



POUVOIR JUDICIAIRE

C/4863/2021-4

CAPH/116/2023

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU LUNDI 6 NOVEMBRE 2023**

Entre

A _____ **AG**, sise _____ [ZH], appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 24 novembre 2022 (JTPH/359/2022), représentée par Me Laurence CRITTIN, avocate, MANGEAT AVOCATS SARL, passage des Lions 6, case postale, 1211 Genève 3,

et

1) **Madame B** _____, domiciliée _____ [GE], intimée, représentée par Me Yvan JEANNERET, avocat, KEPPELER AVOCATS, rue Ferdinand-Hodler 15, case postale 6090, 1211 Genève 6,

2) **CAISSE DE CHÔMAGE C** _____, sise _____ [GE], partie intervenante, comparant en personne.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 15 novembre 2023.

EN FAIT

- A.** Par jugement JTPH/359/2022 du 24 novembre 2022, reçu par A_____ AG le 25 novembre 2022, le Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal) a déclaré recevables la demande formée le 17 septembre 2021 par B_____ contre la précitée (chiffre 1 du dispositif), la demande reconventionnelle formée le 18 novembre 2021 par celle-ci (ch. 2), la demande d'intervention formée le 21 septembre 2021 par la CAISSE DE CHÔMAGE C_____ (ch. 3), irrecevable la conclusion formulée le 10 janvier 2022 par B_____ visant au constat d'une violation de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg - RS 151.1) (ch. 4) et renoncé à ordonner à A_____ AG de produire un exemple de courriel envoyé à ses clients pour les informer du téléchargement de données effectué par B_____ (ch. 5), ainsi qu'une expertise informatique (ch. 6).

Au fond, le Tribunal a condamné A_____ AG à verser à B_____ les sommes de 30'346 fr. 80 bruts, avec intérêts à 5% dès le 30 avril 2021, sous déduction de 14'224 fr. 90 nets, avec intérêts à 5% dès le 30 mars 2021 (ch. 7), et de 5'000 fr. nets, avec intérêts à 5% dès le 30 avril 2021 (ch. 8), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 9), condamné A_____ AG à verser à la CAISSE DE CHÔMAGE C_____ 14'224 fr. 90 nets, avec intérêts à 5% dès le 30 mars 2021 (ch. 10), dit qu'il n'était pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens (ch. 11) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 12).

- B. a.** Par acte expédié le 10 janvier 2023 au greffe de la Cour de justice, A_____ AG a formé appel de ce jugement, sollicitant son annulation. Cela fait, elle a conclu, préalablement, à la production de sa part de la liste des documents téléchargés par B_____ et ceux-ci, non caviardés, mais uniquement accessibles à la Cour et au conseil de la précitée, sans possibilité d'effectuer des copies, à ce que la Cour ordonne l'interrogatoire des parties, ainsi que l'audition du témoin D_____. Principalement, elle a conclu à ce que la Cour dise que le licenciement immédiat de B_____ en date du 17 décembre 2020 était justifié, qu'elle ne doit aucun montant à celle-ci et à la CAISSE DE CHÔMAGE C_____ et ordonne à B_____ de rectifier, sous la menace de la peine prévue à l'art. 292 CP, son profil E_____ [réseau social professionnel], en ce sens 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. Subsidièrement, elle a sollicité le renvoi de la cause au Tribunal pour nouvelle décision.
- b.** Dans sa réponse, B_____ a conclu au rejet de l'appel et au déboutement de A_____ AG de toutes ses conclusions.

c. La CAISSE DE CHÔMAGE C_____ a renoncé à se déterminer sur l'appel et s'en est rapportée à justice.

d. Dans sa réplique, A_____ AG a persisté dans ses conclusions et produit une pièce nouvelle, soit un courriel que B_____ lui avait adressé le 16 décembre 2020 à 14h26 (pièce n° 2).

e. Dans sa duplique, B_____ a conclu à l'irrecevabilité de la pièce nouvelle susvisée et a, pour le surplus, persisté dans ses conclusions.

f. A_____ AG s'est encore déterminée de manière spontanée en date du 23 mai 2023.

g. Par avis du greffe de la Cour du 12 juin 2023, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants ressortent de la procédure:

a. La société de droit suisse A_____ AG (ci-après également: la société), sise à F_____ [ZH], a pour but l'exécution de révisions et toutes affaires en rapport direct avec la révision, l'organisation d'entreprises, ainsi que les conseils en économie d'entreprise et fiscaux.

Elle possède une succursale à Genève.

b. Par contrat de travail du 11 mars 2014, B_____ a été engagée par la société anglaise A_____ LTD en qualité d'"*Experienced Secretary*", pour un emploi de durée indéterminée à G_____ [Royaume Uni].

c. Par contrat de travail du 12 novembre 2019, B_____ a été engagée par A_____ AG, dès le 1^{er} décembre 2019, en qualité de "*Senior Consultant*", pour un emploi de durée indéterminée à Genève. Son revenu annuel brut s'élevait à 106'000 fr., versé douze fois l'an, et le délai de congé prévu était de deux mois pour la fin d'un mois.

L'art. 4.2 de ce contrat, rédigé en anglais, indiquait ce qui suit: "*Au cours de votre emploi, vous aurez accès à des informations confidentielles et à des secrets commerciaux relatifs aux activités de A_____, aux activités du groupe A_____ et à nos clients (informations confidentielles) et il est essentiel, pour tout ce que A_____ et le groupe A_____ font, que vous respectiez la confiance que A_____ et nos clients vous accordent. [...] vous vous engagez à ne pas utiliser, divulguer ou communiquer de renseignements confidentiels à quiconque, peu importe à quel moment et à quel titre vous avez reçu ou obtenu ces renseignements, à moins qu'un associé vous ait préalablement autorisé par écrit à le faire ou que la divulgation soit exigée par la loi. Cette obligation continuera de s'appliquer à vous après la fin de votre emploi [...]*" (traduction libre).

L'art. 6.1 du contrat précisait que l'employé devait respecter les règlements et procédures internes.

Le règlement intitulé "*Confidentiality, Privacy and Security handbook*" de la société mentionnait notamment qu'en cas de non-respect des principes de confidentialité, de vie privée ou de sécurité, des mesures disciplinaires pouvaient être prises, lesquelles pouvaient aller jusqu'à un licenciement pour faute grave (art. 5.1).

d. Le 1^{er} septembre 2020, B_____ a été promue au rang d'"*Assistant Manager*" au sein de la société. Son salaire annuel brut a été augmenté à 112'000 fr., versé douze fois l'an, dès le 1^{er} mars 2021 (art. 2.1) et le délai de congé a été allongé à trois mois (art. 4.1). Les autres clauses du contrat étaient identiques à celles du contrat susvisé.

e. Le 19 novembre 2020, B_____ a eu un entretien avec son supérieur hiérarchique direct, soit H_____.

B_____ a déclaré, en audience, avoir sollicité cet entretien pour discuter de plusieurs problèmes liés à son transfert à Genève. H_____ avait toutefois commencé à lui parler de ses performances, indiquant qu'elles étaient positives et que les clients étaient satisfaits. Elle lui avait ensuite exprimé le manque de soutien de la part de la société lors de son arrivée à Genève et son mécontentement d'avoir été rétrogradée au poste de "*Senior Consultant*", impactant ainsi son éligibilité au bonus et sa carrière. H_____ avait alors changé de ton, indiquant qu'aucun supérieur ne la connaissait avant son arrivée à Genève et n'avait soutenu sa promotion, ce qui l'avait choquée, car elle entretenait un bon rapport avec ses supérieurs hiérarchiques actuels lorsqu'elle travaillait à G_____.

A_____ AG, soit pour elle H_____, a déclaré que B_____ semblait très stressée lors de cet entretien. Elle lui avait parlé de son déménagement en Suisse et son souhait d'être promue "*Manager*". Il lui avait répondu que cela ne faisait que deux mois et demi qu'elle était "*Assistant Manager*", mais qu'ils allaient l'aider à fixer des objectifs pour pouvoir prétendre au poste souhaité. B_____ n'était pas contente et semblait déçue.

f. Du 20 novembre au 15 décembre 2020, B_____ a été en incapacité totale de travailler, pour cause de maladie, puis à hauteur 50% du 16 décembre 2020 au 21 janvier 2021.

La précitée a allégué que cette incapacité était due à une surcharge de travail et à la forte pression subie.

g. Début décembre 2020, B_____ a téléchargé des documents professionnels sur son *cloud* personnel.

A cet égard, elle a déclaré que, suite à l'entretien du 19 novembre 2020, elle n'était pas sereine s'agissant des informations que H_____ allait donner à son sujet et elle avait eu peur qu'il ne fasse pas état de ses bonnes performances. Elle avait alors téléchargé sur un *cloud* personnel, via son ordinateur portable de la société, en date du 3 décembre 2020, une quinzaine de courriels et des "*feedbacks*" de ses pairs, de clients et de ses supérieurs. Elle souhaitait avoir une sauvegarde du travail qu'elle avait effectué, de ses performances professionnelles et des objectifs atteints, afin de démontrer, à l'avenir, qu'elle méritait une promotion au poste de "*Manager*".

A_____ AG a allégué que son service de sécurité informatique gérait un système déclenchant des alertes en cas d'activités suspectes sur le réseau de la société. Après avoir constaté une activité anormale, ce service avait rapidement effectué des vérifications internes et l'avait informé du fait que B_____ avait, le 1^{er} décembre 2020, téléchargé septante-neuf documents confidentiels sur son *cloud* personnel, dont notamment des données relatives aux clients de la société.

h. Par courriel du 7 décembre 2020, A_____ AG a indiqué à B_____ souhaiter avoir un entretien téléphonique avec elle concernant le téléchargement susvisé.

i. Dans la matinée du 8 décembre 2020, un entretien téléphonique a eu lieu entre B_____, D_____, collaborateur du service de sécurité informatique de A_____ AG, I_____, supérieur hiérarchique de H_____, et J_____ du département des ressources humaines.

B_____ a déclaré qu'elle se sentait encore mal le 8 décembre 2020 et prenait des médicaments. Lors de cet entretien téléphonique, elle avait expliqué les raisons pour lesquelles elle avait téléchargé des documents, précisant qu'elle n'avait rien fait de mal et n'avait rien à cacher. Elle avait été choquée que la société lui reproche d'avoir téléchargé septante-neuf documents, car elle n'en avait téléchargé qu'une quinzaine. On ne lui avait pas montré la liste des documents en question.

A_____ AG, soit pour elle I_____, a déclaré que le but de cet entretien était que le service de sécurité informatique indique à B_____ ce qu'elle avait trouvé et lui permettre de s'expliquer, ce que la précitée avait fait en termes généraux et non sur chacun des documents téléchargés.

Entendue en qualité de témoin, J_____ a déclaré ne pas avoir vu les documents téléchargés par B_____ et ne pas connaître leur nombre exact. Elle savait toutefois qu'il s'agissait tant de documents internes que de documents de clients, ce qui ressortait d'un courriel de D_____ résumant les fichiers téléchargés. Lors de l'entretien téléphonique, ce dernier avait informé B_____ que le téléchargement de documents était interdit et que la société devait accéder à son ordinateur portable pour les effacer et examiner si les fichiers avaient "*circulé plus loin*".

Le témoin D_____ a déclaré que, lors de cet entretien, le nombre de documents téléchargés n'avait pas été mentionnés. Il avait indiqué à B_____ les règles de la société qu'elle avait violées et lui avait demandé si elle en avait conscience. Elle avait répondu ne pas en avoir eu conscience au moment du téléchargement, mais désormais oui, compte tenu des explications fournies. Elle avait reconnu avoir téléchargé des documents confidentiels.

j. Par courriel du 8 décembre 2020 adressé l'après-midi à I_____, B_____ lui a expliqué avoir rencontré de nombreuses difficultés depuis son transfert en Suisse (elle avait été rétrogradée au poste de "*Senior Consultant*" et taxée de manière erronée; elle avait été rémunérée au grade inférieur pendant seize mois, impactant son éligibilité au bonus; elle n'avait pas perçu les allocations familiales; les aides à l'installation fournies par la société étaient minimes et elle avait passé des heures à régulariser sa situation fiscale), ce qui lui avait généré du stress et le sentiment d'être sous-estimée et non soutenue. Elle espérait que ces éléments fourniraient un contexte supplémentaire à sa récente action de créer une sauvegarde personnelle, ajoutant que cela n'était en aucun cas une excuse et qu'elle comprenait dorénavant l'impact pour la société.

k. Par courrier du 8 décembre 2020, A_____ AG a indiqué à B_____ qu'elle avait violé les dispositions de son contrat de travail en matière de confidentialité, ainsi que la politique interne de la société. Elle avait en sa possession des documents confidentiels pour elle-même et ses clients. Elle devait ainsi lui donner immédiatement accès à son ordinateur personnel et à sa messagerie privée afin de récupérer et effacer ces documents. Elle devait également signer l'annexe au courrier, à teneur duquel elle s'engageait notamment à se conformer à ses obligations en matière de confidentialité.

B_____ a signé l'annexe susvisée.

l. Par courriel du 9 décembre 2020, D_____ a expliqué à B_____ les démarches qui allaient être entreprises pour récupérer et effacer les documents téléchargés.

m. Par courriel du 16 décembre 2020 adressé à D_____ à 14h05, un employé du service de sécurité informatique de la société lui a indiqué avoir identifié quarante-sept documents sur le *cloud* personnel de B_____ à supprimer. Des captures d'écran desdits documents étaient jointes au courriel.

Par courriel du jour même envoyé à 14h16 à B_____, D_____ lui a demandé la confirmation de ce que les quarante-sept documents identifiés comme confidentiels ne contenaient pas d'informations personnelles ou privées et pouvaient être supprimés.

n. Par courrier recommandé du 17 décembre 2020, A_____ AG a résilié le contrat de travail de B_____ avec effet immédiat. La société a indiqué que son

système de surveillance avait suspecté une grave violation de sa part en matière de sécurité des données. L'examen de son ordinateur portable, remis le 15 décembre 2020, avait confirmé qu'elle avait téléchargé et mis sur son *cloud* personnel plusieurs documents confidentiels, notamment concernant des clients, y compris certains pour lesquels elle ne travaillait pas. Compte tenu de ce comportement, elle se voyait contrainte de mettre fin à son contrat de manière immédiate.

A_____ AG, soit pour elle I_____, a déclaré que ce licenciement était motivé par une grave - en raison du nombre de documents téléchargés - violation de la clause de confidentialité; le type et la nature des documents, qui n'étaient pas seulement des courriels, mais également des analyses pour des clients et des documents rédigés par ceux-ci; la présence de données confidentielles de clients; la présence de documents concernant des clients pour lesquels B_____ ne travaillait pas et le fait que certains clients exerçaient dans le domaine financier et étaient eux-mêmes soumis à des règles de confidentialité très strictes.

o. Par courrier du 24 décembre 2020, B_____ a fait opposition à son licenciement, au motif que ses agissements ne pouvaient pas être considérés comme un manquement particulièrement grave, et a imparti à A_____ AG un délai au 10 janvier 2021 pour la réintégrer.

p. Par courrier du 11 janvier 2021, A_____ AG a maintenu sa position et a transmis à B_____ un certificat de travail, dans lequel elle a notamment indiqué que les rapports de travail avaient pris fin le 17 décembre 2020.

q. A_____ AG a versé à B_____ son salaire pour les mois de novembre et décembre 2020, soit 8'833 fr. 35 bruts par mois.

r. B_____ a allégué avoir été au chômage durant onze mois après son licenciement et exercer actuellement une activité lucrative similaire à son emploi auprès de A_____ AG.

Selon les décomptes produits, la CAISSE DE CHÔMAGE C_____ a versé à B_____ les sommes nettes de 290 fr. 30 en janvier 2021, 1'501 fr. 50 en février 2021, 6'353 fr. 65 en mars 2021 et 6'079 fr. 45 en avril 2021, soit un total de 14'224 fr. 90.

- D.** **a.** Par acte déposé le 17 septembre 2021 au greffe du Tribunal, après l'échec de la tentative de conciliation, B_____ a assigné A_____ AG en paiement de la somme totale 62'833 fr. 40, avec intérêts à 5% dès le 30 avril 2021, à titre de salaire dû durant le délai de congé (36'333 fr. 35 bruts) et d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié et discriminatoire (26'500 fr. 05 nets). Elle a également conclu à la remise d'un certificat de travail rectifié, sous la menace de la peine prévue à l'art. 292 CP, sans toutefois allégué de faits à cet égard.

Préalablement, elle a sollicité de A_____ AG la production des documents téléchargés par elle-même sur son *cloud* personnel.

Elle a allégué avoir été promue au poste d'"*Assistant Manager*" en septembre 2019 à G_____, mais avoir été rétrogradée au rang de "*Senior Consultant*" à son arrivée à Genève, alors que deux de ses collègues masculins avaient conservé leurs grades lors de leurs venues en Suisse. Lorsqu'elle en avait fait part à H_____, il lui avait répondu qu'elle n'avait pas assez d'expérience lors de son transfert en Suisse pour conserver son poste d'"*Assistant Manager*" et que ses performances n'étaient pas suffisantes pour justifier une promotion. Face à ce manque de considération, elle avait estimé important de conserver des courriels contenant des commentaires positifs sur son travail, ainsi que des preuves de son travail effectué pour justifier un avancement dans le futur. Elle n'avait toutefois téléchargé aucun document confidentiel, ce que la société n'avait pas démontré. Celle-ci aurait dû se contenter d'un avertissement. Les motifs invoqués à l'appui de son licenciement immédiat n'étaient qu'un prétexte, car elle faisait valoir des prétentions salariales et le fait qu'elle ne bénéficiait pas des mêmes avantages que ses collègues masculins.

b. Par demande d'intervention principale du 21 septembre 2021, la CAISSE DE CHÔMAGE C_____ a déclaré se subroger dans les droits de B_____, à hauteur de 14'224 fr. 90 nets, avec intérêts à 5% dès le 30 mars 2021, à titre de remboursement des indemnités versées à la précitée de janvier à avril 2021.

c. Dans sa réponse du 18 novembre 2021, A_____ AG a conclu à l'irrecevabilité de la conclusion de B_____ visant la rectification de son certificat de travail et au déboutement de celle-ci de ses autres conclusions. S'agissant de la conclusion préalable formulée par la précitée, la société a requis qu'il soit ordonné que la liste des documents téléchargés par B_____ ne soit accessible qu'au conseil de celle-ci sous la forme d'une consultation au greffe du Tribunal, sans possibilité d'effectuer des copies.

La société a également formé une demande reconventionnelle, concluant à ce que le Tribunal ordonne à B_____ de rectifier son profil E_____ en ce sens que la date de fin des rapports de travail était le 17 décembre 2020 et en indiquant sa position de "*Senior Consultant*" du 1^{er} décembre 2019 au 31 août 2020 et d'"*Assistant Manager*" du 1^{er} septembre au 17 décembre 2020, sous la menace de la peine prévue à l'art. 292 CP.

A_____ AG a allégué que B_____ n'avait pas été transférée en Suisse, mais avait conclu un nouveau contrat de travail avec elle. La discrimination alléguée par la précitée n'était pas fondée, puisque les collègues masculins en question étaient plus expérimentés qu'elle lors de leur arrivée à Genève. Le licenciement immédiat de B_____ était justifié, dès lors qu'elle avait téléchargé illicitement

septante-neuf documents confidentiels sur son *cloud* personnel. Elle ne pouvait pas ignorer la gravité de ses actes, puisqu'elle les avait reconnus et avait tenté de se justifier. Enfin, B_____ indiquait faussement sur son profil E_____ - dont un extrait a été produit - que son activité auprès de la société s'était terminée fin avril 2021 et que le poste qu'elle occupait depuis décembre 2019 était celui d'"Assistant Manager".

La société a également soutenu que l'identification des documents téléchargés par B_____, ainsi que leur contenu, qui comportaient des noms de clients - lesquels constituaient des secrets d'affaires - pouvaient être établis par d'autres moyens de preuve que leur production intégrale, notamment par une liste de ceux-ci en mains du Tribunal, consultable par le conseil de la précitée, afin d'assurer leur confidentialité.

d. Dans sa réponse sur demande reconventionnelle du 10 janvier 2022, B_____ a conclu au déboutement de A_____ AG et a, au surplus, conclu à la constatation d'une violation de la LEg par celle-ci à son encontre.

Elle a contesté avoir téléchargé des documents confidentiels, affirmant qu'il s'agissait uniquement de courriels qui lui avaient été adressés en lien avec la qualité de son travail et ses résultats. La conclusion de A_____ AG en modification de son profil E_____ devait être rejetée, au motif qu'elle avait été injustement rétrogradée lors de son transfert à Genève et que la fin des rapports de travail était bien intervenue le 30 avril 2021, son licenciement immédiat étant injustifié.

e. Dans ses déterminations spontanées, A_____ AG a conclu à l'irrecevabilité de la nouvelle conclusion formulée par B_____.

La société a notamment allégué que, lors de l'entretien téléphonique du 8 décembre 2020, B_____ avait admis avoir téléchargé des données professionnelles, dont certaines relatives à des clients, au motif qu'elle souhaitait disposer d'une sauvegarde des dossiers sur lesquels elle travaillait. Or, quelle que soit la raison évoquée ou le type de documents téléchargés, la précitée avait gravement violé ses engagements contractuels. Elle ne s'opposait pas à la production des documents téléchargés, mais elle souhaitait que des mesures de protection spécifiques soient prises afin d'assurer leur confidentialité dans le cadre la procédure.

f. Les parties ont encore déposé chacune des déterminations spontanées.

g. Lors de l'audience du Tribunal du 13 juin 2022, A_____ AG a proposé de produire la liste, caviardée ou non caviardée mais assortie de mesures assurant sa confidentialité, établie par son service de sécurité informatique, laquelle comportait l'intitulé des documents, le nom du client, la taille du document, ainsi

que la date et l'heure du téléchargement effectué par B_____. Elle proposait également de produire l'intégralité desdits documents, correspondant à une centaine de pages, mais avec des mesures garantissant leur confidentialité.

B_____ a réaffirmé avoir uniquement téléchargé des courriels, mais a réfuté le fait que ceux-ci concernaient des clients avec lesquels elle ne travaillait pas et représentaient une centaine de pages.

Le Tribunal a rendu une ordonnance d'instruction et de preuves par laquelle, il a notamment ordonné à A_____ AG de produire la liste caviardée des documents téléchargés, celle-ci étant suffisante pour déterminer si lesdits documents étaient ou non confidentiels.

h. Lors de l'audience du Tribunal du 14 juin 2022, A_____ AG, soit pour elle H_____, a déclaré que le téléchargement litigieux avait engendré un problème contractuel, la société ayant dû en informer ses clients. Ces derniers avaient compris les démarches entreprises et le fait que A_____ AG avait pris ce cas au sérieux en licenciant B_____. Aucun client n'avait résilié son contrat en raison dudit téléchargement. Il n'y avait pas non plus eu de pertes financières pour la société, mais un dommage de réputation.

i. A_____ AG a produit, sous pièce n° 9, la liste des documents téléchargés par B_____, intitulée "*File Upload Report - A_____ Case 1_____ - B_____*", caviardée du nom des clients.

Cette liste mentionne septante-neuf documents (notamment intitulés: "*policy design proposal*"; "*remote working for*"; "*project team*"; "*team meeting*"; "*modernization project*"; "*Update pitchbook*"; "*Workshop*"; "*Project Governance Structure*"; "*Governance Structure*"), leur taille et l'heure de téléchargement, soit entre 9h37m53s et 9h43m33s le 1^{er} décembre 2020. Les téléchargements sont chacun espacés de deux et quarante-sept secondes; trente-quatre documents sont indiqués deux fois; sept fichiers sont surlignés en vert, sept en blanc, seize en jaune, trente-trois en orange et quatorze en rouge et deux en rouge foncé; treize documents sont des PDF, deux documents rouges sont des fichiers Word et tous les autres sont des fichiers PowerPoint. Le code couleur est précisé comme suit: vert signifie "*Personal*", blanc "*Unclear*", jaune "*General A_____ presentations/marketing*", orange "*CH client work - B_____ worked on*", rouge "*CH client - not material worked on by B_____*" et rouge foncé "*non CH client*".

j. Lors de l'audience du Tribunal du 28 juin 2022, le témoin D_____ a expliqué que A_____ AG disposait d'un logiciel pour la prévention des pertes de données, qui surveillait les échanges au sein de la société. Une alerte se déclenchait lorsque des données quittaient le périmètre informatique de celle-ci, notamment lors d'un transfert sur un *cloud* personnel, comme dans le cas d'espèce. En analysant la liste des documents téléchargés par B_____, il était apparu qu'il s'agissait de

documents confidentiels. Lui-même n'avait pas vu le contenu des documents téléchargés, mais uniquement leur intitulé. Il y avait également des courriels téléchargés, qui ne soulevaient pas d'inquiétudes, sauf un qui avait déclenché une alerte, mais après examen, celle-ci s'était révélée sans pertinence. Le logiciel créait automatiquement une liste pour les courriels suspects et une autre pour les documents. Il avait amélioré le format de la liste produite sous pièce n° 9 par A_____ AG et établi le code couleur, en collaboration avec H_____. Les documents surlignés en jaune, référencés sous "*General A_____ presentations/marketing*", étaient des documents internes à la société, qui n'auraient pas dû quitter le périmètre informatique de celle-ci. Plus la couleur devenait rouge, plus le document était confidentiel. Enfin, lorsque le logiciel détectait des fichiers sortant du périmètre informatique de la société, il arrivait qu'il les duplique. Il y avait donc sur la liste produite sous pièce n° 9 des documents qui étaient identiques et mentionnés deux fois. Si on enlevait ces doublons, il restait huit documents surlignés en rouge, dix-sept en orange et huit en jaune.

B_____ a déclaré ne pas se satisfaire de la production de la pièce n° 9, cette liste ayant été établie pour les besoins de la cause. Elle persistait donc à requérir la production de l'intégralité des documents.

A l'issue de l'audience, le Tribunal a imparti à A_____ AG un délai pour produire l'intégralité des documents téléchargés par B_____ sur son *cloud* personnel, caviardés des informations confidentielles.

k. A_____ AG a produit, sous pièce n° 18, lesdits documents. Ceux surlignés en vert dans la liste produite sous pièce n° 9 n'ont pas été caviardés et les autres ont été presque entièrement caviardés (sur certaines pages des documents Powerpoint, seuls les titres sont lisibles et d'autres pages sont totalement caviardées).

La société a également produit un procès-verbal de constat d'huissier judiciaire dressé le 9 août 2022 par Me K_____, à teneur duquel ce dernier affirmait que les septante-neuf entrées dans le document non caviardé intitulé "*File Upload - A_____ Case 1_____ - B_____*" correspondaient bien aux données figurant dans la liste de téléchargement générée automatiquement par le logiciel informatique de A_____ AG. Les fichiers mentionnés dans ledit document et dans la liste automatique correspondaient à des captures d'écran du *cloud* de B_____, qui avaient été envoyés à cette dernière par courriel du 16 décembre 2020. L'huissier judiciaire a précisé que la société pouvait sélectionner parmi les éléments générés automatiquement par le logiciel informatique lors de la procédure d'alerte, ceux qui étaient souhaités afin de les compiler dans un document séparé (Excel ou autre).

I. Lors de l'audience du Tribunal du 4 octobre 2022, la CAISSE DE CHÔMAGE C_____ a confirmé sa subrogation.

B_____ a contesté avoir téléchargé les documents produits par A_____ AG sous pièce n° 18 et a produit les courriels qu'elle admettait avoir téléchargés.

A_____ AG, soit pour elle H_____, a rappelé que les courriels susvisés n'avaient pas été jugés pertinents. Les documents litigieux n'auraient pas été joints à ces courriels, dès lors qu'il s'agissait de documents de support pour les clients et de projets de management. Certains des documents avaient été téléchargés deux fois. En cas de perte ou de manipulation des données, la société était obligée de prévenir les clients concernés. Selon les contrats d'engagement envers les clients, elle devait également fournir un certificat ISO 27001 à jour - produit à l'audience -, relatif à la gestion et au traçage des données confidentielles. La liste, produite sous pièce n° 9, étant automatiquement générée par le logiciel, A_____ AG ne pouvait pas la modifier ni la manipuler, ce qui était en outre contraire aux normes ISO.

A l'issue de l'audience, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions, sur quoi le Tribunal a gardé la cause à juger.

E. Dans le jugement querellé, le Tribunal a considéré que le licenciement immédiat de B_____ n'était pas discriminatoire - ce qui n'est pas remis en cause en appel -, ni justifié. En effet, la précitée avait admis avoir téléchargé une quinzaine de courriels, qui ne contenaient pas de données confidentielles, de sorte que le téléchargement de ceux-ci ne constituait pas un juste motif de licenciement immédiat.

En outre, le Tribunal doutait du fait que B_____ ait effectivement téléchargé les septante-neuf documents mentionnés sur la liste produite par A_____ AG sous pièce n° 9. En effet, le témoin D_____ avait admis avoir lui-même établi cette liste. La liste générée automatiquement par le logiciel de surveillance n'avait donc pas été produite. A cela s'ajoutait le laps de temps très court entre les téléchargements et le fait qu'une grande majorité des documents apparaissaient deux fois dans la liste produite par A_____ AG. Par ailleurs, les documents litigieux et la liste n'avaient pas été soumis à B_____ lors de l'entretien du 8 décembre 2020, qui était en outre, ce jour-là, en arrêt maladie, sous traitement médicamenteux et donc pas en pleine capacité de ses moyens. Son droit d'être entendue n'avait donc pas été respecté par la société. La précitée n'avait pas non plus établi le caractère confidentiel des documents en question, dès lors qu'elle les avait entièrement caviardés.

Enfin, A_____ AG n'avait pas subi d'atteinte à sa personnalité au sens de l'art. 28 CC du fait des indications mentionnées par B_____ sur son profil E_____. Il ne se justifiait donc pas de condamner la précitée à rectifier celui-ci.

EN DROIT

- 1. 1.1** L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse de plus de 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Il a été déposé dans le délai de trente jours à compter de la notification de la décision et respecte, au surplus, la forme prescrite (art. 130, 131, 145 al. 1 let. c et 311 CPC). L'appel est ainsi recevable.

La réponse de l'intimée, ainsi que les réplique et duplique des parties sont recevables dans la mesure où elles ont été déposées dans les délais légaux, respectivement impartis à cet effet (art. 312 al. 2, 316 al. 1 CPC). Conformément au droit inconditionnel de réplique, la détermination spontanée de l'appelante du 23 mai 2023 est également recevable en tant que celle-ci s'y prononce sur la duplique de l'intimée (ATF 146 III 97 consid. 3.4.1; 142 III 48 consid. 4.1.1) et que la cause n'avait pas encore été gardée à juger.

1.2 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC) et celle-ci est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et art. 58 CPC).

- 2.** 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 et 5A_89/2014 du 15 avril 2014 consid. 5.3.2). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).
- 3.** L'appelante a produit une pièce nouvelle devant la Cour.

3.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de diligence (let. b).

Il appartient au plaideur qui entend se prévaloir en appel de moyens de preuve déjà existants lors de la fin des débats principaux de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le moyen de preuve n'a pas pu être invoqué devant l'autorité précédente (arrêts du Tribunal fédéral 5A_266/2015 du 24 juin 2015 consid. 3.2.2; 5A_445/2014 du 28 août 2014 consid. 2.1 et 5A_739/2012 du 17 mai 2013 consid. 9.2.2).

3.2 En l'occurrence, la pièce nouvelle produite par l'appelante est datée du 16 décembre 2020, soit une date antérieure au jugement entrepris. Avec la diligence requise, elle aurait été en mesure de produire cette pièce déjà en première instance, de sorte qu'elle est irrecevable, de même que les allégués qui s'y rapportent.

- 4.** L'appelante reproche au Tribunal d'avoir procédé à une constatation inexacte et incomplète des faits sur plusieurs points. L'état de fait présenté ci-dessus a donc été rectifié et complété dans la mesure utile, sur la base des actes et pièces de la procédure.

Le grief de violation de l'art. 229 al. 3 CPC soulevé par l'appelante ne sera donc pas formellement examiné.

- 5.** L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir violé son droit d'être entendue en se limitant à ordonner la production de la liste caviardée des documents téléchargés par l'intimée, ainsi que lesdits documents également caviardés. Elle sollicite donc la production de ceux-ci non caviardés, avec des mesures destinées à assurer la préservation de ses secrets d'affaires. Elle sollicite également que la Cour procède à l'audition des parties et du témoin D_____.

5.1.1 Le droit d'être entendu est une garantie constitutionnelle de nature formelle, dont la violation entraîne, par principe, l'annulation de la décision attaquée, sans égard aux chances de succès du recours au fond (ATF 141 V 495 consid. 2.2; 135 I 279 consid. 2.6.1). L'art. 152 CPC prévoit que toute partie a droit à ce que le tribunal administre les moyens de preuve adéquats proposés régulièrement et en temps utile. Cette disposition consacre le droit à la preuve, lequel résulte également de manière générale du droit d'être entendu découlant de l'art. 29 al. 2 Cst. et pour le droit privé fédéral, de l'art. 8 CC (ATF 143 III 297 consid. 9.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_419/2017 du 10 novembre 2017 consid. 4.1.2).

5.1.2 En règle générale, la procédure d'appel est menée purement sur dossier, sans tenue d'une audience, ni administration de preuves (ATF 142 III 413 consid. 2.2.1).

Conformément à l'art. 316 CPC, l'instance d'appel peut toutefois librement décider d'administrer des preuves: elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le tribunal de première instance ou encore décider l'administration de toutes autres preuves. Néanmoins, cette disposition ne confère pas au recourant un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration de preuves. Le droit à la preuve, comme le droit à la contre-preuve, découlent de l'art. 8 CC ou, dans certains cas, de l'art. 29 al. 2 Cst., dispositions qui n'excluent pas l'appréciation anticipée des preuves. L'instance d'appel peut rejeter la requête de réouverture de la procédure probatoire de l'appelant si celui-ci n'a pas

suffisamment motivé sa critique de la constatation de fait retenue en première instance, ou si, par une appréciation anticipée des preuves, elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves qu'elle tient pour acquis (ATF 138 III 374 consid. 4.3; arrêts du Tribunal fédéral 4A_362/2015 du 1^{er} décembre 2015 consid. 2.2 et 5A_86/2016 du 5 septembre 2016 consid. 3.1).

5.2 En l'occurrence, lors de l'audience du Tribunal du 13 juin 2022, l'appelante a elle-même proposé de produire la liste des documents téléchargés par l'intimée caviardée du nom des clients, ce à quoi le Tribunal a fait suite dans son ordonnance du jour même. En outre, à aucun moment, l'appelante n'a soutenu devant les premiers juges que le caviardage de cette liste ou des documents concernés empêcherait l'administration de ces moyens de preuves. Par ailleurs, elle a fait le choix de produire, sous pièce n° 18, lesdits documents presque entièrement caviardés, seuls des titres sur certaines pages des Powerpoint étant lisibles. Or, le caviardage du nom des clients était suffisant pour préserver la confidentialité de ces documents, dans le cadre de la procédure judiciaire.

Dans ces circonstances, l'appelante n'est pas fondée à soutenir que le caviardage susvisé ne permettait pas d'établir de manière adéquate le caractère confidentiel des documents concernés et ainsi reprocher aux premiers juges une violation de son droit d'être entendue et de son droit à la preuve.

En tous les cas, la Cour considère que les preuves administrées en première instance sont suffisantes pour déterminer la nature des documents et statuer sur le litige (cf. consid. 6.2 *infra*).

Les parties ont déjà été entendues par le Tribunal lors des quatre audiences des 13, 14, 28 juin et 4 octobre 2022 et elles ont pu faire valoir leurs arguments dans leurs écritures de première instance et d'appel. L'appelante, qui sollicite la tenue d'une nouvelle audience en appel, ne motive d'ailleurs pas sa requête. En effet, elle ne soutient pas qu'une nouvelle audition des parties serait nécessaire pour statuer sur les griefs qu'elle a soulevés.

L'appelante sollicite également de la Cour une nouvelle audition du témoin D_____, afin de démontrer que c'est le processus de téléchargement de fichiers hors du périmètre informatique qui a pour effet de générer automatiquement des copies desdits fichiers et que donc l'intimée avait effectivement téléchargé septante-neuf documents. Or, les raisons techniques expliquant l'existence de doublons sur la liste des documents, produite sous pièce n° 9 par l'appelante, ne sont pas déterminantes pour l'issue du litige. Le seul fait pertinent est que ladite liste mentionne certains documents à double, ce qui n'est pas contesté.

La cause étant en état d'être jugée, l'appelante sera par conséquent déboutée de ses conclusions préalables.

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

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).

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 I_____ - 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.

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).

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.

- 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.