

GE_GERICHTE ACJC/554/2025 vom 2. Mai 2025

GE Cour de justice, 2025-05-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ACJC_554_2025

FR: GE_GERICHTE ACJC/554/2025 du 2 mai 2025

IT: GE_GERICHTE ACJC/554/2025 del 2 maggio 2025

Erwägungen

E. 1

L'appel et l'appel joint ont été formés en temps utile et selon les formes légales contre une décision susceptible d'appel, de sorte qu'ils sont recevables (art. 308, 311 et 313 CPC).

A_____/C____ SA et A_____/B____ SA seront désignées ci-après comme les appelantes et D_____ comme l'intimée.

E. 2

Les allégués 1 à 49 de la partie en fait du mémoire d'appel sont recevables, contrairement à ce que soutient l'intimée, les faits concernés ayant été introduits en temps utile dans le procès, conformément aux exigences légales. L'état de fait dressé par le Tribunal a été complété pour y inclure tous les faits pertinents pour l'issue du litige.

E. 3

Le Tribunal a considéré que le transfert des rapports de travail de l'intimée de A_____/C____ SA à A_____/B____ SA était intervenu à l'occasion d'un transfert d'entreprise au sens de l'art. 333 CO qui avait pour but de "vider" A_____/C____ SA "de sa substance". Les appelantes devaient répondre solidairement des créances de l'intimée échues "dès avant le transfert" notamment de celle relative à des vacances non prises en 2019. Les appelantes font valoir que le contrat d'engagement de l'intimée par A_____/B____ SA ne prévoit aucune clause de transfert d'entreprise. La volonté de F_____ était de séparer les affaires des deux sociétés en nommant l'intimée Managing director de A_____/B____ SA puisqu'elle devait s'occuper de trusts à l'avenir. Les propos de L_____ relatifs à une intention de ce dernier de "vider une société de sa substance" étaient de simples suppositions, infondées et non démontrées. Il était normal que les salaires de janvier à mars 2019 aient été versés par A_____/C____ SA, puisque l'engagement de l'intimée par A_____/B____ SA ne prenait effet que le 1er avril 2019.

E. 3.1

Selon l'art. 333 al. 1 CO, si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent, au jour du transfert, à moins que le travailleur ne s'y oppose. L'ancien employeur et l'acquéreur répondent solidairement des créances du travailleur échues dès avant le transfert jusqu'au moment où les

- 14/31 -

C/10439/2020 rapports de travail pourraient normalement prendre fin ou ont pris fin par suite de l'opposition du travailleur (al. 2). Il appartient à celui qui se prévaut du transfert d'entreprise de prouver les éléments fonctionnels établissant celui-ci (art. 8 CC; WYLER/HEINZER/ WITZIG, Droit du travail, 2024, p. 618).

E. 3.2

En l'espèce, l'intimée n'a pas établi qu'un transfert d'entreprise entre les appelantes aurait eu lieu. L'intimée a été dans un premier temps engagée par A_____/C_____ SA, puis, par A_____/B_____ SA, dans la mesure où son activité concernait plus particulièrement les trusts. Comme le relèvent à juste titre les appelantes, les contrats signés par les parties ne mentionnent aucun transfert d'entreprise au sens de l'art. 333 CO. Le fait que L_____ ait déclaré qu'elle avait entendu dire que F_____ voulait vider A_____/C_____ SA de sa substance pour éviter de devoir lui payer son salaire n'est pas pertinent, ces déclarations n'étant corroborées par aucun élément de preuve. Le salaire de la précitée en question a au demeurant été versé et les deux entités existent toujours. Aucun élément du dossier ne permet de retenir que tout ou partie de l'une d'entre elles aurait été transférée à l'autre. Contrairement à ce que soutient l'intimée, qui ne motive pas sa position de manière circonstanciée conformément à l'art. 311 CPC, le fait que les deux appelantes soient actives dans le domaine des trusts n'est pas déterminant, pas plus que le fait que le contrat de travail ne prévoyait pas de temps d'essai et tenait compte de l'ancienneté de l'intimée auprès de A_____/C_____ SA. Il n'y a dès lors pas lieu de retenir de responsabilité solidaire entre les appelantes.

E. 4

Le Tribunal a considéré que le licenciement avec effet immédiat de l'intimée était injustifié car A_____/B_____ SA était très satisfaite de son travail, les infractions pénales commises par l'intimée concernaient des tiers et celle-ci avait informé L_____ du fait qu'elle avait rencontré des difficultés avec G_____. Il n'était pas établi que l'intimée avait demandé à la secrétaire d'effacer le courriel contenant l'avis de séquestre de l'Office des poursuites. En outre, F_____ avait lui-même indiqué qu'il souhaitait que le "contrat prenne fin normalement". A_____/B_____ SA aurait pu garder l'intimée jusqu'au terme de son délai de congé, tout en la libérant de son obligation de travailler "afin de circonscrire le risque réputationnel". L'intimée n'avait cependant pas droit à recevoir une indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié car elle avait commis une faute grave. Elle aurait dû informer les appelantes de ses problèmes pénaux au plus tard au moment de sa condamnation, car cela pouvait influencer sur leur réputation de manière négative. Cela était d'autant plus vrai qu'elle occupait un

- 15/31 -

C/10439/2020 poste à responsabilité, chargée notamment du paiement de salaires. A cela s'ajoutait qu'elle avait validé le paiement de son salaire de mai 2019 alors qu'elle savait qu'il faisait l'objet d'un séquestre. Les appelantes font valoir que ce raisonnement est incohérent. L'intimée avait commis une faute grave justifiant son licenciement avec effet immédiat en leur cachant l'existence de la procédure pénale dont elle faisait l'objet et sa condamnation. Ces faits étaient incompatibles avec sa fonction dirigeante impliquant des contacts étroits avec la clientèle et la confiance de celle-ci dans le domaine de la gestion financière et des trusts. Elle avait tenté de soustraire l'avis de séquestre à la connaissance de son employeur, demandant à la secrétaire de supprimer le courriel le concernant et s'était versé son salaire au mépris de l'injonction contenue dans l'avis de séquestre. Elle n'avait fourni aucune explication justifiant ce comportement à F_____ leur de l'entretien de licenciement. Dans ce contexte, il importait peu que ses prestations aient été excellentes durant son contrat ou que les infractions aient été commises au préjudice d'un tiers. Il ne pouvait être exigé de A_____/B_____ SA qu'elle poursuive le contrat jusqu'au terme du délai de congé.

E. 4.1

L'employeur peut 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).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure. Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure. Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO); il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret. Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements, ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat. À cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court. La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées

- 16/31 -

C/10439/2020 peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (arrêt du Tribunal fédéral 4A_467/2019 du 23 mars 2022, consid. 4.1).

D'une manière générale, le comportement des cadres est apprécié avec davantage de rigueur car leur fonction au sein de l'entreprise leur confère un crédit particulier et une responsabilité accrue (WYLER/ HEINZER/ WITZIG, op. cit., p. 783).

De faux renseignements donnés lors de l'embauche au sujet des emplois précédents et des expériences professionnelles sont de nature à porter si gravement atteinte aux rapports de confiance qu'ils justifient le licenciement avec effet immédiat d'un cadre bancaire, indépendamment de la qualité des prestations fournies jusqu'à la découverte des faits (WYLER/ HEINZER/ WITZIG, op. cit., p. 790).

Le fait de passer sous silence l'existence d'une procédure pénale pendante au sujet d'un homicide peut être une tromperie constituant un vice du consentement. Dans de telles situations, l'employeur dispose généralement du choix entre l'application des règles relatives à l'invalidation ou de celles relatives au licenciement avec effet immédiat. Certains éléments doivent être révélés spontanément, telle une condamnation pénale, survenue dans la vie professionnelle ou dans la vie privée, si celle-ci, de façon reconnaissable, s'avère incompatible avec le poste offert (WYLER/ HEINZER/ WITZIG, op. cit., p. 791; GLOOR, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 45 ad art. 337; ATF 132 II 161 consid. 4.3.3).

Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un motif justifiant le licenciement immédiat du travailleur. Il en va de même pour une infraction

commise au détriment de tiers, notamment lorsqu'elle est susceptible de porter atteinte à la réputation de l'entreprise (arrêts du Tribunal fédéral 4C_400/2006 du 9 mars 2007 consid. 3.1; 4C_185/2006 du 19 octobre 2006 consid. 2.1).

La dissimulation ou la tentative de dissimulation du manquement commis justifie également la rupture immédiate du contrat de travail (GLOOR, op. cit., n. 41 ad art. 337).

E. 4.2

En l'espèce, l'intimée a commis plusieurs manquements à ses obligations envers A_____/C_____ SA, lesquels, pris dans leur ensemble, justifient le licenciement avec effet immédiat signifié par celle-ci le 27 mai 2019.

En premier lieu, comme l'a relevé le Tribunal, l'intimée aurait dû révéler à son employeur le fait qu'elle faisait l'objet d'une procédure pénale au plus tard au moment de son renvoi au jugement, à savoir dès novembre 2018. Le fait d'avoir caché à son employeur sa condamnation pénale, intervenue en avril 2019, est également un manquement grave à ses obligations. En tant que haut cadre d'une entreprise active dans le domaine des services financiers, elle était tenue à un

- 17/31 -

C/10439/2020 comportement irréprochable et son employeur devait pouvoir compter sur sa parfaite honnêteté.

Sa condamnation pénale ne pouvait manquer de rejaillir sur la réputation de A_____/B_____ SA, ce d'autant plus si, comme l'intimée l'a affirmé devant le Tribunal, toute la ville de Genève était au courant de cette affaire, à l'instar des membres du comité de l'association P_____.

Apprendre que leurs affaires financières et juridiques étaient traitées par une personne condamnée pour escroquerie par métier au préjudice de son ex-employeur était de nature à entamer de manière significative la confiance des clients des appelantes à l'égard de celle-ci. L'on rappellera à cet égard que les audiences pénales sont publiques.

Le fait que l'intimée ait formé appel contre le jugement du Tribunal de police rendu en avril 2019 n'est pas déterminant. Vu le domaine d'activités des appelantes, une condamnation pénale pour faux dans les titres et escroquerie par métier, même non définitive, prononcée à l'encontre de leur directrice risquait de porter atteinte à leur réputation et de susciter auprès de leur clientèle des doutes sur la bonne gestion de leurs affaires par l'intimée.

L'infraction pénale commise par l'intimée au préjudice de son ex-employeur était ainsi susceptible d'entacher la réputation de A_____/B_____ SA et d'avoir un impact sur sa clientèle. L'omission de l'intimée de communiquer ces faits à son employeur justifiait, à elle seule, son licenciement immédiat.

A cela s'ajoute que, loin de se montrer transparente à l'encontre des appelantes, l'intimée a tout fait pour cacher ses manquements.

Elle a pris soin de ne pas mentionner dans le CV qu'elle a présenté aux appelantes le nom de ses ex-employeurs victimes de ses agissements, qui avaient porté plainte pénale à son encontre, à savoir G_____ et I_____ (MAURITIUS) LTD. Ses explications, selon lesquelles elle avait préféré ne pas mentionner cette société mauritienne au motif qu'elle aurait perdu sa licence au Seychelles, ne sont pas convaincantes. La remarque de L_____,

selon laquelle G_____ était mentionné sur le CV qui lui a été communiqué au moment de l'engagement de l'intimée est contredite par la lecture dudit CV. Il s'agit de toute évidence là d'une erreur de la part du témoin, s'expliquant probablement par le temps écoulé depuis les faits.

Le fait que l'intimée ait évoqué, dans le cadre de ses entretiens préliminaires avec L_____, des problèmes avec G_____ sans en mentionner la nature ni l'étendue exacte n'est pas déterminant. L'intimée a de toute évidence minimisé lesdits problèmes, omettant de décrire la réalité. Dans l'hypothèse contraire, elle n'aurait pas été engagée, comme l'ont souligné tant L_____ que F_____.

- 18/31 -

C/10439/2020

L'intimée a de plus tenté de dissimuler ses manquements en interceptant le courrier de l'Office des poursuites adressé à A_____/B_____ SA pour l'informer du séquestre de son salaire. Comme l'a relevé F_____, une employée diligente aurait immédiatement transmis un courrier de ce type à son employeur, ce qu'elle n'a pas fait, demandant à sa secrétaire de le poser sur son bureau en lui assurant qu'elle s'en occuperait plus tard.

Contrairement à ce que l'intimée a affirmé devant le Tribunal, elle n'a effectué aucune démarche sérieuse pour informer son employeur de la situation le 23 mai 2019 à réception de l'avis de séquestre. Le message envoyé à F_____ ne mentionnait pas ledit avis.

L'intimée n'a de plus pas pris l'appel du précité, intervenu le jour même.

L'intimée n'a pas non plus informé Me S_____ du séquestre et n'a pas donné suite à la proposition de celui-ci de lui parler le 24 mai 2019.

Ce courrier a finalement été communiqué à F_____, qui se trouvait pour plusieurs jours en Nouvelle Zélande, par la secrétaire de A_____/B_____ SA, et non par l'intimée.

Il ressort de la procédure que l'intimée a bien demandé à la secrétaire de détruire le courriel contenant ce courrier. Le fait qu'il avait déjà été détruit avant cette demande n'est pas déterminant. En tout état de cause, il ressort du courriel de T_____ qu'un informaticien a dû intervenir pour récupérer l'avis de saisie, qui avait été effacé du serveur informatique.

Il ressort de plus du dossier que F_____ était souvent absent, de sorte que l'intimée était chargée des paiements, notamment de la validation des salaires. Cet élément, intégré en temps utile à la procédure, ressort des déclarations crédibles des deux administrateurs des appelantes, lesquelles ne sont contredites par aucun élément probant.

Or, au lieu de bloquer immédiatement le paiement de son salaire du mois de mai 2019, conformément à l'injonction de l'Office des poursuites, l'intimée a validé ledit paiement. Elle n'allègue pas sur ce point que le paiement de son salaire de mai était déjà intervenu au moment où elle a pris connaissance de l'avis de séquestre. Il sera relevé à cet égard que, selon le contrat, le salaire était payé le 25 du mois.

En ignorant ainsi l'injonction de l'Office des poursuites, elle a exposé son employeur à s'acquitter deux fois dudit salaire, conformément à l'art. 99 LP, rappelé dans l'avis de séquestre.

Ce faisant, l'intimée a gravement violé ses devoirs, lesquels étaient expressément mentionnés à l'art. 3 de son contrat (obligation de fidélité, de transmettre sans

- 19/31 -

C/10439/2020 délai toutes les informations pertinentes à son employeur, de respecter toutes les règles en vigueur et les injonctions données par les autorités).

Ces manquements, d'autant plus graves au vu de la position de cadre de l'intimée et des responsabilités qui lui avaient été confiées, étaient objectivement propres à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail. La continuation des rapports de travail ne pouvait pas être exigée de A_____/B_____ SA, qui avait des motifs fondés de craindre que, pendant le délai de congé, l'intimée ne commette d'autre manquements, à son détriment ou à celui de ses clients.

Dans ce contexte, le fait que le travail de l'intimée ait jusque-là donné satisfaction à son employeur, n'est pas décisif. Peu importe également que l'intimée ait, par la suite, exercé des fonctions pour deux autres sociétés dans le domaine des trusts. La situation est d'ailleurs différente concernant ces sociétés, puisque l'intimée affirme les avoir informées de ses condamnations pénales.

Il ressort par ailleurs clairement du dossier que l'intimée a été licenciée de manière immédiate, ce qu'elle ne conteste pas. Le fait que F_____, qui vient de Nouvelle Zélande et ne connaît pas particulièrement le droit suisse du travail, ait qualifié la résiliation de "sommaire" lors de son interrogatoire, précisant qu'il souhaitait que le contrat "prenne fin normalement", est dénué de pertinence, contrairement à ce que soutient l'intimée au fil d'une argumentation peu claire.

Il résulte de ce qui précède que A_____/B_____ SA était fondée à licencier l'intimée avec effet immédiat, de sorte que les rapports de travail ont pris fin le 27 mai 2019, aucune indemnité n'étant due.

Le jugement querellé devra par conséquent être modifié en tant qu'il a condamné A_____/B_____ SA à verser à l'intimée 83'187 fr. 60 avec intérêts à 5% au titre de salaire, vacances et autres prestations contractuelles pour la période du 27 mai 2019 au 31 août 2019.

L'intimée sera par ailleurs condamnée à rembourser à A_____/B_____ SA le montant du salaire afférent à la période du 28 au 31 mai 2019 en 2'184 fr. bruts arrondis (16'923 fr. 10 / 31 x 4).

E. 5

Le Tribunal a retenu qu'il incombait aux appelantes de prouver que l'intimée avait pris toutes les vacances auxquelles elle avait droit en 2018 et 2019, ce qu'elles n'avaient pas fait, se limitant à contester de manière globale les allégations de l'intimée sans fournir d'indications circonstanciées à ce sujet. L'intimée avait donc droit à 13 jours de vacances non prises pour 2018. Compte tenu de son salaire annuel de 175'000 fr. le montant dû à ce titre était de 9'680 fr. 85. Elle avait également droit à 9,5 jours de vacances jusqu'à la fin du mois de mai 2019, soit un montant de 9'809 fr. 50 compte tenu d'un salaire moyen de 237'500 fr. par an,

- 20/31 -

C/10439/2020 puisque le salaire devait être porté à 220'000 bruts dès le 1er janvier 2019 puis à 250'000 fr. dès le 1er juin 2019.

Les appelantes font valoir que l'intimée n'a pas prouvé qu'elle n'avait pas pris toutes ses vacances. Elles ajoutent que le calcul du Tribunal est erroné car les rapports de travail ont pris fin le 27 mai et non le 31 mai 2019 et que le nombre de jours de vacances est passé de 25 à 30 dès le 1er avril 2019 seulement. De même son salaire n'avait augmenté à 220'000 fr. qu'à partir du 1er avril 2019. Le salaire de 250'000 fr. n'était quant à lui jamais entré en vigueur compte tenu du licenciement de l'intimée.

E. 5.1

Conformément à l'art. 329d al. 1 CO, l'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature. Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages (al. 2). Il incombe à l'employeur, débiteur des vacances, de prouver non seulement que le travailleur a bénéficié des vacances auxquelles il avait droit (ATF 128 III 271 consid. 2a, trad. in JdT 2003 I p. 606 ; arrêt du Tribunal fédéral 4C_230/1999 du 15 septembre 1999, consid. 4), mais également le paiement du salaire y relatif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_419/2011 du 23 novembre 2011, consid. 5.2).

E. 5.2

En l'espèce, les appelantes ne démontrent pas que l'intimée a effectivement pris toutes ses vacances pour 2018 et 2019, de sorte que leur grief est infondé. Elles ne formulent aucune critique concernant le montant alloué au titre de vacances pour 2018 par le Tribunal. Le montant de 9'680 fr. 85 sera par conséquent confirmé. Le contrat de travail entre l'intimée et A_____/B_____ SA est entré en vigueur le 1er janvier 2019 (art. 2.1), de sorte que le salaire déterminant à retenir pour le calcul des vacances pour 2019 est de 220'000 fr. Il n'y a pas lieu de tenir compte de l'augmentation de salaire prévue dès juin 2019, puisque le contrat de travail a pris fin avant cette date. L'intimée avait droit à 30 jours de vacances dès le 1er janvier 2019 et le nombre de jours de vacances non pris est bien de 9,5 jours au 31 mai 2019. Le montant dû au titre de vacances pour 2019 est ainsi de 9'083 fr. arrondis, selon la méthode de calcul appliquée par le Tribunal et non contestée par les parties, à savoir : $(5 \cdot 6 \cdot 12 - 0.6) \cdot$

E. 6

$52 - 6 + 1) \cdot 220'000 \cdot 52 = 9'083.44$ Les appelantes, qui se limitent à critiquer le calcul du Tribunal sans alléguer quel serait le calcul correct, ni chiffrer le montant à retenir au titre de paiement des

- 21/31 -

C/10439/2020 vacances, n'établissent par ailleurs pas quelle influence déterminante la fin des rapports de travail au 27 mai, plutôt qu'au 31 mai, aurait sur le calcul précité. Ce grief sera dès lors écarté.

E. 6.1

Le Tribunal a retenu que le salaire convenu entre les parties était de 16'923 fr. 10 par mois (220'000 fr. / 13) dès le 1er janvier 2019, ce que F_____ avait confirmé lors de son audition. L'intimée n'avait perçu que 13'461 fr. 55 pour les mois de janvier à mars 2019, de sorte qu'un montant de 10'384 fr. 60 lui était dû à ce titre.

Les appelantes font valoir qu'une modification contractuelle avec effet rétroactif est prohibée par la jurisprudence. Le Tribunal avait de plus omis de tenir compte du fait que

c'était l'intimée qui s'était versé les salaires de janvier à mars 2019 et que, si ceux-ci étaient inexacts, elle n'aurait pas manqué de le faire valoir. De plus, son évaluation de décembre 2018 mentionnait qu'une augmentation de salaire n'était pas compatible avec les restrictions de cash flow.

E. 6.2

Les critiques des appelantes sur ce point tombent à faux. Comme le souligne à raison l'intimée, il est tout à fait possible de prévoir une modification du contrat à titre rétroactif, si cette modification est favorable à l'employé (arrêt du Tribunal fédéral 4C_426/2005 du 28 février 2006 consid. 5.2.1).

Tant le contrat signé en février 2019, que les déclarations de F_____ confirment que les parties avaient convenu que l'intimée toucherait, dès janvier 2019, un salaire de 16'923 fr. 10 par mois. Leur accord sur ce point n'est pas en contradiction avec la mention figurant dans l'évaluation de l'intimée effectuée fin 2018, puisqu'il est postérieur à celle-ci.

Le fait que l'intimée se soit versé un salaire inférieur n'est pas déterminant. Aucun élément du dossier ne permet de retenir qu'elle a, ce faisant, renoncé à percevoir le salaire effectivement convenu.

Il résulte de ce qui précède que l'intimée a bien droit au paiement de 10'384 fr. 60 au titre de différence de salaire pour les mois de janvier à mars 2019.

E. 7

Le Tribunal a condamné A_____/B_____ SA à verser 7'051 fr. 30 à l'intimée au titre de 13ème salaire afférent à la période de janvier à mai 2019.

Les appelantes soutiennent que ce paiement n'est pas dû puisque le contrat ne prévoyait pas un versement pro rata temporis en cas d'année incomplète. Le droit au 13ème salaire était subordonné à ce que l'intimée soit encore employée au moment de son versement, ce qui n'était pas le cas. Les déclarations de F_____ à ce sujet n'étaient pas déterminantes, puisque celui-ci n'était pas en charge du paiement des salaires.

- 22/31 -

C/10439/2020

E. 7.1

Le treizième salaire ne constitue pas une indemnité spéciale accordée en plus du salaire au sens de l'art. 322d al. 1 CO ; il s'agit d'un élément du salaire annuel dont l'échéance est différée. Autrement dit, le treizième mois, comme le salaire proprement dit, est la contrepartie de la mise à disposition par le salarié de sa force de travail (ATF 109 II 447 consid. 5c, publié in JdT 1984 I p. 222 et in SJ 1984 p. 448 ; arrêt du Tribunal fédéral 4C_301/2001 du 21 février 2002 consid. 4 ; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 230). Sauf accord contraire, lorsque le travailleur n'accomplit pas une année complète, le treizième salaire est dû pro rata temporis (ATF 109 II 447 consid. 5c, publié in JdT 1984 I p. 222 et in SJ 1984 p. 448 ; PORTMANN/RUDOLPH, Basler Kommentar, Obligationenrecht, vol. I, 7e éd. 2020, n. 16 ad art. 321e CO, p. 2137).

E. 7.2

En l'espèce, les appelantes n'établissent pas avoir conclu avec l'intimée un accord prévoyant que le 13ème salaire ne serait pas dû pro rata temporis en cas d'année incomplète. Cette

allégation n'a de plus pas été confirmée par F_____, qui a déclaré lors de son audition qu'il ignorait pourquoi l'intimée n'avait pas touché de 13ème salaire pro rata temporis pour 2019. Le 13ème salaire doit en outre bien être calculé sur la base d'une rémunération mensuelle de 16'923 fr. 10 comme l'a fait le Tribunal. Le montant de 7'051 fr. 30 est dès lors dû à l'intimée à titre de 13ème salaire pour 2019, étant précisé que le calcul du Tribunal n'est pas contesté pour le surplus.

E. 8

Le Tribunal a condamné A_____/B_____ SA à remettre à l'intimée un certificat de travail ayant la teneur suivante : "Mrs. D_____, born on _____, 1971, worked for the A_____ GROUP in Geneva, Switzerland, as from January 1st, 2018 to May 27th, 2019. She was first employed by A_____/C_____ SA, another company belonging to the A_____ Group, as Senior Wealth Planner & Trust Expert. On January 1st 2019, she was promoted to Managing Director for A_____/B_____ Sàrl and was in charge of conducting the Swiss operations along with the business development for the A_____ Group. Upon arrival, Mrs D_____’s activities consisted of managing existing complex clients and developing business, both from the point of view of business growth and the expansion and promotion of the services offered both within the Swiss office in the other entities of the A_____ Group, in collaboration with our specialists in Switzerland and abroad. Mrs D_____’s duties also included: provided advice, assistance and support to the clients of the two Swiss entities belonging to our group (E_____ SA & A_____/B_____ Sàrl), analysing / reviewing / putting in place the adequate patrimonial structures such as

- 23/31 -

C/10439/2020 foundations, trusts, and partnerships that best fit each client’s situation, marketing of A_____’s activities in coordination with the Group Management. As part of her duties, Mrs D_____ has frequently been involved in various technical projects such as those relating to the new internal procedures and compliance processes such as on-boarding and KYC documentation along with the drafting of the General AML Policy & Mutation Notification & Internal Control & AML Register, provided strategic advice and guidance to the Group Chairman and the members of the Board, to keep them aware of developments within the industry and to ensure that the appropriate policies are developed to meet the Company’s mission and objectives and to comply with all relevant statutory and other regulations. Mrs D_____ has notably participated in the acquisition of a trust company in Switzerland and has increase revenue in Geneva. Mrs D_____ has also demonstrated consistently initiative and a strength of proposal. We also would like to stress that Mrs D_____ has shown availability and dedication to perform her tasks and duties to our satisfaction. Mrs D_____ has a solid expertise in wealth planning & wealth management. We have been very impressed by her work. She has demonstrated an irreproachable behaviour to our clients and suppliers. She had the expertise that the company needed. She was competent and professional. We enjoyed working with her. Pleasant, open-minded and enthusiastic, Mrs D_____ has maintained at all time excellent relationships with both her superiors and colleagues, as well as with all of our employees. Our clients particularly appreciated the quality of her advices as well as her involvement. Mrs D_____ leaves A_____ Group on May 27th, 2019, free from all obligations except those pertaining to professional confidentiality as specified in her employment contract.

We thank Mrs D_____ for her contribution to the Group and wish her the best for her future career."

Les appelantes font valoir que ce certificat est trompeur, en ce sens qu'il ne mentionne pas les faits à l'origine du licenciement immédiat. Elles s'engageaient de plus à fournir un certificat de travail, de sorte qu'il n'était pas nécessaire les y condamner.

E. 8.1

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

- 24/31 -

C/10439/2020 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, respectivement de sa double 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). L'employeur ne doit pas cacher des éléments importants pour un futur employeur, pour autant qu'ils soient pertinents et fondés, même s'ils peuvent nuire au travailleur (ORDOLLI, Commentaire romand, 2021, n° 10 et 11 ad. art. 330a CO). Le motif de la fin du contrat de travail n'a en principe pas sa place dans un certificat de travail. Dans la mesure où le motif n'est pas défavorable au travailleur, l'employeur peut cependant le préciser, sur demande du travailleur. Selon le Tribunal fédéral, le motif peut aussi être mentionné s'il est conforme à la réalité et pertinent pour un futur employeur, contribuant ainsi à donner une image complète des prestations et du comportement du travailleur (exemples: manque de flexibilité et d'adaptation du travailleur, implication dans le cadre d'une affaire de blanchiment d'argent pour un banquier, comportement propre à rompre la confiance qu'impliquent les rapports de travail dans le cas d'un licenciement immédiat justifié). Les mêmes considérations s'appliquent à la mention de l'auteur de la résiliation du contrat de travail (ORDOLLI, op. cit., n. 23 ad art. 330a CO; arrêt du Tribunal fédéral 4C_129/2003 du 5 septembre 2003, consid. 6.1). L'employeur répond de tout dommage causé par une violation de ces principes, par exemple s'il a fourni de faux renseignements, aux conditions de la responsabilité civile (CO 41 ss) ou contractuelle (CO 97 ss) (ORDOLLI, op. cit., n. 12 ad art. 330a CO). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire (arrêts du Tribunal fédéral 4A_117/2007 et 4A_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, le travailleur peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (ATF 129 III 177 consid. 3.3).

- 25/31 -

C/10439/2020

E. 8.2

En l'espèce, même s'il est établi que l'intimée a effectué du bon travail pendant les 15 mois qu'ont duré les rapports de travail et que son comportement était adéquat en apparence, il faudrait, afin que le certificat de travail soit véridique et complet, également mentionner les circonstances de son licenciement. Il ressort de ce qui précède que l'intimée savait depuis novembre 2018 qu'elle ferait l'objet d'audience publique de jugement pour des infractions graves contre le patrimoine et qu'elle a caché ce fait à son employeur pendant de nombreux mois, contrairement à ses obligations légales et contractuelles. Une mention de la cause de la fin du contrat de travail dans le certificat de travail de l'intimée paraît d'autant plus nécessaire pour dresser un tableau véridique de son comportement et de ses prestations que l'intimée poursuit son activité professionnelle dans le domaine de la finance. Un certificat élogieux, mais lacunaire, tel que celui proposé par le Tribunal, serait susceptible d'engager la responsabilité de A_____/B_____ SA dans l'hypothèse où l'intimée commettait de nouvelles infractions. L'on remarquera à ce sujet que cette hypothèse ne peut être complètement exclue, compte tenu du fait que l'intimée a répété le même type d'infractions sur une période de plusieurs années, ce qui atteste qu'il ne s'agissait pas uniquement d'une erreur ponctuelle. Il ressort de plus de l'attitude de l'intimée qu'elle n'a visiblement pas pris conscience de la gravité de ses actes. Alors qu'elle était entendue en interrogatoire au sens de l'art. 191 CPC par le Tribunal en juin 2023, elle a affirmé qu'au moment de son licenciement la deuxième procédure pénale la visant était simplement au stade de l'instruction, ce qui était faux puisqu'elle avait été condamnée par jugement du Tribunal de police du 3 avril 2019. Alors qu'elle avait été condamnée pénalement de manière définitive à deux reprises, soit en 2005 et en 2019, pour des infractions contre le patrimoine, elle persistait à affirmer qu'elle n'avait rien fait de mal, soulignant qu'elle était "innocente de tout ce dont" on l'accusait. Contrairement à ce qu'elle a déclaré, ses "déboires" avec K_____ n'ont pas été "clôturés" au motif qu'elle avait reconnu sa responsabilité. Elle a de plus soutenu devant le Tribunal qu'elle "avait essayé de réunir Monsieur F_____ et Me S_____" en avril 2019 pour leur expliquer la situation et qu'elle aurait été plus transparente si son employeur lui en avait "laissé l'occasion". Ces allégations sont contredites par les pièces du dossier, qui attestent que l'intimée a volontairement caché à son employeur le fait qu'elle faisait l'objet d'une procédure pénale, laquelle a été suivie d'une condamnation, puis d'une saisie de salaire en lien avec la créance des victimes de l'infraction à son encontre. Elle n'a pas établi

- 26/31 -

C/10439/2020 avoir fait de démarche sérieuse à un moment ou un autre pour informer son employeur de ces faits. Il résulte de ce qui précède que A_____/B_____ SA doit être autorisée à compléter le certificat de travail de l'intimée en indiquant les raisons de la fin du contrat de travail, à savoir que celle-ci a été licenciée avec effet immédiat lorsque A_____/B_____ SA a appris qu'elle avait été reconnue coupable de faux dans les titres et escroquerie par métier et condamnée à une peine privative de liberté de 18 mois avec sursis pendant 4 ans par jugement du Tribunal de police genevois du 19 avril 2019. Elle sera condamnée à fournir ledit certificat à l'intimée, puisque cette question est toujours litigieuse entre les parties.

E. 9

Le Tribunal a considéré que A_____/B_____ SA n'avait pas droit au paiement de 64'620 fr. au titre de frais nécessaires selon elle à la reprise des dossiers traités par l'intimée et de

10'231 fr. 50 au titre de remboursement de ses frais d'avocat. Les frais en lien avec la reprise des dossiers n'avaient pas été établis, aucune pièce n'ayant été produite sur ce point, ni aucun témoignage recueilli. Aucun montant n'était dû au titre des frais d'avocat car la note produite concernait des dépenses en lien avec la présente procédure, qui ne pouvaient être indemnisées à teneur de l'art. 22 al. 2 LaCC. La description des activités concernées n'était de plus pas suffisamment détaillée. A _____/B _____ SA conclut à ce que la Cour lui alloue les montants précités.

E. 9.1

Selon l'art. 311 al. 1 CPC, il incombe au recourant de motiver son appel. Selon la jurisprudence, il doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374). Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée (arrêt du Tribunal fédéral 4A_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3), ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en

- 27/31 -

C/10439/2020 première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et l'instance d'appel ne peut entrer en matière (arrêts du Tribunal fédéral 4A_290/2014 consid. 3.1, 5A_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2, 4A_97/2014 déjà cité consid. 3.3).

E. 9.2

A _____/B _____ SA, qui se limite pour l'essentiel à reprendre brièvement son argumentation de première instance, ne critique pas de manière conforme à la loi le raisonnement du Tribunal sur les questions précitées.

Ses griefs seront dès lors rejetés.

E. 10

Dans son appel joint, l'intimée prétend au versement d'une indemnité pour congé immédiat injustifié. Le congé immédiat étant justifié, comme cela ressort de ce qui précède, son grief doit être rejeté.

Le Tribunal a considéré que l'intimée avait reçu un bonus de 13'461 fr. 55 en mars 2019 et un autre du même montant en avril 2019, alors que seul un bonus d'un mois de salaire était dû, pour 2018, mais payable en 2019. Le versement de ce deuxième bonus était une erreur à l'origine d'un enrichissement illégitime de l'intimée, "qui aurait d'ailleurs pu être commise par cette dernière elle-même, dès lors qu'elle était en charge des salaires".

L'intimée fait valoir que A_____/B_____ SA n'a ni allégué, ni démontré que les conditions posées par l'art. 63 CO étaient réalisées.

E. 10.1

Celui qui, sans cause légitime, s'est enrichi aux dépens d'autrui, est tenu à restitution (art. 62 al. 1 CO). La restitution est due, en particulier, de ce qui a été reçu sans cause valable, en vertu d'une cause qui ne s'est pas réalisée, ou d'une cause qui a cessé d'exister (art. 62 al. 2 CO). Celui qui a payé volontairement ce qu'il ne devait pas ne peut le répéter s'il ne prouve qu'il a payé en croyant, par erreur, qu'il devait ce qu'il a payé (art. 63 al. 1 CO).

E. 10.2

En l'espèce, A_____/B_____ SA a allégué que le second bonus équivalent à un mois de salaire perçu le 25 avril 2019 par l'intimée n'était pas dû, ce qui implique que ce montant a été versé par erreur. Elle a donc correctement allégué les faits fondant sa prétention.

Comme l'a relevé à juste titre le Tribunal, il ressort du dossier que les parties ne se sont jamais mises d'accord pour le versement d'un second bonus en avril 2019. Ce versement, qui n'est fondé sur aucun document contractuel, a visiblement été fait par erreur. Il importe peu que cette erreur soit imputable à l'intimée, qui était chargée de la validation des salaires, ou à une autre personne.

Le Tribunal a dès lors à juste titre condamné l'intimée à verser 13'461 fr. 55 à A_____/B_____ SA au titre de bonus versé à tort pour 2019.

- 28/31 -

C/10439/2020

E. 11

Les appelantes font valoir qu'elles ne peuvent pas s'acquitter de quelque somme que ce soit en mains de l'intimée, en raison du séquestre des créances de celle-ci, notifié le 21 mai 2019, lequel constitue une impossibilité au sens de l'art. 119 al. 1 CO.

E. 11.1

A teneur de l'art. 119 al. 1 CO, l'obligation s'éteint lorsque l'exécution en devient impossible par suite de circonstances non imputables au débiteur.

Seule l'impossibilité définitive justifie l'application de cette disposition. Doit être considérée comme définitive une impossibilité dont il paraît exclu qu'elle cesse dans le futur. Un obstacle ou empêchement temporaire de l'exécution ne relève pas de l'art. 119 CO (THEVENOZ, Commentaire romand, n. 18 ad art. 97 et n. 119 CO).

Selon l'art. 80 al. 1 LP, le créancier qui est au bénéfice d'un jugement exécutoire peut requérir du juge la mainlevée définitive de l'opposition. Lorsque la poursuite est fondée sur un jugement exécutoire rendu par un tribunal ou une autorité administrative suisse, le juge ordonne la mainlevée définitive de l'opposition, à moins que l'opposant ne prouve par titre que la dette a été éteinte ou qu'il a obtenu un sursis, postérieurement au jugement, ou qu'il ne se prévale de la prescription (art. 81 al. 1 LP).

E. 11.2

Contrairement à ce que soutiennent les appelantes, le séquestre ne rend pas impossible leur obligation de verser à l'intimée les sommes qui lui sont dues. Il a pour effet que la créance

de l'intimée subsiste, mais que son paiement doit se faire en mains de l'Office des poursuites, pendant la durée de validité du séquestre. L'art. 119 al.1 CO n'est dès lors pas applicable en l'espèce.

Les appelantes ne prétendent pas que l'une ou l'autre des hypothèses visées par l'art. 81 al. 1 LP, autorisant le rejet de la demande de mainlevée de l'opposition, serait réalisée in casu.

En particulier, elles n'allèguent pas que le séquestre serait toujours en vigueur, ni a fortiori ne le démontrent.

La mainlevée de l'opposition formée au commandement de payer n° 1_____ notifié à A_____/C_____ SA sera dès lors prononcée.

Celle de l'opposition formée au commandement de payer n° 2_____ notifié à A_____/B_____ SA sera prononcée à concurrence des montants dus aux termes du présent arrêt.

- 29/31 -

C/10439/2020

E. 12

Il ressort de ce qui précède que A_____/C_____ SA est condamnée à verser à l'intimée 9'680 fr. 85 bruts au titre de solde de vacances pour 2018. A_____/B_____ SA est pour sa part condamnée à payer à l'intimée 10'384 fr. 60 bruts au titre de salaire pour le mois de janvier à mars 2019, 7'051 fr. 30 bruts au titre de 13ème salaire pro rata temporis pour 2019 et 9'083 fr. bruts au titre de solde de vacances pour 2019, soit 26'518 fr. 90 au total.

L'intimée est quant à elle condamnée à verser à A_____/B_____ SA 2'184 fr. bruts au titre de salaire trop perçu pour le mois de mai 2019 et 13'461 fr. 55 nets au titre de bonus versé par erreur en avril 2019.

Toutes ces sommes porteront intérêts dès le 28 mai 2019, soit le lendemain de la fin des rapports de travail (art. 339 al. 1 CO).

Les parties en ayant la charge seront invitées à opérer les déductions sociales et légales usuelles.

Le dispositif du jugement querellé sera annulé et reformulé en ce sens.

E. 13

Aucune des parties n'a entièrement gain de cause à l'issue de la procédure. Il se justifie dès lors de mettre les frais judiciaires des deux instances à leur charge à raison d'une moitié chacune.

Les frais judiciaires de première instance seront arrêtés à 3'000 fr. (art. 69 RTFMC) et les frais judiciaires d'appel au même montant (art. 71 RTFMC).

Ils seront compensés à hauteur des avances fournies par les parties, soit 2'250 fr. pour les appelantes et 2'450 fr. pour l'intimée, avances acquises à l'Etat de Genève (art. 111 CPC).

Les appelantes seront par conséquent condamnées à verser 750 fr. à l'Etat de Genève au titre des frais judiciaires, et l'intimée 550 fr.

Il ne sera pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 30/31 -

C/10439/2020 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes :

A la forme : Déclare recevables l'appel formé par A_____/B_____ SA et A_____/C_____ SA contre le jugement JTPH/136/2024 rendu le 23 mai 2024 par le Tribunal des prud'hommes, ainsi que l'appel joint formé par D_____ contre le même jugement. Au fond : Annule le jugement précité et, statuant à nouveau : Condamne A_____/C_____ SA à verser à D_____ 9'680 fr. 85 bruts avec intérêts à 5% l'an dès le 28 mai 2019. Prononce la mainlevée définitive de l'opposition formée par A_____/C_____ SA au commandement de payer poursuite n° 1_____ à concurrence du montant précité. Condamne A_____/B_____ SA à verser à D_____ 26'518 fr. 90 avec intérêts à 5% l'an dès le 28 mai 2019. Prononce la mainlevée définitive de l'opposition formée par A_____/B_____ SA au commandement de payer poursuite n° 2_____ à concurrence du montant précité. Condamne D_____ à verser à A_____/B_____ SA 2'184 fr. bruts et 13'461 fr. 55 nets avec intérêts à 5% l'an dès le 28 mai 2019. Invite les parties en ayant la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles. Condamne A_____/B_____ SA à remettre à D_____ un certificat de travail rédigé conformément au considérant 10 du jugement querellé, complété selon le considérant 8 du présent arrêt. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais des deux instances : Met les frais des deux instances, arrêtés à 6'000 fr., à la charge des parties à raison d'une moitié chacune et les compense avec les avances versées, acquises à l'Etat de Genève. Condamne solidairement A_____/C_____ SA et A_____/B_____ SA à verser 750 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire au titre des frais judiciaires.

- 31/31 -

C/10439/2020 Condamne D_____ à verser 550 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire au titre des frais judiciaires. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Madame Nadia FAVRE, Monsieur Valery BRAGAR, 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.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.