

GE_GERICHTE C/4863/2021 vom 6. November 2023

GE Cour de justice, 2023-11-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_4863_2021

FR: GE_GERICHTE C/4863/2021 du 6 novembre 2023

IT: GE_GERICHTE C/4863/2021 del 6 novembre 2023

Erwägungen

E. 6

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir considéré que le licenciement immédiat de l'intimée était injustifié.

E. 6.1

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Sont notamment considérés comme de justes motifs, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1). Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_395/2018 du 10 décembre 2019 consid. 5.1). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 130 III 213 consid. 3.1; 130 III 28 consid. 4.1). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO); il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC) et il dispose d'un large pouvoir d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2.2). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et la responsabilité du travailleur au sein de l'entreprise, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements, notamment le caractère intentionnel de ceux-ci (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a; Donatiello, Commentaire romand CO I, 2021, n° 25 ad art. 337 CO). Lorsque les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate concernent le comportement de l'autre partie contractuelle, ils doivent être objectivement propres à détruire le rapport de confiance mutuelle qui est fondamental dans une relation de travail, ou du moins à l'ébranler si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement plus être exigée, ne serait-ce que jusqu'à la fin ordinaire de ces derniers (Donatiello, op. cit., n° 6 ad art. 337 CO). Un pouvoir d'appréciation large étant laissé au juge, il est erroné d'établir une casuistique en se focalisant sur un seul élément du comportement de l'employé congédié sorti de son contexte. La comparaison entre le cas objet de l'examen et d'autres décisions judiciaires doit dès lors être effectuée avec circonspection (arrêts du Tribunal fédéral 4A_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3.2 et 4A_404/2014 du 17 décembre 2014 consid. 4.1). Il appartient à la partie qui se prévaut de

justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC; arrêt du Tribunal fédéral 4A_37/2010 du 13 avril 2010 consid. 4.1).

E. 6.2

En l'espèce, l'appelante a motivé le licenciement immédiat de l'intimée par le fait que celle-ci a téléchargé des documents confidentiels - et non des courriels -, sur un support externe privé en violation de ses obligations contractuelles en matière de confidentialité. Contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, les éléments du dossier sont suffisants pour retenir que l'intimée a effectivement téléchargé des documents professionnels sur son " cloud " personnel. En effet, le constat d'huissier judiciaire permet de retenir que la liste produite sous pièce n° 9 par l'appelante, intitulée " File Upload Report - A _____ Case 1 _____ - B _____ ", correspond à celle générée automatiquement par le logiciel informatique de celle-ci lors de l'alerte déclenchée au moment où l'intimée a procédé au téléchargement litigieux le 1^{er} décembre 2020. Le téléchargement de données professionnelles par la précitée à cette date est également confirmé par le témoignage de D _____, dont la crédibilité n'est pas remise en cause. Aucun élément probant du dossier ne permet de retenir que la pièce n° 9 susvisée a été créée pour les besoins de la cause, comme soutenu par l'intimée. Le témoin D _____ a confirmé que celle-ci avait été générée automatiquement par le logiciel de surveillance et avoir uniquement " amélioré " le format de celle-ci. Le constat de l'huissier judiciaire ne contredit pas ce qui précède, au contraire. Il confirme que la liste, générée automatiquement, est ensuite compilée dans un document séparé, notamment sous format Excel. Le fait que l'appelante pouvait sélectionner des éléments, préalablement enregistrés de manière automatique, dans le but de cette compilation, ne remet pas en doute la véracité du contenu de la pièce produite sous n° 9. Contrairement à ce que soutient l'intimée, le fait que ladite pièce ne mentionne pas les courriels qu'elle admet avoir téléchargés le 3 décembre 2020 n'est pas non plus propre à diminuer la force probante de celle-ci. En effet, le témoin D _____ a expliqué que le logiciel de surveillance générait, en cas d'alerte, deux listes distinctes, soit une pour les courriels - ceux téléchargés par l'intimée n'ont pas soulevé d'inquiétudes s'agissant de leur caractère confidentiel - et une pour les documents. Le laps de temps entre les téléchargements litigieux, indiqué sur la pièce n° 9, soit entre deux et quarante-sept secondes, ne suffit pas à lui seul à mettre en doute le fait que l'intimée a bien procédé à ceux-ci, contrairement à ce que les premiers juges ont retenu. Compte tenu de l'ensemble de ce qui précède, la Cour considère qu'il est suffisamment établi que la liste des documents, produite par l'appelante sous pièce n° 9, correspond aux fichiers téléchargés par l'intimée sur son cloud personnel. A la lecture des documents listés dans cette pièce, il apparaît que les fichiers surlignés en jaune, orange et rouge concernent des données professionnelles, à savoir des données relatives aux méthodes de travail de l'appelante ou encore des propositions faites à des clients de celle-ci s'agissant de leur gestion/structure, lesquelles sont confidentielles. En revanche, comme retenu par les premiers juges, il ne peut pas être reproché à l'intimée d'avoir téléchargé septante-neuf fichiers confidentiels. En effet, l'appelante, soit pour elle H _____, a admis que la liste produite sous pièce n° 9 contenait des doublons, ce que le témoin D _____ a confirmé. Les raisons techniques du duplicata de certains documents ne sont pas pertinentes pour l'issue du litige. Seul le nombre effectif de fichiers confidentiels que l'intimée souhaitait sauvegarder importe. A cet égard, le témoin D _____ a déclaré qu'après avoir enlevé les doublons et les documents surlignés en vert et en blanc, soit ceux ne soulevant pas de problème avéré de confidentialité, il ne restait que trente-trois documents contenant des données professionnelles, ce qui ressort de l'examen

de la pièce n° 9. Par ailleurs, dans ses courriels du 16 décembre 2020, l'appelante mentionnait avoir découvert sur le cloud personnel de l'intimée quarante-sept fichiers identifiés comme confidentiels et non septante-neuf. Contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, il ressort du constat de l'huissier judiciaire que l'intimée a reçu, par courriel du 16 décembre 2020, des captures d'écran des quarante-sept documents précités afin de consentir à leur effacement. Si ces documents n'étaient pas présents sur le cloud personnel de l'intimée, cette dernière l'aurait selon toute vraisemblance indiqué par retour de courriel. Il s'ensuit que le nombre de documents litigieux se situe entre trente-trois et quarante-sept et non septante-neuf. Or, l'appelante, soit pour elle I_____, a déclaré que la gravité de la violation reprochée à l'intimée était fondée sur le nombre important de documents téléchargés. Le caractère particulièrement grave du manquement commis par l'intimée est encore atténué par le fait qu'elle n'a pas exploité les données téléchargées. En effet, l'appelante n'a pas allégué, ni a fortiori établi, que les documents téléchargés par l'intimée avaient été utilisés d'une quelconque manière par celle-ci ou encore transmis à des tiers non autorisés. Cela accrédite la thèse de l'intimée, selon laquelle elle souhaitait uniquement effectuer une sauvegarde de son travail pour appuyer, dans l'avenir, une promotion au poste de " Manager ". L'appelante n'a d'ailleurs pas allégué que ses directives internes interdisaient expressément le téléchargement de données sur des supports externes, l'art. 4.2 du contrat de travail liant les parties prohibant uniquement l'utilisation et la divulgation d'informations confidentielles. A cela s'ajoute le fait que l'intimée a immédiatement coopéré à la procédure de récupération des données concernées, en mettant à disposition de l'appelante son ordinateur portable, et a consenti à l'effacement des documents litigieux de son cloud personnel. Elle a également signé l'annexe au courrier du 8 décembre 2020, à teneur duquel elle s'engageait à se conformer à ses obligations contractuelles en matière de confidentialité. Le témoin D_____ a également déclaré que, lors de la conversation téléphonique du 8 décembre 2020, l'intimée n'avait pas nié avoir téléchargé des documents, mais avait expliqué ne pas avoir eu conscience que son acte constituait une violation de ses obligations contractuelles. L'intimée a d'emblée fait toute la lumière sur le téléchargement reproché et a livré une explication plausible quant aux motifs qui l'avaient animé. En effet, elle a expliqué avoir été, lors de son arrivée à Genève, rétrogradée, ce qui l'avait affectée, et ne pas s'être sentie soutenue par l'appelante dans ses démarches relatives à son déménagement. Elle en avait fait part à son supérieur hiérarchique lors de l'entretien du 19 novembre 2020 et avait exprimé le souhait d'être promue au poste de " Manager ", ce à quoi ce dernier n'avait pas, selon elle, répondu positivement. Ledit supérieur a confirmé en audience que l'intimée semblait stressée et déçue lors de cet entretien. Le lendemain, cette dernière était en incapacité de travail pour cause de maladie. C'est dans ce contexte que l'intimée a alors téléchargé les documents litigieux, afin de sauvegarder des données relatives au travail qu'elle avait effectué et à ses bonnes performances pour pouvoir prétendre au poste souhaité. Elle n'avait donc pas l'intention de nuire d'une quelconque façon à l'appelante. Conformément à la jurisprudence citée sous consid. 6.1 supra, l'appelante ne peut pas se prévaloir d'une décision judiciaire rendue dans une autre cause, soit l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_341/2019 du 15 mai 2020, pour justifier le licenciement immédiat de l'intimée. Par ailleurs, ce cas se différencie du cas d'espèce, l'employé en question ayant procédé à un téléchargement massif de données professionnelles, soit 54'800 fichiers, et n'ayant pas pleinement collaboré à l'enquête qui s'en était suivie. Enfin, il sied également de relever que l'intimée occupait depuis peu, lors du téléchargement litigieux, le poste d'" Assistant Manager ", soit une position qui n'est pas hiérarchiquement élevée au

sein de l'appelante. Compte tenu de l'ensemble des circonstances, la Cour considère que le téléchargement litigieux n'était pas suffisant pour détruire irrémédiablement le rapport de confiance entre les parties, les relations de travail pouvant objectivement encore durer le temps du délai de congé ordinaire, soit trois mois supplémentaires, étant rappelé que l'intimée avait signé l'annexe au courrier du 8 décembre 2020, par lequel elle s'engageait à se conformer à ses obligations de confidentialité. Par conséquent, le licenciement immédiat de l'intimée était injustifié. Le jugement entrepris sera donc confirmé, étant relevé que l'appelante ne soulève aucun grief s'agissant des montants dus à l'intimée à titre de revenus durant le délai de congé et d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, ainsi qu'à la partie intervenante.

E. 7

L'appelante sollicite la rectification du profil E_____ [réseau social professionnel] de l'intimée, sous la menace de la peine prévue à l'art. 292 CP. 7.1.1 En matière de traitement de données, la loi fédérale sur la protection des données (RS 235.1; LPD) concrétise et complète l'art. 28 al. 1 CC (arrêt du Tribunal fédéral 5A_22/2013 du 30 juin 2014 consid. 2.4.2), à teneur duquel celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité peut agir en justice pour sa protection contre toute personne qui y participe. Selon l'art. 2 LPD, la LPD régit le traitement de données concernant des personnes physiques et morales effectué par des personnes privées (al. 1 let. a). Les données visées par la LPD sont les données personnelles, soit toutes les informations qui se rapportent à une personne identifiée ou identifiable (art. 3 let. a LPD; ATF 136 II 508 consid. 3.2). Le traitement consiste en toute opération relative à de telles données - quels que soient les moyens et procédés utilisés - notamment la collecte, la conservation, l'exploitation, la modification, la communication, l'archivage ou la destruction de données (art. 3 let. e LPD). Selon l'art. 5 LPD, celui qui traite des données personnelles doit s'assurer qu'elles sont correctes. Il prend toute mesure appropriée permettant d'effacer ou de rectifier les données inexactes ou incomplètes au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées ou traitées (al. 1). Toute personne concernée peut requérir la rectification des données inexactes (al. 2). Toute donnée inexacte doit être corrigée si la personne concernée le demande. Le droit à l'autodétermination en matière informationnelle ne permet pas de relativiser cette prétention en fonction du but, du type ou des circonstances du traitement. Si la personne concernée n'obtient pas satisfaction, elle agira par les moyens des art. 15 ou 25 LPD pour obtenir la rectification, mais sans qu'une atteinte à la personnalité n'ait à être établie, ni qu'un motif justificatif ne puisse être invoqué. On ne saurait en effet relativiser le principe d'exactitude en admettant l'existence d'un intérêt prépondérant de l'exploitant à conserver des données inexactes (Meier, Protection des données, 2011, n° 768). 7.1.2 La résiliation immédiate des rapports de travail consiste en l'exercice d'un droit formateur et, à ce titre, elle revêt un caractère irrévocable unilatéralement, même si son auteur réalise ultérieurement qu'elle est dépourvue de justes motifs, sous réserve d'une volonté commune des parties de maintenir des rapports de travail; pour les mêmes raisons, le juge ne peut pas convertir une résiliation immédiate injustifiée en résiliation ordinaire (Donatiello, op cit. n° 16 ad art. 337 CO). 7.1.3 Lorsque la décision prescrit une obligation de faire, de s'abstenir ou de tolérer, le tribunal de l'exécution peut assortir la décision de la menace de la peine prévue à l'article 292 CP, prévoir une amende d'ordre de 5'000 fr. au plus, prévoir une amende d'ordre de 1'000 fr. au plus pour chaque jour d'inexécution, prescrire une mesure de contrainte telle que l'enlèvement d'une chose mobilière ou l'expulsion d'un immeuble et ordonner l'exécution de la décision par un tiers (let. e) (art. 343 al. 1 CPC).

E. 7.2

En l'occurrence, l'appelante appuie sa requête sur son droit à la rectification au sens de l'art. 5 al. 2 LPD. Elle n'a donc pas à prouver une quelconque atteinte à sa personnalité au sens de l'art. 28 CC ou un juste motif pour que les informations la concernant sur le profil E_____ de l'intimée soient rectifiées afin de correspondre à la réalité des faits. Comme soutenu par l'appelante, bien que le licenciement immédiat de l'intimée était injustifié, les rapports de travail entre les parties ont cessé le 17 décembre 2020 et non fin avril 2021, comme indiqué de manière inexacte sur le profil E_____ de l'intimée. La précitée a également mentionné sur ledit profil avoir occupé, au sein de l'appelante, le poste d'" Assistant Manager " dès le 1^{er} décembre 2019, ce qui n'est pas correct, dès lors qu'elle n'a exercé cette fonction qu'à partir du 1^{er} septembre 2020. L'intimée n'a pas allégué en appel avoir modifié son profil E_____ dans le sens souhaité par l'appelante, de sorte qu'il lui sera ordonné de rectifier celui-ci afin qu'il corresponde à la réalité des faits s'agissant des informations relatives à l'appelante, à savoir que la fin des rapports de travail était intervenue le 17 décembre 2020 et qu'elle occupait un poste de " Senior Consultant " du 1^{er} décembre 2019 au 31 août 2020, puis d'" Assistant Manager " du 1^{er} septembre au 17 décembre 2020. Aucun élément du dossier ne laisse présager que l'intimée ne se conformera pas à l'injonction qui lui est faite, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'assortir celle-ci de la menace de la peine prévue à l'art. 292 CP. Le jugement entrepris sera donc complété à cet égard.

E. 8

La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas prélevé de frais judiciaires, ni alloué de dépens (art. 71 RTFMC et 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 10 janvier 2023 par A_____ AG contre le jugement JTPH/359/2022 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 24 novembre 2022 dans la cause C/4863/2021-4. Au fond : Confirme le jugement querellé. Ordonne à B_____ de rectifier son profil E_____ dans le sens des considérants. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Dit qu'il n'est pas prélevé de frais judiciaires ni alloué de dépens. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Mme Ana ROUX, juge salarié; Madame Fabia CURTI, greffière. La présidente : Nathalie LANDRY-BARTHE 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.

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