

En se fondant sur le comportement des parties après qu'elles furent convenues des clauses contractuelles litigieuses, la Cour cantonale **n'a pas interprété leur volonté selon le principe de la confiance**, étant rappelé que la prise en compte dudit comportement n'eût pas été permise dans ce contexte.

Le principe « *in dubio contra stipulatorem* » ne s'applique que **subsidiairement** à l'interprétation selon le principe de la confiance (rappel de jurisprudence, c. 3).

Par sa critique, la recourante ne s'en prend pas à l'argumentation de la Cour cantonale, qui a considéré que les 10,42 jours de vacances, qu'elle n'avait pas pris constituaient **moins d'un quart** de la période durant laquelle elle avait été libérée de son obligation de travailler et n'était pas en incapacité de travail, avaient été compensés par la libération de l'obligation de travailler dont elle avait bénéficié. La situation médicale de la recourante **après la fin des rapports de travail** n'est pas ici déterminante (c. 4).

C'est sans arbitraire que la Cour cantonale a retenu que, malgré la proximité temporelle entre la demande en justice de la travailleuse et son licenciement, l'existence d'un **lien causal** entre ces deux événements n'était pas établie, dans la mesure où **aucun indice ne l'étayait** (c. 5).

Composition

Mmes et M. les Juges fédéraux
Jametti, Présidente, Kiss et Rüedi.
Greffier : M. Douzals.

Participants à la procédure

A.,
représentée par Me Patrick Spinedi, avocat,
recourante,

contre

B. SA,
représentée par Me Daniel Tunik, avocat,
intimée.

Objet

contrat de travail; interprétation de la volonté des parties; droit aux vacances; congé abusif,

recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 22 septembre 2023 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève (C/6251/2020-4; CAPH/101/2023).

Faits :

A.

A.a. Par contrat de travail de durée indéterminée du 26 juillet 2013, A. (ci-après: la travailleuse, la demanderesse ou la recourante) a été engagée par B. SA (ci-après: l'employeuse ou l'intimée) en qualité de gérante de portefeuilles à compter du 1er novembre 2013 pour un salaire annuel de 140'000 fr., versé douze fois l'an.

Le contrat de travail prévoyait notamment le versement d'une prime sur " return on assets " (ci-après: la prime sur ROA), dont le montant correspondait, sous certaines conditions, à 20 % de la " rentabilité générée par la clientèle apportée par l[a travailleuse] ".

Le nombre de jours de vacances de la travailleuse a en outre été fixé à 25 par année.

A.b. En février 2019, un important client de la travailleuse a résilié son mandat.

A.c. Faisant suite à un contrôle fiscal ayant conduit à une remarque sur les notes de frais, C., administratrice secrétaire de l'employeuse, a, le 15 avril 2019, remercié trois personnes dont la travailleuse d'indiquer sur leurs notes de frais le détail précis des dépenses.

A.d. Entre le 22 juillet et le 22 août 2019, la travailleuse a posé, à de multiples reprises, des questions à C. sur le mode de calcul de ses primes. Le 26 août 2019, elle a rencontré, à cette fin, D., président du conseil d'administration de l'employeuse.

A.e. Le 3 octobre 2019, la travailleuse a, sous la plume de son conseil, écrit à l'employeuse 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, les conseils de l'employeuse ont contesté le bien-fondé des prétentions de la travailleuse.

Le 1er novembre 2019, la travailleuse a réitéré sa demande et imparti à l'employeuse un délai de dix jours pour s'acquitter des montants réclamés.

A.f. Par courriel du 20 novembre 2019, D. a transmis à la travailleuse un formulaire à utiliser pour le rapport annuel de ses prospects.

A.g. Du 23 novembre au 10 décembre 2019, la travailleuse a pris des vacances.

A.h. Le 11 décembre 2019, l'employeuse a résilié le contrat de travail la liant à la travailleuse 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. Elle a immédiatement libéré la travailleuse de son obligation de travailler.

Par courrier du 16 décembre 2019, la travailleuse a formé opposition à son licenciement, qu'elle a qualifié d'abusif.

A.i. Du 10 au 16 février 2020, la travailleuse a été en incapacité totale de travailler pour cause de maladie.

Après que la travailleuse a transmis à l'employeuse un nouveau certificat médical pour une incapacité de travail du 17 mars au 17 avril 2020, l'employeuse a accepté que la fin des rapports de travail fût reportée au 30 avril 2020.

La travailleuse a fourni à l'employeuse de nouveaux certificats médicaux prolongeant son arrêt maladie au 17 mai, puis au 18 juin, puis enfin au 18 juillet 2020.

B.

B.a. Dans l'intervalle, la travailleuse a formé une requête de conciliation le 4 novembre 2019. Après que les parties ont renoncé à la tentative de conciliation, elle a déposé sa demande le 24 février 2020

auprès du Tribunal des prud'hommes du canton de Genève, en concluant, en substance, à ce que l'employeuse fût condamnée à lui verser différents montants totalisant, au dernier état de ses conclusions, 436'992 fr. 25, intérêts en sus, et à lui remettre un nouveau certificat de travail.

Par jugement du 27 septembre 2021, le Tribunal des prud'hommes a, en substance, condamné l'employeuse à verser à la travailleuse divers montants pour un total de 203'217 fr. 10, intérêts en sus, et à lui remettre un nouveau certificat de travail.

B.b. Statuant sur appel de l'employeuse et appel joint de la travailleuse par arrêt du 22 septembre 2023, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève a, en substance, annulé le jugement de première instance et condamné l'employeuse à verser à la travailleuse 4'741 fr. 38 brut, avec intérêts à 5 % l'an des le 1er mars 2016, et à lui remettre un nouveau certificat de travail.

C.

Contre cet arrêt, qui lui avait été notifié le 2 novembre 2023, la travailleuse a formé un recours en matière civile auprès du Tribunal fédéral le 4 décembre 2023. En substance, elle conclut à ce que l'arrêt entrepris soit annulé et réformé, en ce sens que l'employeuse soit condamnée à lui verser divers montants totalisant 298'216 fr. 90, intérêts en sus.

L'employeuse intimée conclut au rejet du recours.

Les parties ont chacune déposé des observations complémentaires.

La cour cantonale se réfère aux considérants de son arrêt.

Considérant en droit :

1.

Interjeté dans le délai fixé par la loi (art. 100 al. 1 et art. 45 al. 1 LTF) par la demanderesse, qui a partiellement succombé dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF), et dirigé contre une décision finale (art. 90 LTF) rendue sur appel par le tribunal supérieur du canton de Genève (art. 75 LTF) dans une affaire civile de droit du travail (art. 72 al. 1 LTF) dont la valeur litigieuse dépasse 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est en principe recevable.

2.

2.1. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. ([ATF 140 III 115](#) consid. 2; [137 I 58](#) consid. 4.1.2; [137 II 353](#) consid. 5.1) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

Concernant l'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral n'intervient, du chef de l'art. 9 Cst., que si le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons objectives de tenir compte des preuves pertinentes ou a effectué, sur la base des éléments recueillis, des déductions insoutenables ([ATF 137 III 226](#) consid. 4.2; [136 III 552](#) consid. 4.2; [134 V 53](#) consid. 4.3; [133 II 249](#) consid. 1.4.3; [129 I 8](#) consid. 2.1).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF ([ATF 140 III 264](#) consid. 2.3 et les références citées). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées ([ATF 140 III 16](#) consid. 1.3.1 et les références citées). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de fait, elle doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes, en conformité avec les règles de la procédure, les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats ([ATF 140 III 86](#) consid. 2). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait

de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération ([ATF 140 III 16](#) consid. 1.3.1). Les critiques de nature appellatoire sont irrecevables ([ATF 130 I 258](#) consid. 1.3).

2.2. Le Tribunal fédéral applique en principe d'office le droit (art. 106 al. 1 LTF) à l'état de fait constaté dans l'arrêt cantonal (ou à l'état de fait qu'il aura rectifié). Cela ne signifie pas que le Tribunal fédéral examine, comme le ferait un juge de première instance, toutes les questions juridiques qui pourraient se poser. Compte tenu de l'obligation de motiver imposée par l'art. 42 al. 2 LTF, il ne traite que les questions qui sont soulevées devant lui par les parties, à moins que la violation du droit ne soit manifeste ([ATF 140 III 115](#) consid. 2, 86 consid. 2).

Le recours en matière civile peut être formé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris le droit constitutionnel ([ATF 134 III 379](#) consid. 1.2; [133 III 446](#) consid. 4.1, 462 consid. 2.3). Il ne peut en revanche pas être interjeté pour violation du droit cantonal en tant que tel. Il est toutefois possible de faire valoir que la mauvaise application du droit cantonal constitue une violation du droit fédéral, en particulier qu'elle est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. ou contraire à d'autres droits constitutionnels ([ATF 138 I 1](#) consid. 2.1; [134 III 379](#) consid. 1.2; [133 III 462](#) consid. 2.3).

2.3. La recourante sollicite le complètement de l'état de fait constaté par la cour cantonale sur cinq points, invoquant en substance (1) qu'elle aurait apporté de nouveaux clients à l'intimée, (2) qu'elle aurait été en incapacité de travail du 31 mai à octobre 2020, (3) qu'un témoin aurait déclaré qu'un autre travailleur aurait eu des chiffres inférieurs à ceux de l'intimée en 2018, (4) que D. lui aurait demandé, à la fin de l'année 2019 et pour la première fois, des rapports de visite, et (5) qu'un important client aurait résilié son mandat avec l'intimée en février 2019.

Les trois premiers éléments ne sont pas déterminants pour l'issue du litige, de sorte que l'état de fait ne sera pas complété sur ces points. S'agissant des deux derniers éléments, ils ont été, en substance, retenus par la cour cantonale, de sorte que la demande de complètement de la recourante est privée de fondement.

3.

Dans un premier temps, la recourante reproche à la cour cantonale d'avoir violé l'art. 18 CO en interprétant les dispositions contractuelles relatives à la prime sur ROA selon le principe de la confiance.

3.1.

3.1.1. En droit suisse des contrats, la question de savoir si les parties ont conclu un accord est soumise au principe de la priorité de la volonté subjective sur la volonté objective ([ATF 144 III 93](#) consid. 5.2.1; [123 III 35](#) consid. 2b).

Lorsque les parties se sont exprimées de manière concordante (échange de manifestations de volonté concordantes; *übereinstimmende Willenserklärungen*), qu'elles se sont effectivement comprises et, partant, ont voulu se lier, il y a accord de fait (*tatsächlicher Konsens*); si au contraire, alors qu'elles se sont comprises, elles ne sont pas parvenues à s'entendre, ce dont elles étaient d'emblée conscientes, il y a un désaccord patent (*offener Dissens*) et le contrat n'est pas conclu ([ATF 144 III 93](#) consid. 5.2.1).

Subsidiairement, si les parties se sont exprimées de manière concordante, mais que l'une ou les deux n'ont pas compris la volonté interne de l'autre, ce dont elles n'étaient pas conscientes dès le début, il y a désaccord latent (*versteckter Dissens*) et le contrat est conclu dans le sens objectif que l'on peut donner à leurs déclarations de volonté selon le principe de la confiance; en pareil cas, l'accord est de droit (ou normatif) ([ATF 144 III 93](#) consid. 5.2.1; [123 III 35](#) consid. 2b; arrêt 4A_269/2022 du 5 octobre 2022 consid. 3.1.2 et les arrêts cités).

3.1.2. Dans un premier temps, le juge doit donc rechercher la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices. Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté - écrites ou orales -, 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 établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes ([ATF 144 III 93](#) consid. 5.2.2 et les arrêts cités).

L'appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait. Si le juge parvient à la conclusion que les parties se sont comprises ou, au contraire, qu'elles ne se sont pas comprises, il s'agit de constatations de fait qui lient le Tribunal fédéral (art. 105 al. 1 LTF), à moins qu'elles ne soient manifestement inexactes (art. 97 al. 1 et 105 al. 2 LTF), c'est-à-dire arbitraires au sens de l'art. 9 Cst. ([ATF 144 III 93](#) consid. 5.2.2 et les arrêts cités).

3.2. La cour cantonale a relevé que les parties s'opposaient sur la manière dont était calculée la prime sur ROA, et notamment sur la prise en compte de la part patronale des charges sociales. Elle a constaté que, durant toute la durée du contrat, les parties avaient déduit la part patronale des charges sociales pour déterminer le montant maximal du bonus de la travailleuse. Elle a estimé que la travailleuse, professionnelle de la finance, pouvait aisément identifier cela, dès lors que le montant apparaissant sous " coût salarial " était sensiblement supérieur au montant du salaire brut qu'elle percevait. Elle a jugé que cette conclusion s'imposait d'autant plus que la travailleuse contrôlait les décomptes qui lui étaient remis et avait sollicité à plusieurs reprises leur correction.

Dans la mesure où la travailleuse ne pouvait ignorer que la part patronale des charges sociales était prise en compte dans le calcul de la prime et où elle n'avait élevé aucune contestation à ce sujet avant que sa rémunération ne baissât substantiellement en 2019 en raison de la perte d'un client important, et ce alors qu'elle n'avait pas manqué de demander que d'autres corrections fussent effectuées, la cour cantonale a retenu que la " volonté commune et concordante des parties " était de tenir compte de la part patronale des charges sociales dans le calcul du montant maximal de la prime de la travailleuse. Elle a ainsi annulé le jugement de première instance, en tant qu'il condamnait l'employeuse à payer un solde de rémunération à la travailleuse à titre de " primes sur ROA ".

3.3. En substance, la recourante considère que l'intention réelle des parties et les dispositions contractuelles étaient claires, en ce sens que la part patronale des charges sociales ne devait pas être prise en compte pour limiter le montant de la prime sur ROA. Elle estime que le recours au principe de la confiance opéré par la cour cantonale n'était d'aucune utilité et contrevient donc à l'art. 18 CO. Elle soutient également que l'autorité précédente aurait dû recourir au principe " *in dubio contra stipulatorem* ".

3.4. Contrairement à ce qu'invoque la recourante et comme l'indique à juste titre l'intimée, la cour cantonale a constaté la réelle et commune intention des parties en se fondant sur leur comportement après qu'elles sont convenues des clauses contractuelles litigieuses. Elle n'a donc pas interprété leur volonté selon le principe de la confiance, étant rappelé que la prise en compte dudit comportement n'aurait en outre pas été permise dans le contexte d'une interprétation selon le principe de la confiance (arrêts 4A_593/2023 du 20 août 2024 consid. 3.4; 4A_227/2020 du 28 janvier 2021 consid. 3.3.3). Dès lors que la recourante n'invoque ni n'établit dans son recours que la cour cantonale aurait arbitrairement constaté la réelle et commune intention des parties et que le principe " *in dubio contra stipulatorem* " ne s'applique que subsidiairement à l'interprétation selon le principe de la confiance ([ATF 133 III 61](#) consid. 2.2.2.3; [122 III 118](#) consid. 2a), son grief doit être rejeté.

La recourante semble avoir tenté de pallier les manquements de sa critique dans sa réplique, en soutenant que rien ne permettait de penser, comme l'avait fait arbitrairement la cour cantonale, que l'intention des parties était de tenir compte des charges patronales dans le calcul de la prime. Toutefois, une telle argumentation est tardive, dans la mesure où elle aurait déjà pu être présentée au stade du recours ([ATF 135 I 19](#) consid. 2.2 et les arrêts cités) et où ladite réplique a été déposée après l'expiration du délai de recours ([ATF 142 I 135](#) consid. 1.2.1). Partant, il ne peut en être tenu compte.

4.

Dans un deuxième temps, la recourante fait grief à la cour cantonale d'avoir violé les art. 329a ss CO en retenant qu'elle n'avait le droit à aucune indemnité au titre de vacances non prises.

4.1. La cour cantonale a retenu que le droit aux vacances de la travailleuse était de 25 jours par année civile, de sorte qu'il était de 10,42 jours (25 jours x [5 mois / 12 mois]) pour la période de janvier à mai 2020 correspondant au délai de congé durant lequel elle avait été libérée de son obligation de travailler. Elle a constaté que ledit délai de congé comprenait 104 jours ouvrables et que, après déduction des jours ouvrables durant lesquels la travailleuse avait été en arrêt maladie, la période du délai de congé durant laquelle la travailleuse avait été capable de travailler - et donc de prendre des vacances - avait duré 53 jours.

Dans la mesure où le droit aux vacances de la travailleuse de 10,42 jours constituait moins d'un quart de la période durant laquelle elle avait été libérée de son obligation de travailler et n'était pas en incapacité de travailler, la cour cantonale a retenu que les vacances pouvaient être prises durant le délai de congé, soit en d'autres termes qu'elles avaient été compensées par la libération de l'obligation de travailler dont avait bénéficié la travailleuse, de sorte qu'elle n'avait droit à aucune indemnité à ce titre. Elle a retenu que cette conclusion s'imposait d'autant plus que la travailleuse n'avait pas allégué qu'elle avait rencontré des difficultés particulières à retrouver un emploi.

4.2. La recourante soutient que la cour cantonale n'a pas pris en compte le fait que son incapacité de travail s'était prolongée bien au-delà de la fin des rapports de travail, soit jusqu'au mois d'octobre 2020, ce qui démontrerait qu'elle avait été très affectée par son licenciement.

4.3. Par cette critique, la recourante ne s'en prend pas à l'argumentation de la cour cantonale, qui a considéré que les 10,42 jours de vacances qu'elle n'avait pas pris constituaient moins d'un quart de la période durant laquelle elle avait été libérée de son obligation de travailler et n'était pas en incapacité de travail, de sorte qu'ils avaient été compensés par la libération de l'obligation de travailler dont elle avait bénéficié. La situation médicale de la recourante après la fin des rapports de travail n'est donc pas ici déterminante et son grief doit être rejeté.

5.

Dans un troisième et dernier temps, la recourante reproche à la cour cantonale d'avoir nié l'existence d'un congé abusif et d'avoir ainsi violé les art. 336 CO et 8 CC.

5.1.

5.1.1. Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Celles-ci sont donc en principe libres de résilier le contrat sans motif particulier. Toutefois, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des art. 336 ss CO ([ATF 150 III 78](#) consid. 3.1.1; [136 III 513](#) consid. 2.3; [132 III 115](#) consid. 2.1; [131 III 535](#) consid. 4.1; [130 III 699](#) consid. 4.1).

Aux termes de l'art. 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. Le travailleur n'est protégé contre le licenciement que s'il peut supposer de bonne foi que les droits qu'il a prétendus lui sont acquis. L'exigence de la bonne foi présente un double aspect, protégeant à la fois l'employeur et le travailleur: d'une part, la réclamation ne doit être ni chicanière ni téméraire, car la protection ne s'étend pas au travailleur qui cherche à bloquer un congé en soi admissible ou qui fait valoir des prétentions totalement injustifiées; d'autre part, la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle l'est ([ATF 136 III 513](#) consid. 2.4; arrêts 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4.1; 4A_39/2023 du 14 février 2023 consid. 3.2).

Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la

décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié: si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (arrêts 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1; 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3 et les arrêts cités; 4A_316/2012 du 1er novembre 2012 consid. 2.1).

Déterminer quels sont les motifs réels d'une résiliation est une question de fait ([ATF 136 III 513](#) consid. 2.3; [131 III 535](#) consid. 4.3; [130 III 699](#) consid. 4.1). De même, l'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui relève de la causalité naturelle, et par conséquent du fait ([ATF 130 III 699](#) consid. 4.1 et les arrêts cités; arrêts 4A_215/2022 précité consid. 4.1; 4A_437/2015 précité consid. 2.2.4). Ainsi, les constatations y relatives de l'autorité précédente lient le Tribunal fédéral, qui ne peut s'en écarter que si elles ont été établies de façon manifestement inexacte ou en violation du droit (arrêts 4A_215/2022 précité consid. 4.1; 4A_437/2015 précité consid. 2.2.4 et les arrêts cités).

En vertu de l'art. 8 CC, la partie congédiée doit prouver le caractère abusif du congé ([ATF 123 III 246](#) consid. 4b; arrêt 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5). En ce domaine, 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. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque le travailleur 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 4A_437/2015 précité consid. 2.2.5).

5.1.2. L'art. 8 CC règle la répartition du fardeau de la preuve et détermine quelle partie doit assumer les conséquences de l'échec de la preuve. En règle générale, la preuve d'un fait contesté n'est rapportée au regard de l'art. 8 CC que si le juge a acquis la conviction de l'existence de ce fait. Une certitude absolue n'est pas nécessaire, mais le juge ne doit plus avoir de doutes sérieux; les éventuels doutes qui subsistent doivent apparaître légers ([ATF 130 III 321](#) consid. 3.2). Lorsqu'il est saisi du grief de violation de l'art. 8 CC, le Tribunal fédéral peut contrôler si l'autorité précédente est partie d'une juste conception du degré de la preuve. En revanche, le point de savoir si le degré requis - dont le juge a une juste conception - est atteint dans un cas concret relève de l'appréciation des preuves, que le Tribunal fédéral revoit uniquement sous l'angle de l'arbitraire ([ATF 130 III 321](#) consid. 5; arrêts 4A_228/2022 du 27 septembre 2022 consid. 3.1.1; 4A_378/2021 du 12 octobre 2021 consid. 4.1 et les références citées). Lorsque l'appréciation des preuves convainc le juge qu'un fait est établi ou réfuté, la question de la répartition du fardeau de la preuve ne se pose plus et le grief tiré de la violation de l'art. 8 CC devient sans objet ([ATF 141 III 241](#) consid. 3.2; [130 III 591](#) consid. 5.4; arrêt 4A_303/2023 du 26 mars 2024 consid. 4.1.2).

5.2. La cour cantonale a retenu que, malgré la proximité temporelle entre la demande en justice de la travailleuse et son licenciement, l'existence d'un lien causal entre ces deux événements n'était pas établie, dans la mesure où aucun indice ne l'étayait.

La cour cantonale a également jugé que la travailleuse, qui supporte le fardeau de la preuve quant au caractère abusif du licenciement, n'était pas parvenue à apporter des indices suffisants du caractère abusif de son licenciement ni de l'inexistence des motifs de licenciement allégués par l'employeuse. Elle a également retenu qu'aucun élément allégué par la travailleuse ne permettait de mettre en doute les motifs exposés par l'employeuse, de sorte qu'elle a estimé plausible que le licenciement reposât sur ceux-ci.

Elle a constaté que les relations entre les parties s'étaient dégradées depuis que la travailleuse avait perdu un important client en février 2019 et que cela ressortait tant du ton utilisé dans les échanges de courriels relatifs au calcul de la prime que du fait que l'employeuse avait demandé à la travailleuse d'établir désormais des rapports de ses visites avec les clients et les prospects. Elle a considéré que D.

avait exposé de manière crédible qu'il avait perdu confiance en la travailleuse, qu'il n'avait pas eu l'impression que celle-ci était toujours investie dans son travail et que les notes de frais de la travailleuse n'étaient pas assez détaillées, malgré les directives données à cet égard. Elle en a conclu que la dégradation de la qualité des relations de travail couplée à l'importante diminution de la rentabilité de la travailleuse pouvaient, de concert avec la perte de confiance alléguée, avoir entraîné la volonté de l'employeuse de mettre fin au contrat de travail la liant à la travailleuse.

5.3. Dans un premier moyen, la recourante invoque que le motif retenu par la cour cantonale ne correspond pas à ceux donnés au moment de son licenciement, soit une baisse de ses performances et le non respect des procédures internes, ou à ceux allégués par l'intimée, soit l'absence de toute volonté de remédier à une situation non viable.

Tel n'est toutefois pas le cas. En effet, la cour cantonale a, en substance, retenu comme motifs de résiliation l'importante diminution de la rentabilité de la travailleuse - ce qui correspond à la baisse de ses performances - ainsi que la dégradation de la qualité des relations de travail et la perte de confiance de l'employeuse - soit l'absence de volonté de la travailleuse de remédier à la situation. La cour cantonale a également retenu que D. avait exposé de manière crédible que les notes de frais de la travailleuse n'étaient pas assez détaillées, malgré les directives données à cet égard, de sorte qu'elle a également admis que la travailleuse recourante n'avait pas respecté les procédures internes applicables. Celle-ci n'invoque par ailleurs pas que les motifs allégués par l'intimée en procédure l'auraient été tardivement.

Ce premier moyen doit donc être rejeté.

5.4. Dans un deuxième moyen, la recourante semble contester les motifs de congé donnés par l'intimée et retenus par la cour cantonale.

5.4.1. La recourante invoque avoir demandé des explications en lien avec ses primes en toute bonne foi, qu'elle n'a reçu aucune explication précise à ses questions et que les représentants de l'intimée ont agi " de très mauvaise foi ".

En substance, elle allègue que les relations contractuelles se sont déroulées sereinement jusqu'au moment où elle a commencé à demander des explications à l'intimée sur la façon dont ses primes avaient été calculées et qu'à partir du 22 juillet 2019, l'intimée a mis en place les jalons en vue de son licenciement en lui demandant successivement d'utiliser dorénavant un formulaire pour le rapport annuel de ses prospects deux jours avant son départ en vacances et d'effectuer des rapports de visite. Elle estime en outre que la perte d'un client important et sa prétendue baisse de performances n'étaient pas en lien avec son motif de licenciement, dès lors que le licenciement avait été prononcé près d'un an après la perte dudit client et que les actifs sous gestion et les revenus en lien avec ceux-ci étaient supérieurs à ceux d'un collègue qui n'a pas été licencié.

Elle soutient par ailleurs que rien dans le dossier n'indiquerait qu'elle n'aurait pas respecté les procédures internes, dès lors que D. lui aurait demandé pour la première fois de remplir des rapports de visite le 20 novembre 2019, soit deux jours à peine avant son départ en vacances, et qu'il lui était donc " quasiment impossible de répondre à cette demande ".

5.4.2. Tout d'abord, force est de constater que la cour cantonale a retenu que C. et D. avaient donné des explications détaillées à la travailleuse suite aux questions de celle-ci, que la travailleuse n'avait pas respecté les procédures internes applicables (cf. *supra* consid. 5.3) et que la recourante ne soutient ni n'établit que ces constatations seraient arbitraires.

Pour le reste, la recourante se contente d'opposer sa version des faits à celle retenue par la cour cantonale. Appellatoire, cette démarche est irrecevable.

5.5. Dans un dernier moyen, la recourante considère que la cour cantonale a violé l'art. 8 CC en retenant de manière arbitraire la thèse de l'intimée fondée partiellement sur des faits non prouvés. Faisant valoir une violation de l'art. 336 CO, elle invoque également que la cour cantonale a ignoré la

chronologie des faits et la proximité temporelle entre ses réclamations et son licenciement, alors que la succession des événements constituerait des indices clairs confirmant que l'intimée l'a licenciée en réaction à ses demandes et donc de façon " hautement abusive ".

La recourante perd toutefois de vue qu'elle supportait le fardeau de la preuve du caractère abusif de son licenciement et que la cour cantonale a retenu qu'elle n'était pas parvenue à apporter des indices suffisants dudit caractère abusif ou de l'inexistence des motifs de licenciement allégués par l'employeuse. Dans la mesure où elle tente de revenir sur l'appréciation des preuves effectuée par la cour cantonale, force est de constater qu'elle n'en établit pas le caractère insoutenable et, donc, arbitraire.

Ce dernier moyen doit donc être rejeté.

5.6. Compte tenu des griefs soulevés par la recourante, la cour cantonale n'a donc pas violé le droit fédéral en retenant que le congé n'était pas abusif.

6.

Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité.

Les frais judiciaires et les dépens seront mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 66 al. 1 et art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté, dans la mesure où il est recevable.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 6'500 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.

La recourante versera à l'intimée une indemnité de 7'500 fr. à titre de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties et à la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève.

Lausanne, le 20 août 2024

Au nom de la I re Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Jametti

Le Greffier : Douzals