



POUVOIR JUDICIAIRE

C/6251/2020-4

CAPH/101/2023

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU VENDREDI 22 SEPTEMBRE 2023**

Entre

A_____ SA, sise _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 27 septembre 2021 (JTPH/355/2021) et intimée sur appel joint, représentée par Me Daniel TUNIK, avocat, LENZ & STAEHELIN, route de Chêne 30, case postale 615, 1211 Genève 6,

et

Madame B_____, domiciliée _____, intimée et appelante sur appel joint, représentée par Me Patrick SPINEDI, avocat, SPINEDI AVOCATS SÀRL, rue Saint-Léger 2, 1205 Genève.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 1^{er} novembre 2023

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/355/2021 du 27 septembre 2021, notifié aux parties le lendemain, le Tribunal des Prud'hommes (ci-après le Tribunal), statuant par voie de procédure ordinaire, a, à la forme, déclaré irrecevables les déterminations spontanées formées le 8 janvier 2021 par B_____ (ch. 1 du dispositif), déclaré irrecevables les pièces 36 à 42 contenues dans le bordereau de preuves déposé par B_____ le 8 janvier 2021 (ch. 2), déclaré, pour le surplus, recevable la demande formée le 24 février 2020 par B_____ contre A_____ SA (ch. 3).

Au fond, le Tribunal a condamné A_____ SA à verser à B_____ 4'802 fr. 45 bruts avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} mars 2016 (ch. 4), 50'407 fr. 05 bruts avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} mars 2017 (ch. 5), 61'881 fr. 50 bruts avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} mars 2018 (ch. 6), 56'000 fr. 25 bruts avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} mars 2019 (ch. 7), 24'787 fr. 65 bruts (ch. 8), 5'338 fr. 20 bruts avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} juin 2020 (ch. 9), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 10), condamné A_____ SA à remettre à B_____ un certificat de travail dans le sens du considérant 7 du jugement (ch. 11) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 12).

Statuant sur les frais, le Tribunal les a arrêtés à 4'150 fr. (ch. 13), les a répartis par moitié entre B_____ et A_____ SA (ch. 14), les a compensés avec l'avance de frais de même montant fournie par B_____ qui restait acquise à l'Etat de Genève (ch. 15), a condamné A_____ SA à verser à B_____ 2'075 fr. (ch. 16), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 17) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 18).

B. a. Par acte déposé au greffe de la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice (ci-après: la Cour) le 28 octobre 2021, A_____ SA a formé appel contre ce jugement, concluant à son annulation et, cela fait, au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions.

b. Dans sa réponse du 30 décembre 2021, B_____ a conclu au rejet de l'appel formé par A_____ SA.

Elle a par ailleurs formé un appel joint, concluant à ce que la Cour déclare recevables ses déterminations du 7 janvier 2021, condamne A_____ SA à lui payer 110'758 fr. 45 bruts avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 décembre 2015, 50'407 fr. 05 bruts avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 décembre 2016, 74'815 fr. 90 bruts avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 décembre 2017, 70'676 fr. 85 bruts avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 décembre 2018, 56'000 fr. 25 bruts avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} mars 2019, 5'338 fr. 20

bruts avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} juin 2020, 94'999 fr. 80 nets avec intérêts à 5 % l'an dès le 11 décembre 2019, 5'000 fr. nets avec intérêts à 5 % l'an dès le 11 décembre 2019, condamne A_____ SA à lui fournir un certificat de travail conforme à l'art. 330a CO, à l'instar de celui qu'elle fournissait en pièce 30 du chargé de pièces joint à la demande et condamne A_____ SA au paiement de tous les frais et dépens de première et de seconde instance.

c. Par acte du 7 mars 2022, A_____ SA a, sur appel principal, répliqué et persisté dans ses conclusions et, sur appel joint, répondu et conclu au déboutement de B_____.

d. Dans leurs duplique du 30 mars 2022 et duplique (*recte* réplique) sur appel joint du 19 avril 2022, B_____ et A_____ SA ont persisté dans leurs conclusions.

e. Par courrier du greffe du 21 avril 2022, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants ressortent de la procédure :

a. A_____ SA (anciennement C_____ & CIE SA; ci-après : A_____ SA) est une société anonyme ayant son siège à Genève, dont le but social est notamment la gestion de patrimoines et les services et conseils en matière financière.

b. Par contrat de travail de durée indéterminée du 26 juillet 2013, B_____, née le _____ 1966, a été engagée par A_____ SA en qualité de gérante de portefeuilles à compter du 1^{er} novembre 2013 pour un salaire annuel de 140'000 fr., versé douze fois l'an.

L'article 5B) du contrat de travail stipulait :

" a) Prime pour avoirs sous gestion

Lorsque les conditions en sont remplies, l'employée percevra l'une ou l'autre des deux primes suivantes :

- CHF 30'000.- brut, lorsque le montant des avoirs sous gestion de la clientèle apportée par l'employée aura atteint, en moyenne durant l'année civile, des actifs estimés à CHF 20 millions et que le ROA [return on assets] net d'éventuelles rétrocessions d'apporteurs sera égal à au moins 0,8% par an ;

ou

- CHF 50'000.- brut, lorsque le montant des avoirs sous gestion de la clientèle apportée par l'employée aura atteint, en moyenne, durant l'année civile, des actifs estimés à CHF 30 millions et que le ROA net d'éventuelles rétrocessions d'apporteurs sera égal à au moins 0,8% par an ;

b) Prime sur ROA

Une attribution, sous forme de prime supplémentaire équivalente à 20% de la rentabilité générée par la clientèle apportée par l'employée sera versée pour autant que le ROA mentionné ci-dessus soit atteint.

c) Bonus

Pour autant que les résultats financiers le permettent, l'employeur se réserve le droit de verser à ses employés, en fin d'année, une gratification qui revêt un caractère exceptionnel et discrétionnaire tant dans son principe que dans son montant, qui est laissé à l'entière appréciation de l'employeur. A cet égard, l'employée admet que la gratification ne lui est en aucun cas garantie d'année en année et ce, même si une gratification lui est versée plusieurs années de suite. Enfin, lorsque l'employeur a choisi de verser une gratification à ses employés, seuls les employés au bénéfice d'un contrat de travail non résilié au moment du paiement de la gratification, que ce soit par l'employé ou par l'employeur, percevront ladite gratification ».

c. Le 26 novembre 2015, B_____ et A_____ SA ont signé un nouveau contrat de travail. Le salaire annuel convenu était toujours de 140'000 fr. bruts, versé douze fois l'an.

L'article 5B) du contrat de travail prévoyait :

« a) Prime pour avoirs sous gestion

Lorsque les conditions en sont remplies, l'employé recevra l'une ou l'autre des trois primes suivantes :

CHF 30'000.- brut, lorsque le montant des avoirs sous gestion de la clientèle apportée par l'employée aura atteint, en moyenne durant l'année civile, des actifs estimés à CHF 20 millions et que le ROA net d'éventuelles rétrocessions d'apporteurs sera égal à au moins 0,8% par an ;

ou

CHF 50'000.- brut, lorsque le montant des avoirs sous gestion de la clientèle apportée par l'employée aura atteint, en moyenne, durant l'année civile, des actifs estimés à CHF 30 millions et que le ROA net d'éventuelles rétrocessions d'apporteurs sera égal à au moins 0,8% par an ;

ou

CHF 100'000.- brut, lorsque le montant des avoirs sous gestion de la clientèle apportée par l'employée aura atteint, en moyenne, durant l'année civile, des actifs estimés à CHF 60 millions ou plus et que le ROA net d'éventuelles rétrocessions d'apporteurs sera égal à au moins 0,8% par an ;

b) Prime sur ROA

Une attribution, sous forme de prime supplémentaire équivalente à 20% de la rentabilité générée par la clientèle apportée par l'employée sera versée pour autant que le ROA mentionné ci-dessus soit atteint. Toutefois, la rémunération totale n'excède pas un maximum de 45% des revenus nets engendrés. Cette prime est soumise aux charges sociales usuelles à l'exclusion des cotisations LPP et sera versée sous forme

d'acomptes trimestriels en mai, août et novembre, le décompte final d'ajustements sera versé en février de l'exercice suivant.

c) Bonus

Pour autant que les résultats financiers le permettent, l'employeur se réserve le droit de verser à ses employés, en fin d'année, une gratification qui revêt un caractère exceptionnel et discrétionnaire tant dans son principe que dans son montant, qui est laissé à l'entière appréciation de l'employeur. A cet égard, l'employée admet que la gratification ne lui est en aucun cas garantie d'année en année et ce, même si une gratification lui est versée plusieurs années de suite. Enfin, lorsque l'employeur a choisi de verser une gratification à ses employés, seuls les employés au bénéfice d'un contrat de travail non résilié au moment du paiement de la gratification, que ce soit par l'employé ou par l'employeur, percevront ladite gratification ».

En vertu de l'article 8 du contrat de travail, « *l'employée a[vait] droit aux jours de vacances par année civile prévus par le règlement du personnel, mais à 22 jours au minimum. [...] »*. Compte tenu du degré de séniorité de B_____, le nombre de jours de vacances de cette dernière a été fixé à vingt-cinq jours par année (faits admis par les parties).

d.a Pour l'exercice 2015, B_____ a généré par son activité 519'779 fr. 60 à titre d'honoraires administratifs, 300'432 fr. 22 à titre de commissions bancaires et 277'306 fr. 10 à titre d'autres commissions, pour un total de 1'097'517 fr. 92, dont il fallait déduire la somme de 97'226 fr. 65 correspondant aux rétrocessions relatives aux apporteurs d'affaires. Ainsi, pour l'année 2015, le total correspondant aux revenus nets générés par les actifs gérés par B_____ s'est élevé à 1'000'291 fr. 25 (1'097'517 fr. 90 - 97'226 fr. 65). La moyenne de ses avoirs sous gestion (ou "AUM" ou "assets under management") était de 88'079'905 fr. Le "ROA" ("return on assets") était de 1.14 %. Le décompte relatif à cet exercice mentionnait en outre un "bonus = 20 % de Total revenus 2015" de 200'058 fr. 25, un "coût salarial 2015" de 238'283 fr. 75 ainsi qu'un "coût total (2015)" de 491'783 fr. 75.

En 2015, B_____ a perçu une rémunération totale de 389'997 fr. 20, incluant 177'333 fr. 20 + un correctif de 3'164 fr. à titre de salaires fixes bruts y compris la prime pour avoirs sous gestion, 9'500 fr. à titre de frais de représentation, ainsi que 180'500 fr. de "prime ROA" et 19'500 fr. de complément de frais de représentation versés en février 2016.

d.b Pour l'exercice 2016, B_____ a généré par son activité 509'794 fr. 75 à titre d'honoraires administratifs, 244'667 fr. 23 à titre de commissions bancaires et 129'874 fr. 17 à titre d'autres commissions, pour un total de 884'336 fr. 15, dont il fallait déduire la somme de 77'853 fr. 79 correspondant aux rétrocessions relatives aux apporteurs d'affaires. Ainsi, pour l'année 2016, le total correspondant aux revenus nets générés par les actifs gérés par

B_____ s'est élevé à 806'482 fr. 35 (884'336 fr. 15 - 77'853 fr. 79). La moyenne de ses avoirs sous gestion était de 85'257'868 fr. Le "ROA" était de 0.95 %. Le décompte relatif à cet exercice mentionnait en outre un "*coût bonus = 20 % de Total revenus 2016, mais max 45% des revenus*" de 161'296 fr. 42, un "*bonus à verser*" de 56'400 fr., un "*coût salarial 2016 (salaire brut 240'000)*" de 300'990 fr. ainsi qu'un "*coût total (2016)*" de 491'783 fr. 75.

En 2016, B_____ a perçu une rémunération totale de 296'400 fr., incluant 228'000 fr. de salaires bruts, y compris la prime pour avoirs sous gestion en 100'000 fr., des frais de représentation en 12'000 fr. perçus au cours de l'année, 3'390 fr. de frais de représentation versés en février 2017, ainsi que 17'500 fr. et 35'510 fr. à titre de "*prime sur ROA*".

d.c Pour l'exercice 2017, B_____ a généré par son activité 523'244 fr. 35 à titre d'honoraires administratifs, 381'106 fr. 77 à titre de commissions bancaires et 228'276 fr. 06 à titre d'autres commissions, pour un total de 1'132'627 fr. 18, dont il fallait déduire la somme de 121'469 fr. 65 correspondant aux rétrocessions relatives aux apporteurs d'affaires. Ainsi, pour l'année 2017, le total correspondant aux revenus nets générés par les actifs gérés par B_____ s'est élevé à 1'011'157 fr. 53 (1'132'627 fr. 18 - 121'469 fr. 65). La moyenne de ses avoirs sous gestion était de 88'712'410 fr. Le "ROA" était de 1.14 %. Le décompte relatif à cet exercice mentionnait en outre un "*coût bonus = 20 % de Total revenus 2017, mais max 45% des revenus*" de 202'231 fr. 51, un "*bonus à verser*" de 140'350 fr., un "*coût salarial 2017 (salaire brut 240'000)*" de 300'990 fr. ainsi qu'un "*coût total (2017)*" de 455'133 fr. 41.

En 2017, B_____ a perçu une rémunération totale de 380'350 fr., incluant 228'000 fr. de salaires bruts, y compris la prime pour avoirs sous gestion en 100'000 fr., des frais de représentation en 12'000 fr. perçus au cours de l'année, 13'535 fr. de frais de représentation, dont 3'535 fr. versés en février 2018, ainsi que 13'500 fr., 40'500 fr., 36'000 fr. et 36'815 fr. à titre de "*prime sur ROA*".

e. En début d'année 2018, B_____ et A_____ SA sont convenues d'augmenter la limite de 45% prévue par l'article 5B) lit. b du contrat de travail à 50%.

Pour l'exercice 2018, B_____ a généré par son activité 494'296 fr. 10 à titre d'honoraires administratifs, 207'494 fr. 17 à titre de commissions bancaires et 218'888 fr. 13 à titre d'autres commissions, pour un total de 920'678 fr. 40, dont il fallait déduire la somme de 65'969 fr. 70 correspondant aux rétrocessions relatives aux apporteurs d'affaires. Pour l'année 2018, le total correspondant aux revenus nets générés par les actifs gérés par B_____ s'est élevé à 854'708 fr. 70 (920'678 fr. 40 - 65'969 fr. 70). La moyenne de ses

avoirs sous gestion était de 83'013'824 fr. Le "ROA" était de 1.03%. Le décompte relatif à cet exercice mentionnait en outre un "*coût bonus = 20 % de Total revenus 2018, mais max 50% des revenus*" de 170'941 fr. 74, un "*bonus à verser (total)*" de 115'150 fr., un "*coût salarial 2018 (salaire brut 240'000)*" de 300'990 fr. ainsi qu'un "*coût total (2018)*" de 427'341 fr. 57.

Pour l'exercice 2018, B_____ a perçu une rémunération totale de 355'041 fr. 65, incluant 228'000 fr. de salaires bruts, y compris la prime pour avoirs sous gestion en 100'000 fr., des frais de représentation en 12'000 fr. perçus au cours de l'année, 9'299 fr. 15 de frais de représentation, dont 1'799 fr. 15 versés en février 2019, ainsi que 31'500 fr., 15'400 fr., 20'700 fr. et 38'142 fr. 50 à titre de "*prime sur ROA*".

f. En février 2019, un important client de B_____ a résilié son mandat.

Pour l'exercice 2019, B_____ a généré par son activité 261'563 fr. 45 à titre d'honoraires administratifs, 106'629 fr. 70 à titre de commissions bancaires et 103'770 fr. 83 à titre d'autres commissions, pour un total de 471'963 fr. 98, dont il fallait déduire la somme de 33'639 fr. 40 correspondant aux rétrocessions relatives aux apporteurs d'affaires. Pour l'année 2019, le total correspondant aux revenus nets générés par les actifs gérés par B_____ s'est élevé à 438'324 fr. 58 (471'963 fr. 98 - 33'639 fr. 40). La moyenne de ses avoirs sous gestion était de 34'558'470 fr. Le "ROA" était de 1.27 %. Le décompte relatif à cet exercice mentionnait en outre un "*coût bonus = 20 % de Total revenus 2019, mais max 50% des revenus*" de 170'941 fr. 74, un "*bonus à verser (total)*" de 87'664 fr. 92, un "*coût salarial 2019 (salaire brut 194'166.66)*" de 245'543 fr. 85.

g. Par courriel du 15 avril 2019, D_____ a indiqué à E_____, F_____ et B_____ que la société avait été soumise à un contrôle fiscal (Impôt Fédéral Direct) pour les exercices 2015 à 2016 afin de vérifier la totalité de leurs comptes. La tenue de sa comptabilité s'était avérée irréprochable. Une remarque avait cependant été formulée sur les notes de frais. Elle les remerciait dès lors d'indiquer sur leurs notes de frais le détail précis des dépenses.

h. Par courriel du 22 juillet 2019, B_____ a demandé à D_____, alors administratrice secrétaire de la société, de lui "*préciser comment [étaient] calculés : la rentabilité contractuelle ? le coût du bonus ? le bonus à verser ? le coût total ? le coût salarial*". S'en est suivi un échange de courriels au cours duquel D_____ a donné des explications sur les calculs et B_____ a requis de plus amples précisions. Il en est ressorti que le "*coût du salaire*" incluait les charges sociales y relatives en 26.75 % ainsi que des "*frais forfaitaires sans charge*". Par courriel du 31 juillet 2019, F_____, président du conseil d'administration de la société, qui avait été mis en copie de l'ensemble de ces

échanges, y a mis un terme indiquant *"je pense que c'est assez clair, seules les charges de l'employeur sont prises en compte dans ces calculs; si tu as plus de questions, je te prie d'en discuter de vive voix avec D_____ . Ça évitera tout malentendu possible du fait des interprétations de texte, et on gagera du temps, vous devez en être à votre vingtième email sur le sujet"*.

Le 2 août 2019, B_____ et D_____ se sont rencontrées dans un café pour en discuter.

Par courriel du 15 août 2019, B_____ a demandé des explications complémentaires à D_____ dans les termes suivants : *"ces mêmes charges sociales sont prélevées sur la part de mes revenus à hauteur de 26.75 % (soit 100% LPP: 16.3 % et 10.45 % charges sociales part employeur) pour ma partie salariale et de 9.75 % (part employeur) sur celui de ma prime. Le reste de mes charges sociales (part employé) étant déduite normalement sur ma fiche de salaire. Pourrais-tu stp me confirmer que j'ai bien compris tes explications ?"*.

Par courriel du 22 août 2019 faisant suite à une discussion intervenue le 19 août 2019, B_____ a, une nouvelle fois, interrogé D_____ en ces termes : *"je voudrais comprendre pourquoi ce pourcentage de 26.75 % est déduit de mon revenu variable alors que ces charges sont, d'après ce que j'ai compris suite à nos discussions antérieures, à la charge de l'employeur"*.

Le 26 août 2019, B_____ a rencontré F_____ dans les locaux de la société afin qu'il lui fournisse des explications relatives au prélèvement des charges sociales et à la détermination de ses primes contractuelles.

i. Le 3 octobre 2019, B_____ a, sous la plume de son conseil, écrit à A_____ SA afin de réclamer le versement d'une différence de rémunération pour les années 2015 à 2018, ses prétentions restant réservées pour l'année 2019.

Le 21 octobre 2019, A_____ SA a, sous la plume de ses conseils, contesté le bienfondé des prétentions élevées par B_____.

Par pli du 1^{er} novembre 2019, B_____ a réitéré sa demande et imparti à l'employeur un délai de dix jours pour s'acquitter des montants dus.

j. Par requête déposée au greffe de l'autorité de conciliation des prud'hommes le 4 novembre 2019, B_____ a assigné A_____ SA en paiement de 110'758 fr. 45 avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 décembre 2015, 50'407 fr. 05 avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 décembre 2016, 74'815 fr. 90 avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 décembre 2017, 70'676 fr. 85 avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 décembre 2018.

Le 5 décembre 2019, les parties ont indiqué au Tribunal qu'elles renonçaient à la tentative de conciliation. L'autorisation de procéder a été remise à B_____ le 12 décembre 2019 par le Tribunal.

k. Par courriel du 20 novembre 2019, F_____ a transmis à B_____ un formulaire à utiliser pour le rapport annuel de ses prospects.

l. Du 23 novembre au 10 décembre 2019, B_____ a pris des vacances

m. Le 11 décembre 2019, A_____ SA a résilié le contrat de travail la liant à B_____ pour le 29 février 2020, exposant que les raisons qui motivaient cette décision tenaient en la baisse de ses performances et en son manque de respect délibéré des procédures applicables.

L'employée a été immédiatement libérée de son obligation de travailler.

La lettre de licenciement faisait état d'un solde en faveur de B_____ de 5.25 jours de vacances non prises en nature au 31 décembre 2019.

n. Par courrier du 16 décembre 2019, B_____ a formé opposition à son licenciement qu'elle qualifiait d'abusif.

o. Le 20 décembre 2019, la procuration en faveur de B_____ a été radiée sur l'extrait du Registre du commerce concernant A_____ SA.

p. Le 22 janvier 2020, F_____ a fourni un certificat de travail à B_____.

q. Du 10 au 16 février 2020, B_____ a été en incapacité totale de travailler pour cause de maladie.

r. Par courriel du 3 mars 2020, B_____ a remercié A_____ SA d'avoir procédé au virement du montant relatif aux 5.25 jours de vacances de 2019.

s. Le 23 mars 2020, B_____ a transmis à son employeur un nouveau certificat médical pour une incapacité de travail du 17 mars au 17 avril 2020.

t. Par courrier du 9 avril 2020, A_____ SA a accepté que la fin des rapports de travail soit reportée au 30 avril 2020.

u. Les 24 avril 2020 et 19 mai 2020, B_____ a transmis à son employeur deux nouveaux certificats médicaux prolongeant son arrêt maladie jusqu'au 17 mai 2020 puis jusqu'au 18 juin 2020. Elle a requis que la fin des rapports de travail soit reportée d'autant.

v. Dans sa réponse du 9 juin 2020, A_____ SA a considéré que les rapports de travail avaient pris fin le 30 avril 2020, indiquant qu'elle avait versé à l'employée son salaire du mois de mai alors même qu'elle n'y était pas tenue.

Elle informait l'employée qu'aucun salaire ne serait versé pour le mois de juin et les mois suivants.

w. Le 18 juin 2020, B_____ a transmis un nouveau certificat médical pour la période du 18 juin au 18 juillet 2020.

x. Le 29 juin 2020, A_____ SA a remis à B_____ un nouveau certificat de travail.

D. a. Par acte déposé le 24 février 2020 au Tribunal, B_____ a formé une demande en paiement à l'encontre de A_____ SA, concluant notamment, avec suite de frais judiciaires et dépens, à ce que le Tribunal condamne cette dernière à lui payer :

- 110'758 fr. 45 bruts avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 décembre 2015 à titre de solde de rémunération afférente à l'année 2015,
- 50'407 fr. 05 avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 décembre 2016 à titre de solde de rémunération afférente à l'année 2016,
- 74'815 fr. 90 avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 décembre 2017 à titre de solde de rémunération afférente à l'année 2017,
- 70'676 fr. 85 avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 décembre 2018 à titre de solde de rémunération afférente à l'année 2018,
- 94'999 fr. 80 nets à titre d'indemnité pour congé abusif avec intérêts à 5 % l'an dès le 11 décembre 2020,
- 5'000 fr. nets à titre d'indemnité pour tort moral avec intérêts à 5 % l'an dès le 11 décembre 2019,
- 8'370 fr. 90 bruts avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} avril 2020 à titre d'indemnité pour vacances non prises.

Elle concluait encore à la réserve de tous ses droits en paiement d'un montant brut à titre de prime contractuelle pour l'année 2019 et le premier trimestre 2020, ainsi qu'à la remise d'un certificat de travail conforme à l'art. 330a CO, à l'instar de celui figurant en pièce 30 de son chargé de pièces.

b. Dans sa réponse du 1^{er} juillet 2020, A_____ SA a conclu au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions.

c. Par réplique du 9 octobre 2020, B_____ a persisté dans ses conclusions, sous réserve de celle relative à l'indemnité pour vacances non prises qu'elle a réduite, réclamant désormais le paiement de 5'338 fr. 20 avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} avril 2020.

d. Par duplique du 12 novembre 2020, que le Tribunal a transmise à B_____ par courrier du 25 novembre 2020, A_____ SA a persisté intégralement dans ses conclusions.

e. Le 7 janvier 2021, B_____ a adressé au Tribunal un acte intitulé "*écriture spontanée*" et un bordereau de preuves contenant sept pièces non soumises auparavant, numérotées 36 à 42.

f. Par courrier du 12 mars 2021 au Tribunal, B_____ a chiffré sa conclusion relative au paiement d'un solde de salaire pour l'année 2019, réclamant que A_____ SA soit condamnée à lui verser 24'996 fr. à ce titre.

g. Le Tribunal a entendu les parties ainsi que plusieurs témoins :

g.a B_____ a déclaré qu'en 2018, le plafond de sa prime avait été augmenté de 45 % à 50 %. Elle était la seule à avoir une prime si basse et était contente de cette augmentation. Elle était la gestionnaire qui gérait le plus d'actifs depuis 2015. Elle n'avait jamais reçu de bonus. Les actifs sous sa gestion étaient passés de 82'900'000 fr. en 2019 à 35'400'000 fr. en fin de deuxième trimestre 2019. Cette correction était due à la perte de deux mandats familiaux, qui étaient les plus importants pour la société. Ils avaient été résiliés le 14 novembre 2019 à son souvenir.

S'agissant du contrat signé en novembre 2015, il devait prendre effet rétroactivement début 2015, puisqu'à ce moment-là sa masse sous gestion avait augmenté et que cela faisait donc sens. Elle ne se souvenait pas d'avoir fait une démarche pour obtenir le calcul rétroactif de son salaire 2015.

En juillet 2019, elle avait remarqué des erreurs sur le bordereau de calcul de sa rémunération pour le deuxième semestre, qui lui avait été remis par D_____. Elle ne comprenait pas les montants indiqués. D_____ avait corrigé un calcul. Elle avait ensuite demandé à cette dernière de lui expliquer le document. D_____ prenant sa retraite en septembre 2019, il s'agissait de la dernière occasion de comprendre ce document. Elles avaient échangé plusieurs courriels à ce sujet, mais elle n'avait pas reçu les explications sollicitées. D_____ lui avait proposé une rencontre pour discuter de vive voix. Elle avait été surprise que le rendez-vous se tienne dans un café. Elle avait posé beaucoup de questions, mais D_____ n'avait pas été en mesure de répondre à toutes. Elle s'était finalement murée dans le silence. B_____ voulait des explications quant au montant qui était déduit de ses revenus et qui n'était pas mentionné dans son contrat. Le montant était important. Finalement, D_____ lui avait répondu que "*c'était ce qui s'était toujours fait*". Elle lui avait rétorqué que ce n'était pas une réponse suffisante. Le 19 août 2019, B_____ attendait toujours un retour de la part de D_____. Elle était donc retournée dans son bureau. Encore une fois D_____ lui avait répondu que "*ça a[vait] toujours été comme ça*". Elle était ensuite allée voir F_____. Il lui avait été répondu que "*pour lui c'était en ordre*". Elle avait alors proposé de demander conseil à Me G_____, ce que F_____ avait promis de faire. Ce dernier n'ayant plus donné de

nouvelles pendant un mois, elle était retournée le voir. Il lui avait répété que pour lui tout était en ordre et qu'il ne changerait rien. Elle avait fait appel à son conseil peu après.

S'agissant du décompte relatif à l'exercice 2016, produit en deux versions différentes par les parties, l'un mentionnant un bonus de 56'400 fr. l'autre un bonus de 55'000 fr., B_____ a déclaré n'avoir pas souvenir de cette différence. Il y avait eu une erreur de calcul par rapport à ce qui était estimé en août 2016 et une correction avait été apportée par D_____. Aucun gérant ne comprenait les bordereaux de D_____. Elle ne se souvenait plus si la modification avait été opérée suite à une discussion avec cette dernière, si elle s'en était rendue compte elle-même ou grâce à une tierce personne. La correction apportée à la fiche du mois de mars 2016 provenait d'un oubli de la part de D_____. Son actif sous gestion avait changé et donc par application de l'art. 5b du contrat, son salaire de base changeait aussi pour 2015, ce qui devait se faire dès le mois de janvier. Elle avait dû probablement indiquer que l'adaptation n'avait pas été faite, d'où la correction dans la fiche.

S'agissant des "*rappports de visites clients*", ce n'était qu'en novembre 2019 que F_____ lui avait demandé de remplir de tels documents sur le logiciel "*J_____*". Ce logiciel n'était pas utilisé auparavant. Elle ignorait si cette demande était générale ou ne s'adressait qu'à elle, mais à sa connaissance, cette demande n'avait pas été faite à tous les gérants.

Le 20 novembre 2019, soit deux jours avant son départ en vacances, elle avait reçu un courriel de F_____ lui demandant de noter ses "*prospects*".

A son retour de vacances le 11 décembre 2019, F_____ l'avait informée d'une évaluation du personnel, ce qui l'avait surprise car il n'y en avait jamais eu depuis 2013. Une mauvaise évaluation lui avait été remise. Elle avait demandé à pouvoir emporter le document pour le relire et y réfléchir, ce que F_____ lui avait refusé. Elle n'avait donc pas accepté de le signer et le lui avait rendu. Elle avait reçu sa lettre de licenciement en retour.

Elle avait d'excellentes relations de travail avec ses collègues et se trouvait bien au sein de A_____ SA. Une fois, elle avait eu un différend avec F_____, qui lui avait proposé de s'associer. La proposition n'avait pas eu de suite faute d'accord sur les éléments essentiels d'une telle association.

g.b D_____, entendue en qualité de représentante de A_____ SA, a déclaré que le "*bonus théorique*" dépendait du "*coût salarial de l'employé*", soit le montant du salaire brut versé à l'employé additionné de la part patronale de ses charges sociales. Pour elle, ce calcul était conforme au contrat signé avec B_____, qui stipulait que l'attribution se calculait sur la rentabilité générée par la clientèle. Cette notion impliquait la déduction des charges sociales, part

salarié et part patronale, du chiffre d'affaires généré par l'employé. Cette méthode avait toujours été en vigueur et avait été appliquée à tous les gérants sans exception.

La prime sur gestion était versée en même temps que le salaire de base et était stable pour autant que les montants sous gestion restent inchangés. Si le montant de cette prime n'avait pas atteint son maximum, toute augmentation d'avoirs sous gestion allait modifier le montant de cette prime sur le mois suivant. La prime "ROA" était calculée trimestriellement et pouvait faire l'objet d'acomptes. Il y avait un roulement de deux mois pour son versement. Le décompte final d'une année ne se faisait donc qu'en février de l'année suivante. La prime était alors calculée pour toute l'année et le solde versé, acomptes éventuellement versés déduits.

Il était arrivé que B_____ fasse des remarques sur les décomptes et lorsqu'elles étaient justifiées, D_____ effectuait les corrections correspondantes. En ce qui concernait le bordereau 2016, B_____ lui avait indiqué une erreur sur son bonus; un montant de 1'400 fr. manquait. Elle avait procédé à la correction. S'agissant des fiches du mois de mars 2015, elle avait effectué une correction suite à la remarque justifiée de B_____.

g.c F_____, également entendu en qualité de représentant de A_____ SA, a déclaré que B_____ était une gérante de portefeuille expérimentée. Dans une micro entreprise comme la sienne, il ne voyait pas la relation hiérarchique comme dans une grande entreprise. B_____ avait entretenu de bonnes relations avec ses collègues et avec sa hiérarchie jusqu'en 2019. En 2019, le client le plus important de B_____ avait résilié son mandat. Cela représentait une perte de chiffre d'affaires de 500'000 fr. et une diminution de 150'000 fr. du bénéfice net de la société. Il en avait discuté avec B_____, car il était important qu'elle reconstruise sa clientèle. Il lui avait indiqué qu'elle pouvait compter sur son soutien et celui de leurs collègues.

En 2019, la société avait fait l'objet d'un contrôle fiscal et le contrôleur avait fait une remarque sur les notes de frais insuffisantes de B_____. D_____ et lui-même avaient estimé que ce n'était pas le moment "*d'enfoncer le couteau pour B_____*". Ils avaient donc adressé une circulaire générale demandant à ce que les gérants soient plus précis dans leurs notes de frais. Il avait été désagréablement surpris par une note de frais remise en septembre par B_____, qui indiquait un montant important pour justifier un déplacement en voiture en Italie. D'après ses recherches, si elle avait loué une limousine, cela aurait coûté moitié moins cher. Malgré les directives, cette note de frais n'avait pas été détaillée.

F_____ avait commencé à avoir des doutes quant à la volonté de B_____ de rétablir les chiffres de la société qui allait subir des pertes. Même s'il comprenait que B_____ n'allait pas décrocher un portefeuille de 50 millions du jour au lendemain, il espérait de sa part des apports, "*ou quelque chose*", et une attitude positive. En lieu et place, elle était de plus en plus absente.

En novembre, il avait vérifié une quarantaine de visites et notes de frais. Pour neuf des quarante visites, il n'y avait pas de rapport. Aucun rapport ne concernait les prospects et les treize visites d'apporteurs d'affaires. Ayant de sérieux doutes concernant B_____, il avait demandé, pour la première fois dans l'histoire de la société, à tous les gérants de lui envoyer des rapports de visites. Auparavant, il n'avait jamais demandé de tels rapports à B_____ car la société était petite et les rapports de travail étaient basés sur la confiance. B_____ lui avait dit que cela prendrait un certain temps. Il avait obtenu des rapports très incomplets sept jours après sa demande. Il précisait que, dans ce métier, quand on rencontre un client ou un prospect, on effectue immédiatement un rapport. B_____ aurait dû être en mesure de lui montrer immédiatement ces documents sans avoir à les préparer. Il avait vraiment perdu confiance et ne voyait pas une volonté de la part de B_____ de rétablir la situation.

g.d Entendue en qualité de témoin, H_____ a déclaré avoir travaillé pour A_____ SA depuis septembre 2019 en qualité de directrice administrative, fonction occupée jusqu'alors par D_____.

Elle avait assisté à la réunion de licenciement de B_____ avec F_____. Elle ne se souvenait pas du contenu de la discussion. Elle croyait que le motif indiqué était une baisse de performance, situation qui entraîne nécessairement une réduction du personnel pour que la société ne souffre pas.

g.e Entendu en qualité de témoin, I_____, a déclaré être ami avec B_____ et F_____. Il avait travaillé pour A_____ SA jusqu'en octobre 2018. B_____ était "*diligent manager*". Elle devait développer la relation avec la clientèle et assurer le suivi des clients. Elle faisait bien son travail. Ses performances étaient normales. Ses relations avec les clients et les collègues étaient excellentes. Celles avec sa hiérarchie étaient bonnes. En 2015, B_____ était la gérante phare de la société. Sauf erreur, jusqu'à son départ, c'était elle qui avait le plus gros portefeuille.

Lui-même ne remplissait pas de rapports de visites. Il avait un rôle plus en retrait. Par contre, les gérants remplissaient des rapports consignés dans le nouveau système de gestion de la société. Il y avait aussi des supports papiers. Il ne savait pas à quelle fréquence ce travail était effectué. Il n'avait jamais entendu F_____ demander des rapports de visites à chaque gérant. Il pouvait

lui arriver de demander comment s'était passée une visite chez un client. Le témoin ne pensait pas que F_____ demandait aux gérants des rapports de visite pour des prospects. Il pensait que cela se faisait pour les clients uniquement.

Il avait des évaluations régulièrement lorsqu'il travaillait pour A_____ SA. Une évaluation formelle était faite chaque année, mais il y avait des discussions informelles régulièrement. Ses autres collègues avaient aussi des évaluations. Il ne savait pas si B_____ en avait eu, mais cela avait sans doute été le cas.

h. Lors de l'audience de débats principaux du 29 mars 2021, les parties ont plaidé, persistant dans leurs conclusions respectives.

- E.** Dans le jugement querellé, sur les points encore litigieux en appel, le Tribunal a en substance retenu, préalablement, que les déterminations et pièces déposées le 8 janvier 2021 par l'intimée étaient irrecevables faute de constituer des *novas*.

Sur le fond et en ce qui a trait à une différence de rémunération, le Tribunal a constaté que la notion de "rentabilité générée par la clientèle apportée" sur laquelle se fonde le calcul des primes dues à l'intimée à l'art. 5B lit. b du contrat de travail n'était pas définie et qu'une volonté concordante des parties sur cet objet ne pouvait être dégagée, de sorte qu'il fallait interpréter cette clause selon le principe "*in dubio contra stipulatorem*", soit en faveur du travailleur; le Tribunal a par conséquent recalculé le solde de salaire dû à l'intimée en tenant compte de l'interprétation du contrat qui lui était la plus favorable, soit sans déduction du coût lié aux charges sociales.

S'agissant de l'indemnité pour vacances non prises réclamées par l'intimée, le Tribunal a retenu que, pour les mois de janvier à mai 2020, l'intimée avait droit à 10.42 jours de vacances, dont elle n'avait pas pu bénéficier en raison de son arrêt maladie et estimé qu'elle avait droit à 7'585 fr. 40 à ce titre mais ne lui a alloué que 5'338 fr. 20, soit le montant qu'elle avait réclamé dans ses conclusions.

Concernant le congé, le Tribunal a estimé qu'il n'était pas abusif, faute pour l'intimée d'avoir démontré qu'il s'agissait d'un congé représailles. Dans le même sens, le Tribunal a considéré qu'il n'était pas démontré que l'appelante avait subi une atteinte à sa santé ou à sa personnalité de manière durable ou particulièrement aiguë, de sorte qu'il ne se justifiait pas de lui allouer une indemnité pour tort moral.

EN DROIT

1. 1.1 Interjeté contre une décision finale de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1, 92 al. 1, 308 al. 2 CPC), dans le délai de trente jours et selon la forme prescrits par la loi (art. 130 al. 1, 142 al. 1, 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

1.2 Formé dans la réponse à l'appel, laquelle a été déposée dans le délai de trente jours fixé à cette fin et dans le respect des formes énoncées ci-dessus (art. 312 al. 2 et 313 al. 1 CPC), l'appel joint est également recevable.

Les deux appels seront traités dans le même arrêt. Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties en appel, A_____ SA sera ci-après désignée en qualité d'appelante et B_____ en qualité d'intimée.

1.3 La procédure ordinaire s'applique aux affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse dépasse 30'000 fr. (art. 219 CPC et art. 243 al. 1 a contrario CPC).

La cause est soumise aux maximes des débats (art. 55 al. 1 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC). Le juge applique le droit d'office (art. 57 CPC).

1.4 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC) dans la limite des griefs qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1^{er} septembre 2014 consid. 5; 5A_89/2014 du 15 avril 2014 consid. 5.3.2). Il incombe à la partie appelante, respectivement à la partie qui forme un appel joint, de motiver la démarche, notamment, la ou les conclusions prise(s) (cf. art. 311 al. 1 CPC). Elle doit indiquer pourquoi et dans quelle mesure le jugement entrepris doit être annulé ou modifié (ATF 142 III 413 cons. 2.2.4 : 138 III 374 cons. 4.3.1).

En l'espèce, les éléments de fait que les parties considéraient comme établis de façon inexacts ou incomplètes par le Tribunal ont – sur la base des actes et pièces de la procédure – été intégrés dans l'état de fait dressé ci-avant dans la mesure utile.

Par ailleurs, l'intimée formule, dans son appel joint, une conclusion en délivrance d'un certificat de travail, répétant ainsi la conclusion qu'elle avait prise en première instance. Cela étant, elle n'expose aucune argumentation qui justifierait l'annulation ou la modification du jugement entrepris sur ce point, de sorte que cette conclusion est irrecevable.

Il en va de même de la conclusion formulée par l'intimée en paiement de 5'000 fr. bruts - dont l'on comprend en la rapprochant des conclusions qu'elle

avait prises en première instance, qu'elle vise l'allocation d'une indemnité pour tort moral - qui ne fait l'objet d'aucune motivation.

2. L'intimée reproche aux premiers juges d'avoir déclaré irrecevables ses déterminations du 7 janvier 2021 et les pièces produites à leur appui.

2.1.1 Il découle de la jurisprudence rendue en lien avec les art. 226 et 229 CPC que chaque partie peut s'exprimer de manière illimitée deux fois : une première fois dans le cadre du premier échange d'écritures, puis une seconde fois dans le cadre d'un second échange d'écritures (art. 225 CPC), lequel n'est toutefois pas obligatoire et intervient toujours avant les débats principaux. Si un second échange n'est pas ordonné, les parties pourront encore s'exprimer sans limitation à l'audience d'instruction (art. 226 al. 2 CPC) ou à l'ouverture des débats principaux, avant les premières plaidoiries (art. 228 al. 1, 229 al. 2 CPC). Si un nouvel élément est introduit après ce moment, soit tardivement au regard de l'art. 229 al. 2 CPC, il ne peut plus être pris en considération qu'aux conditions de l'art. 229 al. 1 lit. a (vrai *novum*) ou lit. b (*pseudo novum*) CPC (ATF 144 III 67 consid. 2.1).

Ceci s'applique notamment à la contestation des allégués dits de duplique, c'est-à-dire aux faits et moyens de preuves nouveaux que le défendeur (n')articule (que) dans la duplique. Si pour riposter à de tels allégués, le demandeur est contraint d'introduire de vrais *nova*, ceux-ci peuvent d'emblée être présentés, selon l'art. 229 al. 1 lit. a CPC. En revanche, pour les *pseudo-nova*, l'art. 229 al. 1 lit. b CPC exige qu'ils n'aient pas pu être invoqués antérieurement, même en faisant preuve de la diligence requise. Il faut, d'une part, que (seuls) les *nova* de duplique aient donné lieu à la présentation des *pseudo-nova*, et, d'autre part, que tant techniquement que thématiquement, les *pseudo-nova* apparaissent comme une réaction aux *nova* de duplique. Pour examiner ce lien de causalité, un véritable examen des faits et moyens de preuve nouveaux en question est dès lors inévitable (ATF 146 III 55 consid. 2.5.2).

2.1.2 Par ailleurs, le droit d'être entendu (art. 53 CPC, 29 al. 2 Cst., 6 CEDH) comprend le droit, pour une partie à un procès, de prendre connaissance de toute argumentation présentée au tribunal et de se déterminer à son propos, que celle-ci contienne ou non de nouveaux éléments de fait ou de droit, et qu'elle soit ou non concrètement susceptible d'influer sur le jugement à rendre. Il appartient en effet aux parties, et non au juge, de décider si une prise de position ou une pièce nouvellement versée au dossier contient des éléments déterminants qui appellent des observations de leur part. Toute prise de position ou pièce nouvelle versée au dossier doit dès lors être communiquée aux parties pour leur permettre de décider si elles veulent ou non faire usage de leur faculté de se déterminer (ATF 146 III 97 consid. 3.4.1; 142 III 48

consid. 4.1.1; 139 I 189 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A_910/2021 du 8 mars 2023 consid. 5.2.1).

Le droit de prendre connaissance de toutes les écritures de la partie adverse et de se déterminer à leur égard n'implique pas celui de pouvoir présenter de nouveaux allégués de fait en tout temps. Après la clôture de la phase d'allégation - soit après la clôture du second échange d'écritures, après l'audience de débats d'instruction (art. 226 al. 2 CPC), ou après l'ouverture des débats principaux (art. 229 al. 2 CPC), c'est-à-dire dès les premières plaidoiries au sens de l'art. 228 CPC -, la présentation de *nova* n'est plus possible qu'aux conditions restrictives de l'art. 229 al. 1 CPC (arrêt du Tribunal fédéral 5A_910/2021 du 8 mars 2023 consid. 5.2.1).

2.2 En l'espèce, les parties ont eu l'occasion de s'exprimer sans limite à deux reprises, lors de deux échanges d'écritures successifs, de sorte que les déterminations et pièces du 7 janvier 2021, postérieures aux échanges d'écritures, devaient, pour être recevables, soit constituer une réplique spontanée et ne contenir aucun allégué ou moyen de preuve nouveau, soit porter sur de vrais *nova* ou des *pseudo-nova* allégués en réaction aux *nova* de duplique.

En l'occurrence, les déterminations du 7 janvier 2021 comportent des allégués de faits et des offres de preuves. Elles ne se limitent donc pas à une réplique spontanée, mais constituent une troisième écriture.

Les faits allégués par l'intimée dans ses déterminations du 8 janvier – dont il est contesté qu'ils ne constituent pas de vrais *novas* – portent sur le volume d'avoirs gérés par l'intimée et leur proportion par rapport au total des avoirs sous gestion de la société. En ceci, ces déterminations répondaient à des faits allégués par l'appelante dans la duplique, qui eux-mêmes venaient en réaction à des allégués contenus dans la réplique de l'intimée.

Aussi, se pose la question de savoir si l'appelante aurait pu invoquer ces faits antérieurement, puisqu'elle avait d'ores et déjà abordé cette thématique dans sa réplique.

Cette question - avec celle de la recevabilité des déterminations et des pièces y relatives - peut néanmoins souffrir de demeurer indéterminée, dans la mesure où les faits présentés par l'intimée dans cette écriture spontanée ne sont pas pertinents pour l'issue du litige.

- 3.** L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir alloué à l'intimée une différence de rémunération à titre de primes sur ROA sur la base d'une interprétation de l'art. 5B du contrat de travail erronée.

3.1.1 L'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1 CO). Ils peuvent également convenir, en sus ou à la place d'un autre mode de rémunération, d'un salaire variable à calculer d'après le chiffre d'affaires ou le bénéfice de l'entreprise (art. 322a al. 1 CO).

Lorsqu'un montant (même désigné comme bonus ou gratification) est déterminé ou objectivement déterminable, c'est-à-dire qu'il a été promis par contrat dans son principe et que son montant est déterminé ou doit l'être sur la base de critères objectifs prédéterminés comme le bénéfice, le chiffre d'affaires ou une participation au résultat de l'exploitation, et qu'il ne dépend pas de l'appréciation de l'employeur, il doit être considéré comme un élément du salaire (variable), que l'employeur est tenu de verser à l'employé (art. 322 s. CO; ATF 141 III 407 consid. 4.1; 136 III 313 consid. 2 p. 317; 129 III 276 consid. 2 p. 278).

Selon la jurisprudence, les parties ne sauraient convenir d'une clause contractuelle autorisant l'employeuse à imputer sur le salaire brut convenu les cotisations sociales incombant à celle-ci (part patronale) (ATF 107 II 430 consid. 4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_498/2018 du 11 avril 2019 consid. 4.1). Elles ont par contre la liberté de déterminer les critères permettant de calculer le salaire variable (cf. art. 322a CO) qui, ajouté au salaire fixe, représentera le salaire brut convenu, sur lequel la part employée des charges sociales sera prélevée, et qui sera versé (une fois ces charges imputées) à l'employée (arrêt du Tribunal fédéral 4A_498/2018 du 11 avril 2019 consid. 4.1).

3.1.2 Pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO). Pour déterminer le sens d'une clause contractuelle, le juge doit, dans un premier temps, rechercher la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties, en tant qu'il est propre à établir quelle était leur conception au moment de conclure le contrat (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2).

Ce n'est que si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties - parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes - ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat qu'il doit recourir à

l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre. Il s'agit d'une interprétation selon le principe de la confiance. D'après ce principe, la volonté interne de s'engager du déclarant n'est pas seule déterminante; une obligation à sa charge peut découler de son comportement, dont l'autre partie pouvait, de bonne foi, déduire une volonté de s'engager. Le principe de la confiance permet ainsi d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_431/2019 du 27 février 2020 consid. 5.1).

Subsidiairement, si l'interprétation selon le principe de la confiance ne permet pas de dégager le sens de clauses ambiguës, celles-ci sont à interpréter en défaveur de celui qui les a rédigées, en vertu de la règle "*in dubio contra stipulatorem*" (ATF 133 III 61 consid. 2.2.2.3; 122 III 118 consid. 2a).

3.2 En l'espèce, dans leur contrat du 26 juillet 2013, les parties sont convenues qu'"[u]ne attribution, sous forme de prime supplémentaire équivalente à 20% de la rentabilité générée par la clientèle apportée par l'employée sera versée pour autant que le ROA mentionné ci-dessus soit atteint", soit un "ROA" de 0.8 %. En novembre 2015, les parties ont conclu un nouveau contrat, reprenant cette clause mais ajoutant que "[t]outefois, la rémunération totale n'excède pas un maximum de 45% des revenus nets engendrés. Cette prime est soumise aux charges sociales usuelles à l'exclusion des cotisations LPP et sera versée sous forme d'acomptes trimestriels en mai, août et novembre, le décompte final d'ajustements sera versé en février de l'exercice suivant". Les parties ont décidé en novembre 2018 d'élever la limite maximale de 45 % à 50 %.

Les parties s'opposent sur la manière dont était calculée cette prime, et notamment sur la prise en compte de la part patronale des charges sociales.

La manière dont doit être calculée la prime litigieuse ne ressort pas expressément du texte du contrat, de sorte qu'il convient de rechercher une éventuelle intention commune et concordante des parties à cet égard.

Les parties n'ont allégués aucun élément entourant la conclusion de cette clause, reprise dans les deux contrats de travail successifs qu'elles ont conclus.

Il convient donc d'examiner la manière dont les parties l'ont postérieurement appliquée.

Depuis 2015 au moins, l'appelante établissait chaque année un décompte relatif à l'exercice annuel précédent, destiné à l'intimée, indiquant le montant des avoirs sous sa gestion (AUM), des honoraires administratifs perçus, des

commissions bancaires perçues et autres commissions ainsi que des rétrocessions versées aux apporteurs. Dans le récapitulatif, sous la rubrique "*Total revenu*", était mentionné le montant total des revenus apportés à la société par l'intimée pour l'année considérée, montant qui correspondait aux honoraires administratifs additionnés aux commissions bancaires et autres commissions et dont étaient déduites les rétrocessions versées aux apporteurs.

Etait ensuite indiqué le "*coût bonus*", qui correspondait aux 20% des revenus générés par l'intimée. Suivaient un montant qualifié de "*coût salarial*", puis un autre de "*coût total*". Ces deux montants incluaient la part patronale des charges sociales et servaient à calculer la limite maximale de 45 %, respectivement de 50 % dès 2018, de la prime contractuelle.

Aussi, durant toute la durée du contrat, les parties ont déduit, dans leur calcul, la part patronale des charges sociales pour déterminer le montant maximal du bonus.

Cette prise en compte pouvait être aisément identifiée par l'intimée, professionnelle de la finance, en ceci que le montant apparaissant sous "*coût salarial*" était sensiblement supérieur au montant du salaire brut qu'elle percevait, ce qu'elle ne pouvait manquer de constater, étant précisé que le montant brut du salaire apparaissait entre parenthèse à côté du montant du "*coût salarial*" dès 2016. Cette conclusion s'impose d'autant plus que l'intimée contrôlait les décomptes qui lui étaient remis, et avait sollicité à plusieurs reprises leur correction, ce qui ressort des déclarations concordantes des parties. Le fait que les erreurs qu'elle a remarquées ne touchaient pas directement le calcul de la prime litigieuse n'y change rien; ces demandes de correction suffisent à démontrer qu'elle analysait, comprenait et contestait au besoin les décomptes qui lui étaient fournis.

Aussi, dans la mesure où l'intimée ne pouvait ignorer que la part patronale des charges sociales était prise en compte dans le calcul de la prime, qu'elle n'a élevé aucune contestation à ce sujet, jusqu'en 2019, au moment où sa rémunération a substantiellement baissé en raison de la perte d'un client important, alors qu'elle n'a pas manqué de demander que d'autres corrections soient effectuées, il faut retenir une volonté commune et concordante des parties de tenir compte de la part patronale des charges sociales dans le calcul du montant maximal de la prime.

Aussi, les calculs de prime effectués par l'appelante au cours de la relation de travail – qui n'ont pas été critiqués pour le surplus – étaient corrects et n'ont pas à être corrigés.

Partant, le grief de l'appelante sera admis et le jugement querellé annulé en tant qu'il condamne l'appelante à payer un solde de rémunération à l'intimée à titre de "*primes sur ROA*".

4. L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu que le contrat qu'elle avait conclu le 26 novembre 2015 avec l'intimée prenait effet à la date de sa signature et non-pas au 1^{er} janvier 2016, ce qui les a conduits à octroyer un montant de 4'741 fr. 38 correspondant au *pro rata* de la différence de prime pour avoirs sous gestion entre le contrat du 26 novembre 2015 et celui en vigueur jusqu'alors. L'intimée soutient quant à elle que ce contrat s'appliquait rétroactivement au 1^{er} janvier 2015.

Il est constant que le contrat est muet quant à la date de sa prise d'effet. Il convient donc de rechercher une éventuelle intention commune et concordante des parties, ce qui apparaît impossible, les parties n'ayant allégué aucun élément relatif à l'entrée en vigueur de ce contrat.

La seule déclaration devant les premiers juges de l'intimée selon laquelle elle n'avait jamais entrepris de démarche pour récupérer "*la rétroactivité de son salaire 2015*" ne suffit pas à conclure que ce contrat devait prendre effet au 1^{er} janvier 2016.

De même, l'affirmation de l'appelante selon laquelle son contrat de travail devait prendre effet rétroactivement début 2015 ne suffit pas à retenir ce fait comme établi.

Aucune intention réelle et commune des parties ne ressort donc des faits allégués et prouvés, de sorte qu'il sied d'interpréter le contrat selon le principe de la confiance et de déterminer le sens que les parties pouvaient, de bonne foi, donner aux déclarations de l'autre.

Outre le contrat lui-même, aucune circonstance pertinente ne ressort de l'état de fait.

Aussi, il sied de s'en tenir au texte du contrat, muet sur ce point, et de considérer qu'il entrerait en vigueur à la date où il a été conclu, soit le 26 novembre 2015, conformément à ce que prévoit l'art. 75 CO, à titre de droit supplétif, lorsque les parties n'ont rien convenu à cet égard.

Par conséquent, c'est à bon droit que le Tribunal a octroyé un complément de salaire à l'intimée. Le calcul du solde de salaire dû à ce titre n'étant pas contesté par les parties, il sera confirmé.

Aussi, l'appelante sera condamnée à verser à l'intimée 4'741 fr. 38 bruts avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} mars 2016, le *dies a quo* des intérêts n'ayant pas été contesté.

5. L'appelante soutient que le Tribunal a erré en octroyant à l'intimée une indemnité pour vacances non-prises, estimant que la prolongation des rapports de travail en raison de maladies de l'employée n'entraînait pas un droit supplémentaire aux vacances puisque celle-ci avait été libérée de son obligation de travailler.

5.1 L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins (art. 329a al. 1 CO), pendant lesquelles il doit verser à son employé le salaire total y afférent (art. 329d al. 1 CO).

Les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète (art. 329a al. 3 CO).

A teneur de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.

En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Il peut cependant être dérogé à ce principe selon les circonstances. Des prestations en argent peuvent remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 128 III 271 consid. 4a/aa ; arrêt du Tribunal fédéral du 30 septembre 2015, 4C_193/005, consid. 3.2 non publié aux ATF 131 III 623).

Si le salarié a été libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du contrat, le point de savoir si le solde de vacances non prises doit être indemnisé en espèces repose sur le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restant. Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié congédié, en plus de ses vacances, ait suffisamment de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi (arrêt du Tribunal fédéral 4C_193/2015 du 30 septembre 2015 consid. 3.2 non publié *in* ATF 131 III 623). Cette recherche d'emploi étant incompatible avec la prise effective de vacances, il faudra examiner dans chaque cas, au vu de l'ensemble des circonstances, telles que la durée du délai de congé, la difficulté à trouver un autre travail et le solde de jours de vacances à prendre, si l'employeur pouvait exiger que les vacances soient prises pendant le délai de congé ou s'il devait les payer en espèces à la fin des rapports de travail (AUBERT, Commentaire romand, Code des obligations I, 3^{ème} ed. 2021, n. 7 ad art. 329c CO; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4^{ème} éd. 2019 pp. 499-500;).

A titre d'exemple, le Tribunal fédéral a tenu pour admissible la compensation de cinq jours de vacances dans une période de libération de vingt jours, de 2,7 ou 3,3 semaines dans une période de libération de quatorze semaines, de quinze jours dans une période de libération de trois mois, de quarante jours dans une période de quatre mois, de treize jours dans une période de libération comportant trente-cinq jours ou encore de trente-huit jours dans une période libération de nonante-neuf jours ouvrables. Pour des périodes de libération de travailler qui n'excèdent pas quatre mois, la jurisprudence précitée permet généralement de compenser les vacances dans une proportion de l'ordre du quart au tiers de la période libération de travailler. Lorsque la période de libération de travailler est insuffisante pour que le travailleur prenne effectivement l'entier de ses vacances, une compensation partielle est admissible (WYLER/HEINZER., op. cit., p. 500, et les références citées).

La doctrine, analysant des cas d'espèce soumis au Tribunal fédéral, propose de retenir qu'une compensation est possible dans une proportion du quart au tiers de la libération de l'obligation de travailler (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 500; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLF, ARBEITSVERTRAG, 7ème éd. 2012, n. 11 ad art. 329c).

5.2 En l'espèce, le contrat de travail de l'intimée a été résilié pour le 29 février 2019. En raison des incapacités de travail de l'intimée, son délai de congé a été prolongé plusieurs fois, son salaire lui ayant été versé jusqu'au 31 mai 2020.

Il convient donc de retenir que les rapports de travail se sont achevés au 31 mai 2020, peu importe que l'appelante ait ou non été tenue de prolonger le délai de congé jusqu'à cette date.

Il est par ailleurs constant que le solde de vacances 2019 de l'intimée avait été épuisé par le paiement du solde de 5.25 jours qu'elle n'avait pas pu prendre à la fin de l'année.

Aussi, il convient de calculer son droit aux vacances pour l'année 2020 et d'examiner s'il pouvait être compensé par la libération de son obligation de travailler.

Il est constant que le droit aux vacances de l'intimée est de 25 jours par année civile, de sorte qu'il est, pour la période de janvier à mai 2020 compris, de 10.42 jours (25 jours x [5 mois / 12 mois]).

Le délai de congé durant lequel l'intimée a été libérée de son obligation de travailler en 2020, soit du 1^{er} janvier 2020 au 31 mai 2020 comprenait 104 jours ouvrables.

Sur ces 104 jours ouvrables, l'intimée a été en arrêt maladie durant 56 jours ouvrables, soit du 10 février au 16 février 2020 (5 jours ouvrables), puis du 17 mars jusqu'à la fin des rapports de travail (51 jours ouvrables), jours qui ne peuvent être pris en considération dans la compensation de son droit aux vacances.

Aussi, la période du délai de congé durant laquelle l'intimée a été capable de travailler – et donc de prendre des vacances – a duré 53 jours.

Dans la mesure où son droit aux vacances de 10.42 jours constitue moins d'un quart de la période durant laquelle elle a été libérée de son obligation de travailler et n'était pas en incapacité de travailler, il sera retenu que les vacances pouvaient être prises durant le délai de congé, soit en d'autres termes qu'elles ont été compensées par la libération de l'obligation de travailler dont a bénéficié l'intimée, de sorte qu'elle n'a droit à aucune indemnité à ce titre.

Cette conclusion s'impose d'autant plus que l'intimée n'a pas allégué rencontrer de difficulté particulière à retrouver un emploi.

Par conséquent, le grief de l'appelante sera admis et le jugement querellé réformé sur ce point.

6. L'intimée reproche aux premiers juges d'avoir violé l'art. 336 CO en retenant que son licenciement n'était pas abusif, soutenant qu'il s'agissait d'un congé représailles.

6.1 Chaque partie peut décider unilatéralement de mettre fin à un contrat de durée indéterminée (art. 335 al. 1 CO). Ce droit est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas de résiliation abusive, concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.2).

Aux termes de l'article 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (congé dit de représailles).

Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur les salaires, primes ou vacances ou encore sur un droit à la protection de sa personnalité au sens de l'art. 328 CO (arrêts du Tribunal fédéral 4A_96/2018 du 7 janvier 2019 consid. 3.1 et 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1). Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit et qu'elle ait été de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC), même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_652/2018 du

21 mai 2019 consid. 4.1; 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.2 et la référence citée).

L'émission de prétentions par le travailleur doit avoir joué un rôle causal dans la décision de licenciement (ATF 136 III 513 consid. 2.6; arrêts du Tribunal fédéral 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2; 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3). Le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_310/2019 précité ; 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1).

Pour dire si un congé est abusif, il faut déterminer et se fonder sur son motif réel. Il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif visé par l'art. 336 al. 1 CO (art. 8 CC; ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2).

La jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Ainsi, selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "*preuve par indices*". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5).

Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.5 et les références citées).

Lorsque le juge constate qu'un fait s'est produit ou ne s'est pas produit, il est parvenu à un résultat. En tant que règle légale, le fardeau de la preuve n'intervient que lorsque le juge ne parvient pas à un résultat, s'il ne peut déterminer si le fait s'est produit ou non (ATF 119 III 103 consid. 1; 118 II 142 consid. 3a p. 147; 114 II 289 consid. 2a). Lorsque l'appréciation des preuves convainc le juge qu'une allégation a été établie ou réfutée, la question de la répartition du fardeau de la preuve ne se pose plus (ATF 141 III 241 consid. 3.2; 138 III 374 consid. 4.3.1; 130 III 591 consid. 5.4; 128 III 22

consid. 2d; arrêt 5A_113/2018 consid. 6.2.2.3 non publié aux ATF 144 III 541).

6.2 En l'espèce, l'appelante a licencié l'intimée par courrier remis en main propre le 11 décembre 2019, exposant que les raisons qui justifiaient ce licenciement tenaient en la baisse de ses performances et en son manque de respect délibéré des procédures applicables.

L'intimée soutient que ces motifs ne seraient qu'un prétexte et que son licenciement était motivé par le fait qu'elle avait demandé des explications sur le mode de calcul de sa prime, puis réclamé le solde de salaire qu'elle estimait lui être dû.

L'intimée s'est effectivement enquis du calcul de sa rémunération à partir du 22 juillet 2019, interrogeant D_____ puis F_____ de manière insistante. Ces derniers lui ont donné des explications détaillées par courriels, puis lors de réunions.

Insatisfaite de ces explications et estimant que le calcul de ses primes devait être corrigé en sa faveur, l'intimée a, par l'intermédiaire de son conseil, mis en demeure l'appelante de lui verser le solde de salaire qu'elle estimait lui être dû, puis a saisi l'autorité de conciliation le 4 novembre 2019.

Malgré la proximité temporelle entre la demande en justice formée par l'intimée et son licenciement, l'existence d'un lien causal entre ces deux événements n'est pas établie, aucun indice ne l'étayant.

Les motifs de licenciement allégués par l'appelante apparaissent par ailleurs plausibles.

Il convient en effet de retenir avec les premiers juges que, depuis que l'intimée avait perdu un important client en février 2019, les relations entre les parties se sont dégradées, ainsi que cela ressort notamment du ton utilisé dans les échanges de courriels relatifs au calcul de la prime ou encore du fait que l'appelante a demandé à l'intimée d'établir désormais des rapports de ses visites avec les clients et les *prospects*.

Au demeurant, F_____, président du conseil d'administration de l'appelante, a exposé de manière crédible avoir perdu confiance en l'intimée et n'avoir pas eu l'impression que celle-ci était toujours investie dans son travail, notamment en cherchant d'autres clients pour remplacer celui, important, qu'elle avait perdu. Il a également exposé que les notes de frais de l'intimée n'étaient pas assez détaillées, malgré les directives données à cet égard, exposant qu'une note de frais en particulier l'avait "*désagréablement surpris*".

Aucun élément allégué par l'intimée ne permet de mettre en doute les motifs exposés par l'appelante, de sorte que la Cour estime plausible que le licenciement de l'intimée reposait sur ceux-ci.

En effet, la dégradation de la qualité des relations de travail couplée à l'importante diminution de la profitabilité de l'employé – ses avoirs sous gestion ayant diminué de manière conséquente – peuvent, avec la perte de confiance alléguée, avoir entraîné la volonté de l'appelante de mettre fin au contrat de travail qui la liait à l'intimée.

Cette dernière – qui supporte le fardeau de la preuve quant au caractère abusif du licenciement – n'est pas parvenue à apporter des indices suffisants du caractère abusif de son licenciement ni de l'inexistence des motifs de licenciement allégués par l'appelante, son grief devra être rejeté.

Par conséquent, le jugement querellé sera confirmé en tant qu'il retient que le congé donné à l'intimée n'était pas abusif.

7. Reste à statuer sur les frais.

7.1 Dans les litiges portant sur un contrat de travail présentant une valeur litigieuse excédant 75'000 fr., la procédure est onéreuse (art. 19 al. 3 let. c LaCC). L'émolument est fixé à un montant compris entre 2'000 fr. et 8'000 fr. pour les causes dont la valeur litigieuse est comprise entre 300'001 fr. et 1'000'000 fr. (art. 69 et 71 RTFMC).

Les frais sont mis à la charge de la partie qui succombe ou sont partagés proportionnellement si aucune partie n'obtient entièrement gain de cause (art. 106 CPC). Toutefois, lorsque les circonstances le justifient, le tribunal peut s'écarter de la règle de l'art. 106 CPC et répartir les frais équitablement (art. 107 al. 1 CPC).

Il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les litiges du droit du travail (art. 22 al. 2 LaCC).

7.2.1 Selon l'art. 318 al. 3 CPC, si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance.

Le Tribunal a mis les frais judiciaires de première instance – dont la quotité arrêtée à 4'150 fr. n'est pas discutée en appel – à charge des parties à raison d'une moitié chacune, compte tenu de l'issue du litige. Dans la mesure où la Cour a statué à nouveau, rejetant pour l'essentiel les prétentions de l'intimée, demanderesse en première instance, il se justifie qu'elle supporte les frais judiciaires de première instance intégralement.

Le jugement querellé sera donc réformé dans ce sens.

7.2.2 Pour la même raison, il se justifie de mettre entièrement à charge de l'intimée les frais judiciaires d'appel, lesquels seront arrêtés à 2'500 fr. et compensés avec l'avance de frais de même montant fournie par l'appelante, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al 1 CPC).

L'intimée sera condamnée à lui rembourser ce montant (art. 111 al. 2 CPC).

Il n'est pas alloué de dépens.

* * * * *

PAR CES MOTIFS,

La Chambre des prud'hommes, groupe 4 :

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 28 octobre 2021 par A_____ SA contre le jugement JTPH/355/2020 rendu le 27 septembre 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/6251/2020 - 4.

Au fond :

Annule les chiffres 4 à 10 ainsi que 13 à 16 du dispositif du jugement entrepris et, statuant à nouveau :

Condamne A_____ SA à verser à B_____ 4'741 fr. 38 bruts avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} mars 2016.

Arrête les frais judiciaires de première instance à 4'150 fr., les met à charge de B_____ et les compense avec l'avance de frais de même montant qu'elle a fournie, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 2'500 fr. et les met à charge de B_____.

Dit que l'avance de frais de même montant fournie par A_____ SA reste acquise à l'Etat de Genève.

Condamne B_____ à rembourser à A_____ SA 2'500 fr.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Monsieur Jean REYMOND, président; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Madame Ana ROUX, juge salarié; Madame Fabia CURTI, greffière.

Le président :

Jean REYMOND

La greffière :

Fabia CURTI

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.