

En l'espèce, le licenciement immédiat est dépourvu de justes motifs en raison de la tardiveté de son prononcé, dix jours après les faits. La raison invoquée par la recourante pour justifier le retard de sa décision de licenciement immédiat réside dans la nécessité de disposer d'une pharmacienne responsable pour pouvoir exploiter la pharmacie. Or, **seul un motif qui ne permet pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail**, peut justifier un licenciement immédiat. Dans le cas d'espèce, l'employeuse a un besoin impératif de continuer les rapports de travail pour pouvoir exploiter sa pharmacie : il ne s'agit donc pas d'une circonstance pratique de la vie quotidienne et économique qui justifie un retard dans la prise de décision ou sa communication, mais simplement du fait que l'employeuse avait encore besoin de l'employée pour exploiter sa pharmacie. L'employeuse **démontre par là qu'elle préfère s'accommoder de la continuation des rapports de travail** plutôt que de suspendre l'exploitation de son établissement, faute d'employer une pharmacienne responsable (cons. 4.3).

Lorsque le licenciement n'est pas fondé sur de justes motifs, la détermination de l'échéance du délai de congé **doit tenir compte d'une éventuelle prolongation** fondée sur la survenance, après la résiliation du contrat, d'une période de protection au sens de l'art. 336c al. 2 CO (rappel de jurisprudence, cons. 5.3).

**Note AW** : *Le TF confirme ici sa jurisprudence inaugurée dans l'arrêt 4A\_517/2010. Cette confirmation est bienvenue car, si la doctrine allait dans le sens d'une application par équivalence de 336c CO en cas de licenciement immédiat sans justes motifs et si cette solution est logique du point de vue de la systématique légale, elle n'avait été jusqu'à présent que peu mis en œuvre par la jurisprudence fédérale.*

#### Composition

Mmes et M. les Juges fédéraux

Hohl, Présidente, Kiss et Rüedi.

Greffier : M. Botteron.

#### Participants à la procédure

A. Sàrl,  
représentée par Me Thierry F. Ador,  
recourante,

contre

1. B.,  
représentée par Me François Canonica,  
2. Caisse C.,  
intimées.

#### Objet

contrat de travail, licenciement immédiat injustifié,

recours contre l'arrêt rendu le 29 juillet 2020 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève (C/18145/2015-5 CAPH/150/2020).

Faits :

A.

A. Sàrl (ci-après: l'employeuse, la recourante) est une société de droit suisse, sise à Genève, ayant pour but notamment l'exploitation d'une pharmacie et dont F.D. est l'associée gérante.

En vertu du contrat du 30 mai 2014, B. (ci-après: l'employée, l'intimée) a travaillé pour la recourante dès le 1er juin 2014 en qualité de pharmacienne responsable pour une durée initiale de 7 mois, renouvelable selon entente entre les parties. Son salaire mensuel brut convenu était de 6'720 fr. pour un taux d'occupation de 80%. Aux termes de son contrat, elle était notamment responsable de la gestion du stock de marchandises. Durant les deux premières années, le contrat pouvait être résilié par chacune des parties en respectant un préavis de trois mois pour la fin d'un mois.

Au cours du printemps 2015, l'employée s'est vu reprocher plusieurs manquements par l'employeuse. Ainsi, le 13 janvier 2015, l'employeuse, par l'époux de l'associée gérante, H.D., a indiqué à l'employée que le chiffre d'affaires qu'elle réalisait ce jour-là ne correspondait pas à ses objectifs.

Le 12 février 2015, le Service du pharmacien cantonal a inspecté la pharmacie et a rendu un rapport d'inspection le 16 février 2015 faisant état d'éléments non-conformes. Par email du 10 mars 2015, l'employeuse a prié l'employée de prendre les mesures nécessaires à la mise en conformité de la pharmacie aux exigences du Service du pharmacien cantonal. L'employeuse a en outre exigé une amélioration rapide de la gestion du stock par l'employée, à qui elle a imparti un délai d'une semaine pour présenter une liste de mesures propres à réaliser ce but.

Par email du 16 mars 2015, l'employée a informé l'employeuse du fait que son médecin envisageait de la mettre en arrêt maladie et qu'il lui avait fixé un nouveau rendez-vous la semaine suivante. L'employée a indiqué qu'elle ferait son possible pour assumer son travail, consciente de l'embarras que sa maladie pourrait provoquer pour l'employeuse.

Du 24 mars au 26 avril 2015, l'employée s'est trouvée en incapacité totale de travailler pour cause de maladie, puis, du 27 avril au 3 mai 2015, en incapacité à 50%.

Le 24 avril 2015, une inspection de suivi a été diligentée par le Service du pharmacien cantonal et a constaté qu'une seule des dix mesures exigées le 10 mars 2015 restait à mettre en oeuvre. Le Service a imparti un délai au 30 mai 2015 à la pharmacie pour corriger ce point.

Par email du 13 mai 2015, l'employeuse a reproché à l'employée le défaut d'encaissement de " tiers-payants " datant de début 2015, constatant que cela n'avait toujours pas été fait.

Par email du 29 juin 2015, l'employeuse a indiqué à l'employée que le chiffre d'affaires du jour n'était pas du tout au niveau de ses attentes et lui a demandé de faire preuve de plus de diligence, en répondant à son téléphone hors des heures de travail, en répondant à son email du 10 mars 2015, en tenant un chiffre d'affaires acceptable, en s'assurant de la présence en continu d'une personne dans l'espace de vente, en envoyant en fin de chaque journée le chiffre d'affaires journalier, le nombre de clients et la période de facturation et en préparant une proposition de stock pour la garde suivante et l'envoyant à l'employeuse avant le mercredi soir suivant.

Dans une note manuscrite non datée, F.D. a indiqué à l'employée de remettre un médicament soumis à ordonnance sans poser de question, se référant à un entretien téléphonique avec le médecin.

Le 27 juillet 2015, le médecin de l'employée a délivré un certificat médical certifiant que l'employée était suivie à sa consultation depuis fin février 2015 pour des raisons de santé engendrées par des difficultés relationnelles avec ses employeurs. Les répercussions de ces conflits professionnels sur son état de santé avaient nécessité une prise en charge multidisciplinaire avec un suivi et traitement psychologiques toujours en cours.

Par email du 7 août 2015 à l'employée, l'employeuse a relevé qu'elle n'avait pas reçu de réponse à son email du 10 mars 2015, ni à son rappel du 29 juin 2015. Elle n'avait pas non plus reçu de proposition de stock pour la garde de nuit du mois de juillet. Elle a encore reproché le fait que des articles avaient été vendus au prix d'achat du fait d'un manque total d'application lors de la saisie des articles. elle demandait " pour la dernière fois " de faire preuve de plus de diligence dans son travail et de répondre à ses demandes, téléphones et emails.

Le 10 août 2015, l'employeuse a engagé un pharmacien adjoint à 80% avec effet au 1er septembre 2015.

Le 13 août 2015, le conseil de l'employée a contacté l'employeuse par courrier pour faire état des difficultés rencontrées par l'employée sur son lieu de travail, et qui pouvaient être de nature à engager la responsabilité de l'employée sur le plan pharmaceutique, dont:

- Le fait que F.D. prodiguait sans droit des conseils en matière de vente de médicaments et remettait des produits thérapeutiques à des clients qui n'avaient pas d'ordonnance médicale et/ou sans les faire viser par la pharmacienne responsable;
- Que F.D. faisait établir des ordonnances par son médecin traitant de façon à délivrer des médicaments, en particulier à sa famille à l'étranger, ceci dans le but d'en obtenir le remboursement par son assurance maladie. Elle procédait de la même façon pour ses médicaments destinés à son propre usage, dont elle se servait librement dans le stock;
- Que F.D. avait incité à plusieurs reprises l'employée à délivrer des médicaments sous ordonnance à des clients qui n'en avaient pas et ceci sous la menace d'un licenciement si celle-ci ne devait pas obtempérer.

Le courrier faisait également état de " traitements infiniment discutables " réservés à l'employée sur le plan humain, qui se voyait gravement maltraitée.

Dans un document non signé du 14 août 2015, E., psychologue, a indiqué suivre l'employée depuis avril en raison d'un état anxio-dépressif présent et invalidant, dans un contexte de stress au travail. La psychologue relevait la difficulté de l'employée de faire face à des situations qui engageaient son éthique et sa déontologie professionnelles, ainsi qu'à une ambiance de travail publiquement humiliante. Elle avait à quelques reprises dû consulter en urgence. Ce document avait été revu et signé par le Dr G..

Par courrier du dimanche 30 août 2015, transmis également par email le même jour à 21h00 au conseil de l'employée, l'employeuse a intégralement contesté les faits mentionnés dans le courrier du 13 août 2015, et a communiqué à l'employée son licenciement pour fautes graves avec effet immédiat. Au titre des motifs invoqués à l'appui de celui-ci figuraient notamment:

- les manquements aux devoirs et responsabilités incombant au rôle de pharmacien responsable en référence à l'inspection des Services du pharmacien cantonal du 12 février 2015;
- la remise de médicaments sans ordonnance ou le défaut de signature sur ordonnance;
- une mauvaise gestion du stock engendrant des pertes financières;
- l'absence de réponse aux messages de sa hiérarchie;
- l'absence d'une attitude proactive de vente aux clients induisant un chiffre d'affaires insuffisant;
- d'autres manquements s'inscrivant dans la durée et étant apparus durant le printemps 2015.

L'employée s'est trouvée en incapacité totale de travailler pour cause de maladie du 31 août au 12 octobre 2015.

Par courrier du 2 septembre 2015, le conseil de l'employée a contesté tant les griefs consignés dans la lettre de licenciement que la manière dont celui-ci a été prononcé.

B.

B.a. Par demande du 3 septembre 2015, portée devant le tribunal de première instance le 16 octobre 2015 suite à l'échec de la conciliation, l'employée a conclu au paiement de 75'432 fr. 15 par l'employeuse. Cette conclusion a ensuite été portée à 88'872 fr. 15 le 18 novembre 2015 et se compose de:

- 33'600 fr. bruts à titre de salaire pour la période de septembre 2015 à janvier 2016;
- 40'320 fr. nets à titre d'indemnité pour licenciement injustifié, équivalente à six mois de salaire;
- 4'641 fr. bruts à titre d'indemnité pour des vacances non prises;
- 2'311 fr. 15 à titre d'indemnisation des heures supplémentaires;
- 8'000 fr. nets à titre d'indemnité pour tort moral.

En substance l'employée reprochait à l'employeuse la pression dont elle avait fait l'objet, ainsi que l'ingérence de la propriétaire de l'établissement dans les affaires de la pharmacie, notamment dans la délivrance de médicaments sans ordonnance, engageant la responsabilité de l'employée. Elle lui reprochait encore les humiliations dont elle avait été victime sur son lieu de travail.

Par demande d'intervention principale déposée le 27 novembre 2015, la Caisse C. a déclaré s'être subrogée dans les droits de l'employée à l'encontre de l'employeuse et conclut à ce que l'employeuse soit condamnée à lui payer le montant de 3'616 fr. 20 avec intérêts, correspondant aux indemnités versées pour la période du 18 septembre au 31 octobre 2015.

Par réponse et demande reconventionnelle du 15 janvier 2016, l'employeuse a conclu à ce que le Tribunal constate que la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat intervenue le 30 août 2015 était une résiliation pour justes motifs, qu'il déboute l'employée de toutes autres conclusions et condamne reconventionnellement celle-ci à lui verser le montant de 9'268 fr. 47 à titre de dommages-intérêts en raison de sa mauvaise gestion du stock engendrant la péremption de nombreux médicaments, et lui donne acte de son accord de verser à l'employée le montant de 4'332 fr. 60 à titre de vacances non prises.

Le 9 février 2016, la Caisse C. a amplifié ses conclusions concluant à ce que l'employeuse soit condamnée au paiement d'un montant net de 16'127 fr. 25 avec intérêts, correspondant aux indemnités versées pour la période du 18 septembre 2015 au 31 janvier 2016.

B.b. Par jugement du 20 décembre 2019, le Tribunal de première instance a condamné l'employeuse à verser à l'employée la somme brute de 38'733 fr. 60 avec intérêts sous déduction de la somme nette de 16'127 fr. 25 avec intérêts due à la Caisse C. à titre de salaire jusqu'au 31 janvier 2016 compte tenu de son incapacité de travail du 31 août au 12 octobre 2015, ainsi qu'à indemniser l'employée pour ses heures supplémentaires et pour ses vacances non prises. Il a condamné l'employeuse à payer la somme nette de 16'127 fr. 25 avec intérêts à la Caisse C.. Le Tribunal a encore condamné l'employeuse au paiement à l'employée d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié de 27'000 fr. correspondant environ à quatre mois de salaires, et a débouté l'employeuse de ses conclusions en responsabilité considérant que les conditions n'étaient pas remplies.

B.c. Statuant le 29 juillet 2020, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève a confirmé sur le fond le jugement entrepris.

C.

Contre cet arrêt, l'employeuse a interjeté un recours en matière civile au Tribunal fédéral le 14 septembre 2020, concluant à sa réforme en ce sens que le licenciement soit déclaré justifié, que l'employée soit condamnée au paiement de 9'268 fr. 47 à titre de dommages-intérêts et qu'il soit donné acte à l'employeuse de son accord de verser à l'employée un montant de 4'332 fr. 60 à titre de vacances non prises. L'employeuse conclut à ce qu'il soit octroyé à son recours l'effet suspensif. En droit, la recourante se plaint d'une constatation inexacte des faits (art. 97 al. 1 LTF), ainsi que de la violation des art. 337, 337c al. 1 et 3, et 321e al. 1 CO.

L'intimée propose le rejet du recours.

La Caisse C. se réfère aux arguments de l'intimée formulés devant la cour cantonale.

La recourante a répliqué et l'intimée a dupliqué.

La cour cantonale se réfère aux considérants de son arrêt.

Par ordonnance du 12 novembre 2020, la présidente de la Ire Cour de droit civil a rejeté la demande d'effet suspensif présentée.

Considérant en droit :

1.

Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF en lien avec l'art. 46 al. 1 let. b LTF) par la partie qui a succombé dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF), dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu sur appel par un tribunal cantonal supérieur (art. 75 LTF) dans une affaire de droit du travail (art. 72 al. 1 LTF), dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 15'000 fr. requis en la matière (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est recevable au regard de ces dispositions.

## 2.

2.1. Le recours en matière civile peut être exercé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris le droit constitutionnel (ATF 136 I 241 consid. 2.1 p. 247; 136 II 304 consid. 2.4 p. 313). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l'art. 42 al. 1 et 2 LTF, sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), le Tribunal fédéral n'examine en principe que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes. Il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui (ATF 140 III 86 consid. 2, 115 consid. 2; 137 III 580 consid. 1.3). Par exception à la règle selon laquelle il applique le droit d'office, il n'examine la violation d'un droit constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF; ATF 139 I 22 consid. 2.3; 137 III 580 consid. 1.3; 135 III 397 consid. 1.4 in fine).

2.2. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Relèvent de ces faits tant les constatations relatives aux circonstances touchant l'objet du litige que celles concernant le déroulement de la procédure conduite devant l'instance précédente et en première instance, c'est-à-dire les constatations ayant trait aux faits procéduraux (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 et les références citées). Le Tribunal fédéral ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes, c'est-à-dire arbitraires (ATF 141 IV 249 consid. 1.3.1 p. 253; 140 III 115 consid. 2; 135 III 397 consid. 1.5) ou ont été établies en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

La recourante mentionne la survenance d'incivilités de la part de l'employée sur la personne de la fille de l'associée gérante de l'employeuse. Cet état de fait s'écarte sans justification des faits retenus par la cour cantonale. La recourante ne démontre pas que ce fait n'aurait pas été retenu en violation du droit ou de manière manifestement inexacte, de sorte qu'il ne sera pas retenu.

## 3.

Le litige porte sur un licenciement immédiat et sur un dommage que l'employeuse aurait subi par la faute de l'employée. L'art. 337 al. 1 CO consacre le droit de résilier le contrat de travail sans délai pour de justes motifs. D'après l'art. 337 al. 2 CO, on considère notamment comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. S'il existe un juste motif, la résiliation avec effet immédiat doit être donnée sans tarder sous peine de déchéance. Si elle tarde à agir, la partie concernée donne à penser qu'elle a renoncé à la résiliation immédiate, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1; 130 III 28 consid. 4.4 p. 34; 123 III 86 consid. 2a p. 87).

La cour cantonale a considéré que le licenciement immédiat prononcé par l'employeuse n'était pas fondé sur de justes motifs, en tant qu'il était intervenu trop longtemps après les faits reprochés à l'employée. Les conditions n'en étaient ainsi pas remplies. Elle a par conséquent confirmé que l'employée avait bien droit à percevoir son salaire jusqu'à la fin du délai de congé, prolongé en l'occurrence par une période d'incapacité de travail de l'employée et confirmé la condamnation de l'employeuse au paiement à l'employée d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié correspondant à environ quatre mois de salaire. En outre, elle a rejeté la prétention de l'employeuse en dommages-intérêts pour le fait de l'employée, faute pour l'employeuse d'avoir pu le prouver.

4.

Sous le titre de la violation de l'art. 337 CO, la recourante conteste que le licenciement immédiat soit intervenu tardivement après la survenance des motifs invoqués à l'appui de celui-ci.

4.1. La cour cantonale a retenu qu'aucun élément n'indiquait que l'employée aurait violé ses obligations contractuelles les jours précédant son licenciement, de sorte qu'un licenciement immédiat était injustifié. Les motifs invoqués à l'appui du licenciement consistaient en une liste de reproches quant à l'organisation et la réalisation du travail au quotidien de l'employée, mais sans date précise. Certains de ces manquements avaient été relevés lors d'une inspection du Service du pharmacien cantonal dès le 12 février 2015, puis avaient été corrigés par l'employée. D'autres manquements ont fait l'objet de divers courriels de la part de l'employeuse, dans lesquels elle priait l'employée de les résoudre, sans toutefois mentionner qu'à défaut elle serait licenciée. Pour la dernière fois, l'employée s'est vue priée de fournir une procédure de gestion des stocks à son employeuse avec un délai fixé au 14 août 2015. Le licenciement n'est intervenu que le 30 août 2015, soit 10 jours ouvrables après l'écoulement de ce délai. La cour cantonale a considéré qu'un délai de deux à trois jours ouvrables aurait suffi pour permettre à l'employeuse de réfléchir et prendre des renseignements juridiques afin de licencier l'employeuse et qu'au-delà, le licenciement fondé sur ces motifs était tardif.

4.2. L'employeuse conteste avoir tardé à prendre sa décision de licencier l'employée. Elle invoque que le délai de dix jours ouvrables était justifié dans le cas particulier en raison des exigences pratiques de la vie quotidienne et économique, à savoir qu'elle était tenue d'employer une personne occupant la fonction de pharmacien responsable, raison pour laquelle elle ne pouvait pas se passer de l'employée à bref délai. Elle aurait ainsi procédé aussi vite qu'il lui était possible de le faire.

4.3. D'après la jurisprudence, les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement de l'une des parties, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat, mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31; 129 III 380 consid. 2.2 p. 382).

Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel on peut raisonnablement attendre de la partie qu'elle prenne la décision de résilier le contrat immédiatement. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques, étant précisé que les week-ends et les jours fériés ne sont pas pris en considération (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 p. 116). Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique; on peut ainsi admettre une prolongation de quelques jours lorsque la décision doit être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale, ou lorsqu'il faut entendre le représentant de l'employé (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 p. 116; 130 III 28 consid. 4.4 p. 34; consid. 4.1 non publié de l'ATF 143 III 290 et les références).

En l'espèce, la raison invoquée par la recourante pour justifier le retard de sa décision de licenciement immédiat, réside dans la nécessité de disposer d'une pharmacienne responsable pour pouvoir exploiter la pharmacie. Or, seul un motif qui ne permet pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail, peut justifier un licenciement immédiat. Dans le cas d'espèce, l'employeuse a un besoin impératif de continuer les rapports de travail pour pouvoir exploiter sa pharmacie. C'est cette seule raison qu'elle invoque à l'appui de son retard à signifier son licenciement immédiat. Il ne s'agit donc pas d'une circonstance pratique de la vie quotidienne et économique qui justifie un retard dans la prise de décision ou sa communication, mais simplement du fait que l'employeuse avait encore besoin de l'employée pour exploiter sa pharmacie. L'employeuse démontre

par là qu'elle préfère s'accommoder de la continuation des rapports de travail plutôt que de suspendre l'exploitation de son établissement, faute d'employer une pharmacienne responsable.

Il s'ensuit que le licenciement, si tant est qu'il soit basé sur de justes motifs, est intervenu tardivement et ne remplit pas les conditions de l'art. 337 CO. C'est donc à bon droit que la cour cantonale a considéré le licenciement comme tardif en ce qu'il n'est pas survenu dans les deux à trois jours suivant le manquement reproché à l'employée, de telle sorte que la recourante a donné à penser qu'elle avait renoncé à un licenciement immédiat. Le grief doit donc être rejeté.

5.

La recourante conteste ensuite, en invoquant l'art. 337c al. 1 CO, que l'employée perçoive, en sus de son salaire jusqu'à la fin normale de ses rapports de travail, celui afférent à une incapacité de travail survenue après la résiliation immédiate du contrat.

5.1. La cour cantonale a retenu que le délai de congé de l'employée était de trois mois en vertu du contrat de travail, et que la fin normale des rapports de travail devait survenir le 31 janvier 2016, compte tenu de l'incapacité de travail de l'employée, du 31 août au 12 octobre 2015. Par conséquent, elle a condamné l'employeuse au paiement de cinq mois de salaires à l'employée.

5.2. L'employeuse conteste, dans son principe seulement, que l'incapacité de travail postérieure au congé soit prise en compte dans l'application de l'art. 337c al. 1 CO. Elle soutient que les rapports de travail ont cessé en fait et en droit le jour de la communication du congé, ceci indépendamment du fait qu'il soit justifié ou non. L'incapacité de travail serait ainsi survenue postérieurement à la fin des rapports de travail, en l'occurrence le lendemain, et sa prise en considération dans le calcul du délai de congé violerait l'art. 337c al. 1 CO.

5.3. A teneur de l'art. 337c al. 1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.

La détermination de l'échéance du délai de congé doit tenir compte d'une éventuelle prolongation fondée sur la survenance, après la résiliation du contrat, d'une période de protection au sens de l'art. 336c al. 2 CO (arrêt 4A\_517/2010 du 11 novembre 2010 consid. 4.2; AUBERT GABRIEL, Commentaire romand du CO, 2e éd. 2012, n° 1 ad art. 337c CO; BRÜHWILER JÜRIG, Kommentar zu den Art. 319-343 OR, 3e éd. 2014, n° 3 ad art. 337c CO; GLOOR WERNER, in: Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 9 ad art. 337c CO). Selon l'art. 336c al. 1 let. b et al. 2 CO, si le congé a été donné avant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie non imputable à la faute du travailleur, alors le délai de congé est suspendu durant cette incapacité et ne continue à courir qu'après la fin de la période. La période de protection maximale durant la deuxième année de service est de 90 jours.

En l'espèce, s'ils avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire, les rapports de travail se seraient terminés après un délai de trois mois pour la fin d'un mois, prolongé de la période d'incapacité de travail de l'employée de deux mois. La cour cantonale a retenu que l'employée avait droit à son salaire durant l'intégralité de son incapacité pour cause de maladie, ce qui n'est pas contesté par la recourante. Le grief est donc rejeté.

6.

L'employeuse conteste devoir une indemnité pour licenciement immédiat injustifié fondée sur l'art. 337c al. 3 CO.

6.1. La cour cantonale a considéré qu'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié était due par l'employeuse, et que le montant alloué, correspondant à environ quatre mois de salaire, était justifié par l'état de dépression dans lequel s'était trouvée l'employée en raison de difficultés imputables à l'employeuse rencontrées sur son lieu de travail durant les mois précédant le licenciement, par les contraventions à la déontologie et à l'éthique de la branche demandées à

l'employée par l'employeuse, ainsi que par les circonstances dans lesquelles le licenciement a été prononcé et par l'âge de l'employée et les effets économiques que le licenciement a eu sur elle.

6.2. Dans une critique essentiellement appellatoire, l'employeuse conteste cette application de l'art. 337c al. 3 CO et invoque que seul le comportement de l'employeuse lors de la résiliation immédiate peut entrer en ligne de compte, voulant dire par là que le comportement de l'employeuse ayant conduit à la dépression de l'employée durant les rapports de travail ne peut justifier une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO. Elle invoque encore que la cour cantonale n'a pas tenu compte de la relative brièveté des rapports de travail - de quinze mois - par rapport à l'indemnité allouée par le tribunal de première instance - de quatre mois - et que celle-ci serait disproportionnée au regard de celle-là. L'employeuse revient enfin brièvement sur l'état de fait retenu par la cour cantonale sans pour autant satisfaire à son devoir de motivation selon l'art. 106 al. 2 LTF, de sorte qu'il ne convient pas de revenir sur celui-ci (consid. 2.1 ci-dessus).

6.3. En principe, une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO est due dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié (ATF 116 II 300 consid. 5a p. 301; voir aussi ATF 133 III 657 consid. 3.2 p. 660; 121 III 64 consid. 3c p. 68; 120 II 243 consid. 3e p. 247). L'indemnité est elle aussi évaluée selon les règles du droit et de l'équité. Le droit impose de tenir compte de toutes les circonstances. Ainsi la gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est déterminante, mais d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (ATF 123 III 391 consid. 3c p. 394; voir aussi ATF 135 III 405 consid. 3.1 p. 407; 121 III 64 consid. 3c p. 68). Le juge dispose au demeurant d'un large pouvoir d'appréciation des circonstances particulières à prendre en considération (ATF 123 III 391 consid. 3a bb).

En l'espèce, la cour cantonale a déterminé que l'indemnité correspondant à quatre mois de salaire était conforme au droit compte tenu, en particulier, de l'atteinte grave à la personnalité de l'employée par l'employeuse, de sa situation économique et de son âge et en faisant usage du large pouvoir d'appréciation que la loi lui confère. Il n'apparaît pas que la décision entreprise prête le flan à la critique sur ce point et le grief est par conséquent rejeté.

7.

La recourante fait encore grief à la cour cantonale d'avoir écarté en violation de l'art. 321e al. 1 CO, sa prétention en dommages-intérêts de 9'268 fr. 47 envers l'employée, dommage que celle-ci aurait causé par une mauvaise gestion du stock conduisant à l'élimination de médicaments périmés.

7.1. La cour cantonale a retenu que ni le dommage, ni la violation d'une obligation contractuelle n'avaient été établis par l'employeuse, et que, partant, les conditions de la responsabilité de l'employée n'étaient pas remplies. La cour cantonale a retenu le fait que l'employée n'était pas la seule personne responsable du stock et qu'ainsi, la péremption de médicaments ne pouvait lui être personnellement et exclusivement imputée.

7.2. Dans une critique appellatoire contestant ce dernier fait, l'employeuse n'invoque pas que la cour cantonale aurait établi les faits de manière arbitraire ou contraire au droit au sens de l'art. 95 LTF (consid. 2.2 ci-dessus).

7.3. En se fondant sur l'état de fait établi par la cour cantonale, il apparaît en effet que les conditions de la responsabilité de l'art. 321e al. 1 CO, à savoir l'existence d'un dommage, d'une violation d'une obligation contractuelle, d'un rapport de causalité naturelle et adéquate entre ces deux, ainsi que d'une faute intentionnelle ou une négligence, ne sont pas cumulativement remplies. Par conséquent, le grief de l'employeuse est rejeté.

8.



Au vu de ce qui précède, le recours est rejeté aux frais de la recourante. L'intimée a droit à une indemnité de dépens à charge du recourant (art. 66 al. 1 et 68 al. 1 et 2 LTF). Il n'est pas dû de dépens en faveur de la Caisse C. qui n'a pas été invitée à se déterminer.

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 3'000 fr. sont mis à la charge de la recourante.

3.

La recourante versera à l'intimée une indemnité de 3'500 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 10 juin 2021

Au nom de la Ire Cour de droit civil  
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Hohl

Le Greffier : Botteron