REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/27320/2020-5 **CAPH/23/2023**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU MARDI 21 FEVRIER 2023

Entre

A_____ SA, sise _____ [GE], appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 22 août 2022 (JTPH/260/2022), comparant par Mme Olivia GUYOT UNGER, titulaire du brevet d'avocat, SERVICE D'ASSISTANCE JURIDIQUE ET CONSEILS (SAJEC), FEDERATION DES ENTREPRISES ROMANDES, rue de Saint-Jean 98, case postale, 1211 Genève 3, en les bureaux de laquelle elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

Madame B_____, domiciliée _____ [VD], intimée, comparant par Me Jean ORSO, avocat, ORSO AVOCATS, rue du Rhône 57, case postale 3084, 1211 Genève 3, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 27 février 2022.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/260/2022 du 22 août 2022, reçu par A_____ SA le 23 août 2022, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal), statuant par voie de procédure ordinaire, a déclaré irrecevable la conclusion de B_____ tendant à l'établissement d'un certificat de travail par A_____ SA (chiffre 1 du dispositif), déclaré recevable pour le surplus la demande formée par B_____ contre A_____ SA (ch. 2), condamné A_____ SA à verser à B_____ 6'600 fr. **nets**, avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 3 novembre 2020 (ch. 3), dit qu'il n'était pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 4) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 5).

B. **a.** Par acte expédié à la Cour le 22 septembre 2022, A_____ SA forme appel contre ce jugement, concluant, avec suite de frais judiciaires et dépens, à l'annulation des chiffres 3 et 5 de son dispositif et, cela fait, à ce que la Cour dise et constate que A_____ SA ne doit aucune somme que ce soit, à quelque titre que ce soit, à B_____ et confirme le jugement entrepris pour le surplus.

A titre subsidiaire, elle conclut à ce que la Cour renvoie la cause au Tribunal.

b. Par courrier du 3 novembre 2022, B_____ a renoncé à exercer son droit de réponse et s'en est rapportée à justice.

c. Par courrier du 8 novembre 2022, le greffe de la Cour a informé les parties de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits suivants ressortent de la procédure :

a. A_____ SA est une société sise à Genève, dont le but est le commerce, la distribution, l'importation, la représentation et l'entretien de machines de bureau et de supports de communication et de bureautique, de produits informatiques et de logiciels, ainsi que d'apporter une assistance en informatique et installation de réseaux.

b. B_____ et A_____ SA ont conclu un contrat de travail à durée indéterminée le 6 juillet 2015 par lequel la première était engagée par la seconde à compter du 15 juillet 2015 en qualité d'assistante communication. Le salaire mensuel brut convenu s'élevait à 5'800 fr. bruts, versés douze fois l'an.

Par la suite, le salaire mensuel brut de B_____ a été porté à 6'600 fr.

c. En octobre 2015, B_____ a commencé à ressentir des maux de tête, des nausées, des pertes d'équilibre et de concentration, des vertiges et à souffrir d'insomnie. Elle a émis l'hypothèse que ces symptômes – qu'elle attribuait à une

hypersensibilité aux ondes électromagnétiques - étaient liés à l'infrastructure et/ou à la configuration des bureaux, et s'en est ouverte à son employeuse.

En réaction, celle-ci a déplacé le poste de travail de B_____ et a réduit la puissance des bornes wifi se trouvant dans ses locaux.

d. Le 28 mars 2018, B_____ a été reçue en entretien par sa supérieure hiérarchique, C_____, et par D_____, directrice des ressources humaines. Cet entretien avait été organisé à la suite d'un incident survenu le 22 mars 2018 à l'occasion duquel B_____ s'était emportée et avait haussé le ton de manière inacceptable.

Lors de cet entretien, C_____ a rendu B_____ attentive à l'importance de gérer les priorités et d'être vigilante quant à la manière de s'exprimer. Elle a précisé qu'un nouvel écart ne serait pas toléré.

e. Il ressort du procès-verbal de l'entretien annuel d'évaluation et de développement du 18 septembre 2018, signé par B_____ et C_____, que le "*savoir-faire de B_____ a été fortement péjoré sur cette période par un savoir-être très insuffisant.* […] *Son comportement devra fortement s'améliorer pour la prochaine période*".

Il ressort des notes de préparation à l'entretien annuel d'évaluation et de développement de janvier 2020 prises par E_____ que B_____ accomplissait du bon travail, mais que son savoir-être, qui s'était amélioré, n'était pas encore satisfaisant.

f. En juillet 2020, B_____ a reçu de A_____ SA un F_____ [tablette tactile]. Il s'agissait d'un cadeau lié à son ancienneté qu'elle avait librement choisi, chaque employé recevant, pour célébrer le cinquième anniversaire de son engagement, un bon cadeau d'une valeur de 1'300 fr. à faire valoir chez une liste de partenaires.

g. En juillet 2020, A_____ SA a réaménagé ses bureaux et a informé B_____ qu'une nouvelle place de travail lui serait attribuée.

Celle-ci, constatant qu'une borne wifi se trouvait au-dessus de son nouveau poste de travail, s'est plainte de la situation auprès de E_____ (sa supérieure hiérarchique) et a demandé à G_____ (responsable des ressources humaines) de déplacer la borne wifi.

En réponse, G_____ a sollicité la remise d'un certificat médical confirmant que B_____ était hypersensible aux ondes électromagnétiques.

Le 12 août 2020, B_____ a remis à son employeuse une attestation médicale établie à cette même date, exposant qu'elle présentait "*les symptômes et conditions*

diagnostiques établies par l'OMS compatible avec une hypersensibilité électromagnétique"

h. Le 14 août 2020, B_____ a débranché la borne wifi située au-dessus de son poste de travail.

Le 20 août 2020, G_____ et E_____ ont reçu B_____ en entretien afin d'évoquer le débranchement du 14 août 2020.

i. Par courrier remis en mains propres à B_____ le 2 septembre 2020, A_____ SA a résilié de manière ordinaire le contrat de travail de la précitée pour le 2 novembre 2020, la libérant immédiatement de son obligation de travailler.

Par courriel du 22 septembre 2020, G_____ a informé B_____ de ce que la résiliation de son contrat de travail était due à "*la rupture du lien de confiance*", faisant ainsi suite aux sollicitations de B_____ qui lui avait demandé de lui indiquer le motif du congé.

j. Par courrier du 29 septembre 2020, B_____ a formé opposition au congé du 2 septembre 2020, qu'elle estimait abusif.

k.a Par requête de conciliation du 24 décembre 2020 puis par demande en paiement du 14 mai 2021, B_____ a conclu, avec suite de frais judiciaires et dépens, à ce que le Tribunal constate le caractère abusif du congé, condamne A_____ SA à lui verser 39'600 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 3 novembre 2020 à titre d'indemnité pour licenciement abusif ainsi que 11'576 fr. 55 plus intérêts à 5 % l'an dès le 3 novembre 2020, à titre d'indemnité supplémentaire correspondant à sa perte de salaire sur une durée de six mois.

k.b Dans sa réponse du 24 août 2021, A_____ SA a conclu, avec suite de frais judiciaires et dépens, à ce que B_____ soit déboutée de toutes ses conclusions.

k.c A l'occasion de l'audience de débats d'instruction tenue par le Tribunal le 9 décembre 2021, B_____ s'est prononcée sur les allégués de la réponse de A_____ SA. Cette dernière a déposé des allégués complémentaires.

k.d Le Tribunal a entendu les parties et des témoins, dont les déclarations pertinentes peuvent être résumées comme suit :

k.d.a B_____ a déclaré qu'à son arrivée au sein de A_____ SA, elle avait immédiatement souffert d'hypersensibilité aux ondes électromagnétiques. Après qu'elle eut changé de bureau, elle avait moins souffert de cette hypersensibilité. En juillet 2020, lors du réaménagement des locaux, elle avait été replacée sous une borne wifi. Après qu'elle avait indiqué à E_____, sa supérieure hiérarchique, qu'elle ne pouvait pas rester sous cette borne, aucune mesure ne lui avait été proposée. Elle avait alors sollicité G_____, qui lui avait demandé de lui remettre

un certificat médical, ce qu'elle avait fait. Après cela, son employeuse lui avait dit qu'elle allait trouver une solution. Elle avait continué à travailler sous la borne entre le 12 août 2020 (date de l'attestation médicale) et le 2 septembre 2020, souffrant alors de maux de tête de vertiges et d'insomnies. Faute de solution, elle avait débranché la borne wifi située au-dessus d'elle. Lors de l'entretien qu'elle avait eu avec E_____ et G_____ suite à cet évènement, il lui avait été dit qu'elle recevrait un avertissement écrit. Elle avait débranché une borne wifi en 2016 dans le bureau qui lui avait été attribué à son arrivée, avant qu'elle ne soit déplacée. Elle n'avait pas débranché de borne wifi en 2019.

Il lui avait été proposé de faire du télétravail au mois d'août 2020, mais techniquement cela n'était pas possible car il fallait, pour le graphisme, un ordinateur et des logiciels particuliers. Le télétravail effectué au début de l'année 2020 avait été compliqué car elle utilisait son propre matériel, qui n'était pas adapté. Elle n'avait pas été informée de ce que le télétravail serait alors temporaire, ni que les informaticiens étaient en train de chercher une solution.

k.d.b Entendue en qualité de représentante de A_____ SA, H_____ a déclaré que trois débranchements de bornes wifi étaient intervenus : la première fois au début de l'activité de B_____, la deuxième foi "*au milieu de son emploi*" et une dernière fois en août 2020. Après le réaménagement des bureaux en juillet 2020, il y avait effectivement une borne au-dessus du bureau de B_____. Des solutions avaient été proposées à cette dernière par E_____. Il lui avait été proposé de se déplacer dans un autre bureau où il n'y avait pas de borne. B_____ s'y était déplacée pendant environ deux semaines, puis était revenue dans son bureau initial. E_____ lui avait alors proposé de faire du télétravail le temps de trouver une solution. B_____ avait déjà effectué du télétravail de mars à juin 2020, en raison de la crise liée à la pandémie de COVID 19.

Il y avait eu, durant les précédentes années, des problèmes de comportement et d'attitude chez B_____. La question du débranchement des bornes était révélatrice de son comportement. Le travail de B_____ avait toujours été exécuté correctement mais son attitude ne pouvait plus être acceptée. Plusieurs remarques verbales lui avaient été adressées à ce sujet.

La raison du licenciement de B_____ ne tenait pas au débranchement de la borne wifi. C'était l'attitude générale de cette dernière qui avait rompu le lien de confiance, rendant la poursuite de la collaboration impossible.

k.d.c Entendue en qualité de représentante de A_____ SA, G_____ a déclaré que B_____ l'avait informée de la pathologie dont elle souffrait et lui avait remis des documents édictés par l'OMS à ce sujet. Elle lui avait demandé qu'elle lui remette une attestation médicale, ce qu'elle avait fait le 12 août 2020, puis quelle distance était nécessaire entre la borne et son espace de travail, ce à quoi elle

n'avait jamais reçu de réponse. Le 14 août 2020, B_____ l'avait appelée pour lui dire qu'elle avait débranché la borne. Elle lui avait alors proposé de faire du télétravail, ce que l'intéressée avait refusé. Elle lui avait également proposé de faire le travail administratif dans un autre bureau avec un ordinateur "*normal*", étant précisé que B_____ devait réaliser la partie graphique de son travail dans le bureau où se trouvait la borne. B_____ avait accepté ce "*spliting*" entre les deux bureaux pour ses deux activités le temps que E_____ revienne de vacances. Elle avait, avec E_____, reçu B_____ et lui avait alors indiqué qu'une solution serait trouvée. Le service informatique avait été informé de la situation et devait refaire des plans de réaménagement. Elle lui avait également dit qu'une décision serait prise suite au débranchement de la borne. Il n'y avait pas eu d'autres événements marquant suite à cet entretien.

k.d.d Entendue en qualité de témoin, I_____ a déclaré avoir travaillé au sein de A_____ SA de 2009 à 2019, d'abord en qualité de responsable ressources humaines puis en qualité de directrice ressources humaines. C'est elle qui avait recruté B_____, qui faisait partie de son équipe. Cette dernière lui avait parlé à une reprise d'une problématique d'ondes qu'elle rencontrait au travail, se plaignant de migraines. Il avait alors été convenu que B_____ change de place de travail.

Elle avait dû faire des remarques à B_____ sur son savoir-être. Elle avait tendance à "faire grossir" des situations qui n'étaient pas importantes, mais qui finalement le devenaient. Il s'agissait de problèmes relationnels. Elle avait perdu confiance en B_____, car celle-ci ne lui disait pas toujours la vérité. Il n'y avait pas de problème avec son savoir-faire. Cela étant, si elle commettait une erreur, elle pouvait la cacher, ce qui était désagréable. Elle avait eu plusieurs conversations avec B_____ au sujet de son savoir-être. Cette dernière ne s'était pas améliorée.

k.d.e Entendue en qualité de témoin, A_____ a déclaré avoir travaillé chez A_____ SA d'août 2019 à septembre 2021 en qualité de responsable marketing et communication. Elle avait connu B_____ dans le cadre de cette activité. Elle était sa supérieure hiérarchique. En 2020, les bureaux avaient été réaménagés. Il y avait une borne wifi contre le mur où était placé le bureau de B_____. Celle-ci avait fait savoir qu'elle était dérangée par la proximité de cette borne, ce qu'elle avait elle-même rapporté à G_____. Elle avait eu des échanges avec cette dernière à ce sujet. Des démarches avaient été entreprises, mais nécessitaient l'intervention des personnes responsables de l'informatique. Cela prenait un peu de temps. Après le réaménagement des bureaux, les vœux de B_____ concernant la problématique de la borne wifi avaient été pris en considération. Elle avait dû elle-même partir en France en raison d'un décès dans sa famille, mais avait, avant son départ, informé B_____ de ce qu'une solution serait trouvée. A son retour, elle avait appris l'incident du débranchement de la borne wifi, qui avait créé une alerte dans le réseau informatique.

A ce moment-là, elle avait eu un entretien avec G_____ et B_____ pour faire savoir à cette dernière qu'elle avait agi de manière fautive. Elle ne se souvenait pas si, à l'issue de cet entretien, il avait été dit à B_____ que des mesures ou des sanctions seraient prises. Elle n'avait pas compris pourquoi B_____ avait agi de cette manière, alors que la société était à l'écoute et cherchait des solutions.

Elle avait été surprise par le licenciement de B_____, qui travaillait bien. Elle n'avait pas eu de problème avec B_____ concernant son savoir-être. Cette dernière rencontrait toutefois des problèmes avec l'équipe, bien que la situation se soit améliorée "*en cours d'année*". Elle avait évalué B_____ en janvier 2020. Elle ne pensait pas avoir relevé des problèmes de comportement de cette dernière dans cette évaluation. Elle confirmait l'appréciation qu'elle avait faite, telle qu'elle ressortait de ses notes de préparation à l'entretien.

La décision de licencier B_____ venait de la hiérarchie. La majeure partie du travail de B_____ pouvait être réalisée à distance, mais effectivement certains programmes spécifiques n'étaient pas accessibles à distance, ce qui l'empêchait de réaliser certaines tâches.

k.d.f Entendu en qualité de témoin, J_____ a déclaré être employé de A_____ SA depuis 1997. La problématique rencontrée par B_____ en lien avec les ondes sur son lieu de travail lui avait été rapportée par K_____, employé de l'équipe informatique. A_____ SA n'avait jamais été indifférente aux symptômes que pouvaient rencontrer certains collaborateurs, étant précisé que d'autres personnes souffraient de ces symptômes. Les mesures qui étaient prises étaient soit le déplacement de l'antenne lorsque cela était possible, soit le déplacement du bureau du collaborateur. Une autre démarche avait également été prise en faveur des collaborateurs, à savoir l'augmentation du nombre d'antennes pour réduire leur puissance. A_____ SA avait opté pour des antennes un peu plus chères qui permettaient de s'adapter au trafic des données. Si personne n'utilisait le wifi, la puissance diminuait.

En 2020, lors du réaménagement des locaux, B_____ avait été placée sous une antenne wifi, le service informatique et des relations publiques ne s'étant pas rappelé de la problématique qu'elle rencontrait. Il avait ensuite été informé de ce que B_____ avait débranché la borne wifi. Discutant avec H_____ de ce débranchement, celle-ci lui avait indiqué qu'elle avait pris la décision de licencier B_____. Il lui avait répondu qu'il trouvait cela disproportionné s'agissant du débranchement d'une borne wifi. H_____ lui avait dit que c'était "*la goutte d'eau qui faisait déborder le vase*".

A_____ SA n'avait pas eu le temps de réagir au fait que B_____ se soit à nouveau retrouvée sous une borne wifi, celle-ci ayant débranché la nouvelle borne

dans les jours qui avaient suivi. Après le débranchement, E_____ avait fait déplacer B_____ dans un autre bureau, dans lequel il n'y avait pas de borne.

Lorsqu'une borne était débranchée, cela créait des alertes sur les téléphones portables des employés du service informatique. Lorsqu'il y avait une alerte, le service informatique ne partait pas du principe qu'une personne avait débranché la borne. Le "*desk*" n'avait pas trouvé l'origine de la panne et avait remonté la situation à K_____, qui avait découvert que la borne avait été débranchée.

Les bornes wifi étaient absolument indispensables à l'activité de A_____ SA.

k.d.g Entendue en qualité de témoin, L_____ a déclaré être employée en qualité d'assistance marketing par A_____ SA depuis octobre 2018. Depuis le départ de B_____, l'ambiance était meilleure au sein du service. Elle-même était soulagée du départ de B_____. L'ambiance était plus positive et elle ressentait moins de pression. La manière de penser de B_____ était négative. Elle formait, avec E_____ et B_____, une équipe de trois. Chaque point se transformait en réunion de crise avec B_____ qui relayait des propos négatifs comme "*on court à la catastrophe*", ce qui la stressait.

k.d.h. Entendue en qualité de témoin, C_____ a déclaré avoir travaillé au sein de A_____ SA d'août 2017 à juin 2019 en qualité de responsable marketing et communication. Elle était la supérieure hiérarchique de B_____. Dans le cadre de ses fonctions, elle avait dû faire, à plusieurs reprises, des remarques à B_____ portant sur son savoir-être. Sa relation avec B_____, dont le savoir-faire était très bon, était compliquée. Elle avait été témoin de critiques émises par B_____ envers la direction générale ainsi qu'à son égard. Elle avait surpris une conversation entre B_____ et une tierce personne, au cours de laquelle la première avait tenu des propos insultants à son égard. Elle n'avait pas reçu de plaintes de tiers quant à l'attitude de B_____. Elle se souvenait d'un épisode lors duquel B_____ s'était emportée et était devenue agressive verbalement vis-à-vis d'elle.

Après avoir surpris la conversation lors de laquelle B_____ avait eu des propos insultants à son égard, elle en avait parlé avec elle lors de *l'open de golf* de M_____. Elle lui avait alors dit que les propos tenus étaient inacceptables et qu'elles en reparleraient au retour de cette manifestation. Au retour, elle avait renouvelé son mécontentement et en avait discuté avec la direction car il lui était difficile de travailler dans ces conditions. Comme elle avait su, début 2019, qu'elle quitterait son poste, il n'était pas adéquat que des mesures soient prises. B_____ était consciente de son problème de savoir-être. Il avait été envisagé que B_____ effectue un *coaching* personnel.

En raison de l'attitude de B_____, elle pensait de plus en plus qu'il était nécessaire de "*se séparer d'elle*". Toutefois, elles n'étaient que deux au service

marketing et l'activité était soutenue. Elle n'envisageait donc pas de gérer seule cette activité et de devoir en parallèle lancer un processus de recrutement. Elle avait donc préféré "*laisser filer*" cette situation, qui n'était pas simple au quotidien. Il était également trop compliqué pour elle d'envisager des avertissements formels, alors que l'activité était soutenue et que B_____ assurait le travail quotidien à satisfaction.

k.d.i Entendu en qualité de témoin, N_____ a déclaré être employé de A_____ SA depuis 1983 en qualité d'informaticien. Il était intervenu en août 2020 suite au déclenchement d'alarmes de sécurité concernant une borne. Il avait identifié qu'il s'agissait d'une borne située dans le bureau de B_____. Celle-ci lui avait indiqué qu'elle avait débranché la borne. A partir du moment où ses collègues l'avaient informé qu'il y avait une alarme sur une borne, la "mise en route" de cette borne avait été effectuée dans les dix minutes. Il ne savait pas si cela avait entraîné des problèmes d'exploitation. Il avait indiqué à B_____ qu'elle ne pouvait pas débrancher cette borne. Si elle rencontrait des problèmes, elle devait en discuter avec sa hiérarchie.

Les bornes wifi étaient placées suite à une analyse de la couverture nécessaire. Pour déplacer une borne, il fallait refaire le calcul de couverture, afin d'éviter d'avoir des zones blanches.

k.d.j Entendu en qualité de témoin, K_____ a déclaré être employé par A_____ SA depuis trente-trois ans, en qualité de responsable de la recherche et du développement, étant également architecte du réseau informatique de l'entreprise. Il avait eu connaissance de la sensibilité de B_____ aux ondes. Il avait procédé à la planification du réseau sans fil de l'entreprise. Il avait effectué des ajustements car B_____ et d'autres collaborateurs souffraient d'électro-sensibilité. Les ajustements visaient à optimiser la couverture radio, ce qui consistait à dire que la puissance était réduite au minimum possible pour que le service soit assuré. C'était extrêmement complexe de procéder à des réajustements car il y avait beaucoup d'antennes, beaucoup de réflexion et les bâtiments étaient construits avec des matériaux différents, ce qui avait des effets sur l'homogénéité de la couverture. Des mesures particulières avaient été prises pour B_____. La puissance des ondes avait été diminuée jusqu'à 50 % en 2015, ce qui avait suscité des plaintes de certains collaborateurs qui ne pouvaient plus travailler correctement. Il était possible de moduler la puissance des bornes.

Quelques années plus tard, il avait installé un système d'alarme qui lui permettait d'identifier rapidement si une borne était débranchée ou défectueuse. Les valeurs d'émission étaient bien inférieures au seuil prévu par l'ordonnance sur la protection contre le rayonnement non-ionisant.

k.e Lors de l'audience du 31 mai 2022, les parties ont plaidé, persistant dans leurs conclusions respectives.

A l'issue de l'audience, le Tribunal a gardé la cause à juger.

D. Dans le jugement querellé, le Tribunal a retenu, en substance et sur la question encore litigieuse en appel, que le motif du congé allégué par l'appelante, soit la "*rupture du lien de confiance*" n'était pas la cause de la résiliation du contrat de travail, de même que les problèmes avérés de comportement de l'employée. Il ressortait au contraire de la chronologie des évènements que la cause du licenciement était le débranchement, par l'intimée, d'une borne wifi, lequel avait été motivé par son hypersensibilité aux ondes électromagnétiques. Ce geste ne pouvait pas être considéré comme un acte de défiance, d'insoumission ou de provocation. Il s'agissait plutôt d'un appel à l'aide de l'employée, dont la santé n'était pas protégée par son employeuse, malgré ses interpellations. Aussi, le congé donné par l'appelante – qui aurait plutôt dû protéger la santé de son employée – était abusif.

EN DROIT

1. **1.1** La voie de l'appel est ouverte contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), ce qui est le cas en l'espèce.

1.2 Interjeté en temps utile et selon les formes prévues par la loi (art. 311 CPC), l'appel est recevable.

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

1.4 Aux termes de l'art. 312 al. 1 CPC, l'instance d'appel notifie l'appel à la partie adverse pour qu'elle se détermine par écrit, sauf s'il est manifestement irrecevable ou infondé. La réponse à l'appel n'a toutefois aucune incidence sur l'objet du litige, de sorte que si l'intimée ne dépose pas de réponse à l'appel, l'instance d'appel peut statuer sur la base du dossier (ATF 144 III 394 consid. 4.1.1).

Aussi, le fait que l'intimée ait renoncé à exercer son droit de réponse et s'en soit "*rapportée à justice*" sans formuler de conclusion n'affecte pas le pouvoir d'examen de la Cour, qui statut sur la base du dossier.

2. **2.1** La Cour revoit le fond du litige avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC) et applique le droit d'office (art. 57 CPC). Elle peut dès lors apprécier à nouveau les preuves apportées, notamment les témoignages et les

déclarations des parties tels qu'ils ont été dûment consignés au procès-verbal, et parvenir à des constatations de fait différentes de celles de l'autorité de première instance (arrêts du Tribunal fédéral 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2 s. ; 4A_748/2012 du 3 juin 2013 consid. 2.1).

Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, elle le fait cependant uniquement sur les points du jugement que l'appelant estime entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante – et, partant, recevable –, pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3).

2.2 Le mémoire d'appel comprend une partie "*En fait*" composée de trente-neuf allégués. Cette partie est sans pertinence en tant qu'elle ne vise pas des griefs de constatations inexactes des faits. Cela étant, en tant que besoin, l'état de fait ci-avant a été rectifié et complété, de sorte que les griefs de l'appelante relatifs à la constatation inexacte des faits ont ainsi été traités, dans la mesure utile.

3. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu que le licenciement de l'intimée était fondé sur le fait que celle-ci avait débranché une borne wifi en raison de son hyper-sensibilité aux ondes électromagnétiques, problème que l'appelante n'avait pas pris en considération. Elle soutient que le licenciement était en réalité fondé sur la rupture du rapport de confiance, conformément à la motivation apportée, laquelle était due aux problèmes de comportement de l'intimée. Le jugement querellé était ainsi entaché d'erreurs, tant sur les faits retenus, que sur les conclusions juridiques qui en étaient tirés.

3.1.1 Chaque partie peut décider unilatéralement de mettre fin à un contrat de durée indéterminée (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 131 III 535 consid. 4.1). Ce droit est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'abus est en principe retenu lorsque le motif invoqué n'est qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'est pas constatable (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_224/2018 du 28 novembre 2018 consid. 3.1). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3 *in fine*; arrêt du Tribunal fédéral 4A_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 4.1). L'art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas de résiliation abusive, concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.2).

Le congé est abusif notamment lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO). Cette disposition vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires, le statut familial, ou encore la maladie, la séropositivité une situation de handicap ainsi que la religion (ATF 130 III 699 consid. 4.1, trad. in JdT 2006 I 193 et *in* SJ 2005 I 152; BRUCHEZ/ MANGOLD/ SCHWAAB, Commentaire du contrat de travail, 4ème éd. 2019, n. 3 ad art. 336 CO, pp. 377 s.).

Par préjudice grave porté au travail dans l'entreprise, il faut entendre par exemple le fait que la manière de se comporter au travail rend très pénible l'atmosphère de travail (SUBILIA/DUC, Droit du travail : éléments de droit suisse, 2e éd. 2010, n. 18 ad art. 336 CO, p. 557). Ainsi, le licenciement n'est en principe pas abusif lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère (par exemple : forte personnalité ; troubles de la mémoire ; caractère brouillon ; incapacité de décision) qui nuisent au travail en commun (arrêts du Tribunal fédéral 4A_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.4 à 2.6 ; 8C_826/2009 du 1er juillet 2010 consid. 4.4 ; DUNAND, *in* Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 33 ad art. 336 CO, pp. 666 s.). Il en va de même lorsque le congé est donné à l'employé qui, en raison de son caractère difficile, crée une situation conflictuelle nuisant notablement au travail en commun, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit (ATF 132 III 115 consid. 2.2, trad. in JdT 2006 I 152 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1).

Dans le même sens, est en principe abusif le licenciement notifié en raison d'une maladie, à moins qu'elle ne présente un lien avec le rapport de travail. Dès lors, l'employeur est en droit, suivant les circonstances, de résilier le contrat de travail d'un employé malade, après l'écoulement du délai de protection contre le congé donné en temps inopportun (cf. art. 336c CO), lorsque la maladie porte atteinte à la capacité de travail de l'employé (ATF 123 III 246 consid. 5, JdT 1998 I 300 ; arrêt du Tribunal fédéral 4C.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.2.2).

3.1.2 Aux termes de l'article 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité.

L'art. 328 al. 2 CO astreint l'employeur à prendre, pour protéger la vie, la santé et l'intégralité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique et adaptées aux conditions de l'exploitation, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui. Il doit notamment veiller à ne pas licencier le

travailleur selon des modalités stigmatisantes, avoir cherché à résoudre les conflits de personnalité et avoir procédé à des « *aménagements raisonnables* » afin de maintenir la relation de travail dans des situations où se présentent des difficultés liées à des aspects de la personnalité tels qu'un handicap, une maladie ou une religion (arrêts du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1 ; 4A_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.1).

Une violation grossière du contrat par l'employeur, notamment une atteinte grave de la personnalité du travailleur, peut rendre la résiliation abusive. L'abus réside dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels; ainsi, un congé donné en raison d'une diminution des prestations de travail de l'employé pourrait s'avérer abusif si cette réduction des prestations fournies par le travailleur trouvait son origine dans une situation de *mobbing* dont l'employeur n'aurait pas préservé son employé (ATF 125 III 70 consid. 2a).

3.1.3 En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "*preuve par indices*". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3; 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2; 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1).

3.2 En l'espèce, ainsi que l'ont retenu les premiers juges, l'appelante a résilié le contrat de travail de l'intimée le 2 septembre 2020 pour le 2 novembre 2020, motivant ultérieurement le congé par "*la rupture du lien de confiance*". Le Tribunal n'a pas retenu que tel était le motif réel du congé, ce que lui reproche l'appelante.

Le motif réel du congé doit donc être recherché.

Ainsi que l'a relevé le Tribunal, sans être critiqué par les parties sur ce point, la qualité du travail de l'intimée a toujours donné satisfaction. Il en allait en revanche différemment de son comportement. Il a en effet été établi que l'intimée s'était vue, à de nombreuses reprises, reprocher un manque de "*savoir-être*", notamment à l'occasion des entretiens du 28 mars 2018 et du 18 septembre 2018. C_____, qui était sa supérieure hiérarchique jusqu'à fin 2019, avait même envisagé de la

licencier et entretenait une relation conflictuelle avec elle, ainsi que cela ressort de ses déclarations au Tribunal.

Après le départ de C_____ fin 2019 et l'arrivée de E_____ en tant que supérieure hiérarchique de l'intimée, le comportement de cette dernière s'est avéré meilleur. Il a été relevé dans les notes prises par E_____ pour la préparation de l'entretien annuel d'évaluation et de développement de janvier 2020, dont la teneur a été confirmée par son témoignage, que le "*savoir-être*" de l'intimée s'était amélioré, mais n'était toujours pas à un niveau satisfaisant. Dans le même sens, le témoin E_____ a déclaré ne rencontrer aucune difficulté relationnelle avec l'intimée, mais avoir pu constater que cette dernière rencontrait des difficultés avec l'équipe, bien que la situation se soit améliorée au cours de l'année 2020.

L'appelante n'a d'ailleurs pas établi avoir eu de quelconque raisons de se plaindre de l'intimée en 2020, sous réserve du débranchement d'une borne wifi par cette dernière le 14 août 2020.

A raison de ce débranchement, l'intimée a été reçue en entretien le 20 août 2020 par G_____ et E_____ qui lui ont reproché d'avoir agi de manière fautive. Le licenciement de l'intimée est intervenue une dizaine de jours plus tard, sans qu'aucun manquement ne lui soit reproché dans l'intervalle.

Cette chronologie constitue, ainsi que l'ont retenu les premiers juges, un fort indice que le débranchement d'une borne wifi le 14 août 2020 par l'intimée a joué un rôle déterminant dans la décision de l'appelante de la licencier.

Ce constat est au demeurant corroboré par les déclarations du témoin E_____ qui a déclaré que le licenciement avait été prononcé pour cette raison, de même que par les déclarations du témoin J_____ qui a déclaré que H_____ lui avait dit que cet évènement était "*la goutte d'eau qui avait fait déborder le vase*".

Par ailleurs, le fait que le comportement de l'intimée, bien qu'insatisfaisant, se soit amélioré depuis la fin de l'année 2019 constitue un indice supplémentaire que ce n'est pas le manque de savoir-être de l'intimée qui a motivé son licenciement, puisqu'aucun manquement de cette dernière n'a été démontré pour la période suivant son entretien de janvier 2020, à l'occasion duquel l'amélioration de son comportement – qui restait certes insuffisant – avait été constaté.

C'est donc à raison que le Tribunal a retenu, sur la base d'indices concordants, que le motif réel du licenciement tenait au fait que l'intimée avait débranché la borne wifi située à proximité de son bureau, et non pas à la rupture du lien de confiance, dont la véracité n'avait pas été démontrée.

Il convient donc de se pencher sur les circonstances qui ont conduit l'intimée à agir de la sorte.

Cette dernière souffrait, depuis le début de sa prise d'emploi chez l'appelante, de divers symptômes qu'elle attribuait à une hypersensibilité aux ondes électromagnétiques, maladie qui était connue de l'appelante qui avait d'ailleurs, peu après la prise d'emploi de l'intimée, pris des mesures adéquates pour limiter l'exposition de cette dernière aux ondes, protégeant ainsi sa santé conformément à ses obligations.

Lorsqu'en juillet 2020, les bureaux de l'appelante ont été réaménagés, l'intimée s'est retrouvée à un poste de travail à proximité d'une borne wifi, ce dont elle s'est immédiatement plainte auprès de sa hiérarchie, signalant ainsi que son poste de travail n'était pas en adéquation avec sa maladie. A la demande de l'appelante, l'intimée a fourni une attestation médicale le 12 août 2020, aux termes de laquelle elle présentait des "*symptômes et conditions diagnostiques établies par l'OMS compatible avec une hypersensibilité électromagnétique*".

L'appelante soutient avoir alors proposé des mesures à l'intimée pour protéger sa santé, notamment lui avoir proposé de changer de bureau (du moins pour l'accomplissement de certaines tâches) et d'effectuer du télétravail.

Cela étant, il ressort de l'instruction que lesdites mesures ont été, en réalité, proposées à l'intimée après que celle-ci a débranché la borne wifi le 14 août 2020. En particulier, le témoin G_____ a déclaré qu'elle avait proposé à l'intimée de faire du télétravail ou d'occuper un autre bureau qu'après que celle-ci a débranché la borne wifi, ce qui est corroboré par le témoignage de J_____. De même, il ressort du témoignage de E_____ qu'elle avait indiqué à l'intimée, après les plaintes de cette dernière, qu'une solution serait trouvée, sans néanmoins prendre à ce moment-là de mesures concrètes, lesquelles étaient pourtant possibles. L'appelante a donc manqué à son obligation de protéger la santé de l'intimée, en ne prenant pas immédiatement les mesures commandées par la situation. Le fait que l'intimée se soit dite réfractaire au télétravail n'y change rien, dans la mesure où cette proposition lui a été adressée après l'évènement litigieux.

Ainsi que l'a relevé à raison le Tribunal, le débranchement de cette borne wifi par l'intimée découlait de la souffrance importante qu'elle endurait du fait de sa maladie et de l'absence de solution proposée par son employeur en violation de l'art. 328 al. 1 CO.

Aussi, dans la mesure où le motif réel du licenciement de l'intimée tient au débranchement par celle-ci d'une borne wifi et qu'elle a agi ainsi en raison de l'absence de prise en considération fautive de sa maladie par l'appelante, c'est à raison que le Tribunal a retenu que le licenciement était abusif. Il n'est pas déterminant que cette réaction de l'intimée ait été une démonstration supplémentaire de son comportement inadéquat, dans le mesure où cette réaction a été causée par l'absence fautive de protection de sa santé par l'appelante, à

l'instar de la situation où la diminution des prestations de travail fournies par le travailleur trouve son origine dans une situation de *mobbing* dont l'employeur ne l'aurait pas préservé (*cf.* ATF 125 III 70 consid. 2a). De même, les prétendues conséquences dommageables subies par l'appelante par le débranchement de cette borne, lesquelles n'ont pas été établies, n'affectent pas le présent raisonnement.

Par conséquent, le jugement querellé sera confirmé en tant qu'il tient le licenciement donné à l'intimée par l'appelante le 2 septembre 2020 pour abusif.

4. La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC).

Il n'est pas alloué de dépens dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

PAR CES MOTIFS,

La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 22 septembre 2022 par A_____ SA contre les chiffres 3 et 5 du dispositif du jugement JTPH/260/2022 rendu le 22 août 2022 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/27320/2022.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Jocelyne DEVILLE CHAVANNE, présidente; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salariée; Monsieur Javier BARBEITO, greffier.

La présidente :	Le greffier :
Jocelyne DEVILLE CHAVANNE	Javier BARBEITO

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.