pris connaissance de l'incapacité de travail de B_____ et lui a téléphoné pour prendre de ses nouvelles.

Le 4 janvier 2011, A_____ SA a eu, en vue d'organiser les transports à venir, un entretien téléphonique avec G_____ SA, qui lui a répondu qu'il lui fallait un peu de temps et qu'elle rappellerait plus tard. Elle a ensuite pris contact avec un tiers sous-traitant, lequel lui a signalé avoir procédé au dédouanement avec E_____ SA. Celle-ci, par l'intermédiaire de sa collaboratrice M_____, lui a indiqué que dorénavant le trafic du client G_____ SA passerait par elle, sur instructions de B_____ (témoin H_____).

Dès lors, A_____ SA a perdu ce client.

B_____ conteste avoir donné pour instruction à G_____ SA de ne plus traiter avec A_____ SA.

M. Par lettre du 5 janvier 2011, A_____ SA a licencié B_____ avec effet immédiat pour de justes motifs, en ces termes: "Nous revenons à vous suite aux avertissements verbaux qui vous ont été faits ces derniers mois, à réitérées reprises, par votre responsable hiérarchique et par la direction. Loin de corriger votre manière de travailler vous avez agi de manière beaucoup plus grave encore.

Nous avons ainsi été stupéfaits d'apprendre hier que vous avez donné des instructions à l'un de nos clients importants, afin que celui-ci cesse de nous confier des mandats et qu'il s'adresse dorénavant à notre concurrent direct, la société E_____, qui emploie votre mari. Votre comportement de ces derniers temps nous avait mené à nourrir quelques doutes quant à votre loyauté et nous voilà fixés. Vous comprendrez que nous ne pouvons tolérer de tels agissements dans notre entreprise. Dans la mesure où vous agissez dans l'intérêt de l'employeur de votre époux, qui se trouve être une fois encore notre concurrent direct, cela à l'encontre de ceux de notre société, qui pourtant vous emploie et vous paie votre salaire, vous avez rompu complètement et définitivement tout lien de confiance".

N. A_____ SA affirme avoir dû consacrer cinq à six semaines de travail à mi-temps à mettre de l'ordre dans les dossiers de son ancienne employée, ce qui lui a coûté 10'000 fr.

Il y a eu un gros travail de mise en ordre avec des collaborateurs de A_____ SA (témoins N_____, Q_____).

Il y avait un certain nombre d'erreurs dans ses dossiers, oublis de facturation, omissions, sous-traitances non affectées au dossier, ce qui a nécessité un gros travail de mise à jour (témoin H_____).

Des erreurs dans les dossiers ont été constatées par I_____ après le départ de B_____, problèmes qui ont alors cessé (témoin L_____).

Elle n'a plus confié d'affaires en sous-traitance à E_____ SA (témoin H_____).

B_____ a admis que tout n'était pas à jour dans ses dossiers, et qu'elle avait du retard.

O. Le 23 mars 2011, B_____ a formé une requête de conciliation devant l'autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes, concluant à ce que A_____ SA soit condamnée à lui payer 115'710 fr. 70 avec intérêts à 5% l'an dès le 8 janvier 2011.

P. Le 28 avril 2011, B_____ a accouché.

Q. Après avoir obtenu l'autorisation de procéder délivrée le 4 mai 2011, B_____ a saisi le Tribunal des prud'hommes, concluant à ce que A_____ SA soit condamnée à lui verser 65'000 fr. à titre de salaire, 5'416 fr. 65 à titre de treizième salaire, 4'865 fr. 30 à titre de vacances non prises, 39'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, 5'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral, le tout avec intérêts à 5% dès le 7 janvier 2011, ainsi qu'à lui remettre une copie de son dossier personnel.

Par mémoire-réponse du 19 octobre 2011, A_____ SA a conclu principalement au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions, subsidiairement à ce qu'il soit dit que tout montant dû serait compensé avec les sommes que lui devait B_____. Dans le corps de son écriture, elle a évalué ces sommes à un minimum de 116'594 fr. 75.

Lors de l'audience du Tribunal du 21 février 2012, B_____ a confirmé avoir reçu copie de son dossier personnel.

Elle a indiqué n'avoir pas retrouvé d'emploi, et perçu des indemnités de chômage depuis le 1^{er} mars 2011.

Par courrier du 3 avril 2012, elle a diminué sa demande d'un montant de 26'000 fr.

- R.** Par jugement du 10 août 2012, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal des prud'hommes a condamné A_____ SA à verser à B_____ le montant brut de 29'114 fr. 55 avec intérêts à 5% dès le 7 janvier 2011 (ch. 2), a invité la partie qui en avait la charge à effectuer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 3), a invité B_____ à communiquer le jugement aux organes français compétents en matière de chômage en vue de remboursement des indemnités touchées du 1^{er} janvier au 31 octobre 2011 (ch. 4), a arrêté les frais judiciaires à 1'200 fr., couverts par l'avance de frais effectuée, mis à la charge de B_____ à raison de $\frac{3}{4}$ et de A_____ SA à raison d' $\frac{1}{4}$, celle-ci étant condamnée à lui verser 300 fr. (ch. 5 et 6) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 7).

En substance, le Tribunal a retenu que l'employée avait fait l'objet d'une résiliation immédiate injustifiée, que les rapports de travail auraient dû prendre fin au 31 octobre 2011, qu'elle avait droit à un montant correspondant au salaire et treizième salaire au pro rata, englobant le droit aux vacances, qu'il ne se justifiait pas de lui verser une indemnité en raison de son comportement "suspicieux" [sic], ni une indemnité pour tort moral, que l'employeur n'avait pas de créance à opposer en compensation.

- S.** Par acte du 4 septembre 2012, A_____ SA a formé appel contre le jugement précité, concluant à son annulation, et cela fait au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions, subsidiairement à ce qu'il soit dit que tout montant réclamé par la précitée serait compensé avec les sommes qu'elle lui devait, et à la réserve de ses droits pour le surplus. A titre préalable, elle a requis l'audition et la confrontation de témoins.

Par mémoire-réponse du 12 octobre 2012, B_____ a conclu à la confirmation de la décision entreprise. Elle a formé un appel joint, tendant à l'annulation du chiffre 7 du dispositif, cela fait à la condamnation de A_____ SA à lui verser 19'500 fr. avec intérêts à 5% dès le 7 janvier 2011.

Par mémoire-réponse du 26 octobre 2012, A_____ SA a conclu au déboutement de B_____ de ses conclusions prises sur appel joint.

EN DROIT

1. L'appel est recevable contre les décisions de première instance sur mesures provisionnelles si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. b et 2 CPC).

L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

La partie adverse peut former un appel joint dans sa réponse (art. 313 al. 1 CPC).

Tant l'appel que l'appel joint, qui respectent les dispositions précitées, sont recevables.

2. L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir reconnu le caractère justifié du licenciement avec effet immédiat notifié le 5 janvier 2011.

2.1. L'art. 337 al. 1 CO consacre le droit de résilier sans délai pour de justes motifs. D'après l'art. 337 al. 2 CO, on considère notamment 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. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement de l'une des parties, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31; 129 III 380 consid. 2.2 p. 382).

Le juge apprécie librement, selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), si le congé abrupt répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, et la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 127 III 351 consid. 4a p. 354).

2.2. En l'espèce, le motif du congé consiste, selon les termes du courrier du 5 janvier 2011, dans les instructions données par l'intimée à un client (dont il n'est pas contesté qu'il s'agit de G _____ SA) de cesser de lui confier des mandats pour se tourner désormais vers une société tierce, employant son mari.

Les enquêtes n'ont pas permis d'établir que l'employée aurait donné de telles "instructions" - ce que celle-ci a contesté - et dont on peut au demeurant douter, à supposer qu'elles aient été données, qu'elles auraient été aveuglément suivies par un tiers, non tenu d'y souscrire.

Un des employés de l'appelante a certes déclaré qu'il avait entendu de M_____ qu'un tel ordre aurait été donné par l'intimée. Il n'y a pas lieu d'écarter ce témoignage, mais, vu son caractère indirect, il n'est pas suffisant, à lui seul, à faire la démonstration de l'existence d'un tel ordre. Le témoin M_____, bien qu'entendu dans la procédure, n'a pas déposé sur ce point faute de questions posées; il ne saurait être question, en appel, d'administrer des preuves dans ces circonstances, en l'absence de fait nouveau (cf art. 317 al. 3 CPC; JEANDIN, Code de procédure civile commenté, ad art. 316 n. 5). Aucune personne de la société cliente n'a non plus été appelée à se prononcer sur la question.

Il n'a pas été contesté, par ailleurs, que ce client n'a plus confié de mandat à l'appelante par la suite. La raison n'en a toutefois pas été établie, et, vu la relation de confiance particulière qui a existé entre celle-ci et l'intimée - qui transparaisait dans les échanges de courriers électroniques considérés comme trop familiers par l'appelante - il est envisageable que le congé de l'employée ait conduit à cette conséquence.

Dès lors, la fin des relations contractuelles entre le client et l'appelante n'est pas non plus propre à établir les "instructions" que l'intimée aurait données.

Enfin, en tant que telle, la sous-traitance d'affaires à E_____ SA n'était pas insolite au sein de l'appelante, puisqu'elle avait eu lieu à plusieurs reprises comme l'ont révélé les enquêtes. Le seul litige avec cette entreprise concernait le client I_____, et est par conséquent étranger à la relation avec G_____ SA; un complément d'instruction sur ce point dépourvu de pertinence (requis "en tant que de besoin par l'appelante") ne s'impose donc pas. Pour le surplus, l'appelante n'a pas donné d'ordres clairs à son employée de ne jamais sous-traiter à E_____ SA. L'intimée pouvait en outre se sentir confortée dans sa façon de traiter le client G_____ SA (y compris au travers du sous-traitant précité), puisqu'elle avait reçu une prime liée à l'important bénéfice en résultant pour son employeur. Il n'est ainsi pas non plus patent, contrairement à ce que soutient l'appelante, qu'en organisant cette sous-traitance, l'intimée ait lésé les intérêts de son employeur, qui s'en trouvait plutôt favorisé, à preuve les résultats 2010 ayant conduit à l'octroi de la prime précitée.

Cette sous-traitance n'avait donc pas le caractère de trahison que l'appelante a voulu ultérieurement lui prêter, en présentant E_____ SA comme sa concurrente uniquement. A tout le moins, leurs situations respectives sur le même marché, parfois comme partenaires, étaient ambiguës.

Enfin, le courriel d'avertissement auquel l'appelante se réfère ne concerne aucunement la problématique, de sorte qu'il est dépourvu de pertinence.

C'est ainsi à raison que le Tribunal a retenu que l'appelante n'avait pas fait la démonstration des justes motifs avancés à l'appui du licenciement.

2.3. Ni l'appelante, dans une éventuelle argumentation subsidiaire, ni l'intimée n'ont critiqué le principe et la quotité des montants accordés par les premiers juges

en application de l'art. 337c al. 1 CO, lesquels apparaissent corrects. Le jugement pourra donc être confirmé sur ces points.

3. L'intimée, dans son appel joint, fait grief aux premiers juges de ne pas lui avoir accordé d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

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

Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Parmi les circonstances déterminantes, il faut non seulement ranger la faute de l'employeur, mais également d'autres éléments tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale et les effets économiques du licenciement. (ATF 135 III 405 consid. 3.1 p. 407; 120 II 209 consid. 9b p. 214; cf. arrêt 4C.86/2001 du 28 mars 2002 consid. 1a).

Elle est en principe due dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié (ATF 133 III 657 consid. 3.2 p. 660). Une éventuelle exception ne peut se justifier que dans des conditions particulières; les circonstances doivent être propres à exclure tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre (ATF 116 II 300 consid. 5a; cf. aussi ATF 120 II 243 consid. 3e p. 248; arrêt du Tribunal fédéral 4A_215/2011 du 2 novembre 2011, consid. 7.2).

Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation.

- 3.2.** En l'occurrence, l'appelante a procédé au licenciement avec effet immédiat de l'intimée, sans justes motifs, alors que celle-ci se trouvait en période d'incapacité de travail liée à sa grossesse. Cette situation de l'employée n'est peut-être pas étrangère au choix de l'employeur de se séparer de celle-ci, de façon abrupte plutôt que dans le respect du délai de congé contractuel.

Il n'existe en tout cas pas de conditions particulières commandant de ne pas accorder l'indemnité due en principe sur la base de l'art. 337c al. 3 CO, contrairement à l'avis des premiers juges. Le comportement de l'appelante, dans lequel le Tribunal a vu de telles conditions particulières, n'en constitue pas, compte tenu des éléments révélés lors des enquêtes, et déjà rappelés ci-dessus.

L'intimée a donc droit à une indemnité pour licenciement immédiat injustifié. Celle-ci sera arrêtée à un montant net de 8'000 fr., qui tient compte de l'erreur relative de l'intimée, de la durée effective assez brève des rapports de travail (moins de 14 mois), du fait que l'appelante se trouvait enceinte au moment du congé, et de ce qu'elle a connu une période de chômage par la suite.

Le jugement entrepris sera donc annulé sur ce point et il sera statué à nouveau dans le sens de ce qui précède.

4. L'appelante fait encore grief au Tribunal de ne pas avoir admis la réalité des créances qu'il a déclaré opposer en compensation, fondées sur une responsabilité de l'employée.

4.1. Si le travailleur contrevient à ses obligations, il répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence (art. 321e al. 1 CO).

L'employeur qui veut obtenir un dédommagement doit prouver des actes ou des omissions du travailleur qui soient contraires aux obligations contractuelles de cette partie et qui lui soient imputables à faute; il doit aussi établir l'existence d'un lien de causalité entre eux et une altération spécifique de son propre patrimoine (Ullin Streiff et Adrian von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6e éd., 2006, p. 174 ch. 4). Certes, le dommage peut consister dans une perte de gain (Franz Werro, Commentaire romand, ch. 13 ad art. 41 CO) et l'ampleur de cette perte doit, au besoin, être appréciée par le juge sur la base des faits établis par le lésé (Werro, op. cit., ch. 24 à 29 ad art. 42 CO).

Les dommages-intérêts ne peuvent plus être réclamés lorsque, en raison de l'attitude adoptée par l'employeur à la fin de la relation contractuelle, le travailleur a pu admettre de bonne foi que l'autre partie ne revendiquerait aucun dédommagement; le travailleur est alors autorisé à se prévaloir d'une remise conventionnelle de dette (arrêt du Tribunal fédéral 4C_8/2007 du 28 mars 2007, consid. 2 ATF 110 II 344 consid. 2b p. 345; voir aussi ATF 112 II 500 consid. 3a p. 501).

4.2. En l'occurrence, s'agissant du marché confié par I_____, s'il est établi que le marché a été perdu, il n'a pas été démontré, contrairement aux allégations de l'appelante, que ce serait en raison d'une carence de l'intimée. Les documents produits et les témoignages recueillis ne permettent en effet pas de retenir que l'employée aurait violé des instructions claires à ce propos.

En ce qui a trait au client G_____ SA, il a déjà été relevé ci-dessus que la cause de la perte du marché n'avait pas été déterminée. Il n'y a donc pas à l'imputer à l'intimée. La prime versée en lien avec ce client avait pour cause l'important bénéfice réalisé par l'entreprise en 2010; quoi qu'il en soit des événements de 2011, cette cause n'a pas été modifiée, de sorte qu'aucune obligation de remboursement n'est à charge de l'intimée.

Les pièces produites et le témoignage de D_____ ont mis en évidence que l'employée réglait un certain nombre de ses affaires privées durant son temps de travail, et aux moyens d'outils professionnels, ce dont la précitée n'a pas disconvenu. Il n'apparaît, toutefois, pas que cette manière de faire aurait dépassé de manière considérable ce qui est usuellement admis dans les relations de travail. L'appelante ne démontre pas que son employée aurait de la sorte négligé ses

tâches, ni ne fait valoir qu'elle aurait adressé des reproches à ce sujet. Dans ces conditions, il n'y a pas lieu de retenir une violation de l'obligation de fidélité.

Il est établi qu'un certain nombre de documents ont été vidés de la messagerie électronique de l'intimée, selon celle-ci, ainsi que la collègue qui l'avait assistée, dans un souci de classement. Il n'est pas impossible que l'employée ait cru de bonne foi qu'elle se conformait à une obligation de mise à jour en procédant de la sorte, d'autant plus que l'on ignore si des tirages papier des messages n'avaient pas été effectués pour être mis dans les dossiers, ainsi que l'appelante en avait donné l'instruction. Dans ces conditions, il n'a pas été démontré que l'employeur n'avait pas eu d'autre solution que celle de faire reconstituer cette messagerie pour le suivi de ses dossiers; par conséquent, l'intimée n'a pas à supporter les frais qui y sont liés.

Enfin, l'appelante a affirmé, ce qui a été confirmé par des témoins, avoir passé un temps considérable à remettre en ordre les dossiers de son employée qui n'étaient pas à jour. A nouveau, elle n'a pas exposé concrètement ce qui ne convenait pas dans le travail de son employée. Elle avait certes, en décembre 2010, donné un délai à l'intimée pour se conformer à ses attentes en matière de tenue de dossiers et de facturation. L'incapacité de travail de l'employée, puis son licenciement avec effet immédiat injustifié, ont empêché celle-ci de pouvoir déférer à satisfaction aux ordres reçus. Compte tenu des circonstances, il ne saurait lui en être fait complet grief, de sorte que l'éventuel préjudice en résultant doit être supporté par l'employeur, auquel incombe le risque économique de l'entreprise.

Pour le surplus, l'appelante n'a pas fait valoir de créance à la fin des rapports de travail, de sorte que l'employée pouvait partir du principe qu'il ne lui serait réclamé aucun dédommagement.

Dès lors, l'appelante n'a pas établi l'existence des créances invoquées en compensation. C'est donc à raison que le Tribunal a rejeté cette objection. Le jugement sera ainsi confirmé sur ce point.

6. Compte tenu de la valeur litigieuse résiduelle en appel, il n'est pas perçu de frais, ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 3 :**

À la forme :

Déclare recevables l'appel formé par A_____ SA et l'appel joint formé par B_____ contre le jugement rendu le 10 août 2012.

Au fond :

Annule ce jugement en tant qu'il a débouté B_____ de ses conclusions tendant au versement d'une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO.

Statuant à nouveau sur ce point:

Condamne A_____ SA à verser à B_____ le montant net de 8'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 7 janvier 2011.

Confirme le jugement pour le surplus.

Déboute les parties de toute autre conclusion.

Siégeant :

Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Guido AMBUHL, juge employeur, Madame Monique LENOIR, juge salariée, Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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 fr. 15'000.-.