



POUVOIR JUDICIAIRE

C/7368/2024

ACJC/630/2026

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU MARDI 7 AVRIL 2026

Entre

Madame A_____, domiciliée _____ [GE], appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 27 mars 2025 (JTPH/98/2025), représentée par Me Joanna BÜRGISSER, avocate, BÜRGISSER AVOCATS, avenue de Frontenex 5, 1207 Genève,

et

B_____/ **C**_____ **SARL**, sise _____ [GE], intimée, représentée par Me Romain FELIX, avocat, SULMONI & FÉLIX, rue de Saint-Léger 2, 1205 Genève.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 14 avril 2026.

EN FAIT

A. a. Par jugement JTPH/98/2025 du 27 mars 2025, notifié aux parties le 31 du même mois, le Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal), statuant par voie de procédure simplifiée, a, à la forme, déclaré recevable la demande en exécution du droit d'accès à des données personnelles formée par A_____ contre B_____/C_____ SARL (ch. 1 du dispositif) et a renoncé à ordonner la production, par B_____/C_____ SARL, du "*calendrier de conservation des enregistrements de B_____*" (ch. 2) ainsi qu'à procéder à l'audition de la témoin D_____ (ch. 3).

Sur le fond, il a débouté A_____ de sa demande (ch. 4), a dit qu'il ne serait pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens (ch. 5) et a débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 6).

b. Par acte déposé au greffe de la Cour de justice le 15 mai 2025, A_____ a formé appel à l'encontre dudit jugement. Elle a conclu, sous suite de frais, à son annulation et, cela fait, à ce qu'il soit ordonné à B_____/C_____ SARL de lui communiquer par écrit et sous forme électronique, dans un délai de trente jours et gratuitement, les informations suivantes, existantes au 28 mars 2024 :

- toutes ses données personnelles stockées ou traitées par B_____/C_____ SARL, le support (disque dur, documents papiers, etc.) n'ayant aucune importance (let. a),

- la finalité du traitement (let. b),

- la durée de conservation des données personnelles (let. c),

- les informations disponibles sur l'origine des données personnelles, dans la mesure où ces données n'ont pas été collectées auprès d'elle (let. d),

- le cas échéant, les sous-traitants et tout autre destinataire, auxquels des données personnelles sont communiquées, ainsi que le nom de l'État vers lequel elles sont communiquées (let. e),

- le cas échéant, les garanties prévues pour garantir un niveau de protection approprié (let. f),

- les analyses d'impact, ou autres éléments, réalisés, particulièrement dans le cadre du transfert des données à l'étranger, ainsi que les mesures prises en vue de garantir la sécurité des données personnelles (let. g),

en précisant que cette requête couvrirait l'ensemble de ses données personnelles au sens de l'art. 25 LPD.

Elle a également conclu à ce qu'il soit ordonné à B_____/C_____ SARL de confirmer que ces informations étaient complètes et exactes et qu'elles n'avaient pas été modifiées ou supprimées depuis sa requête d'accès du 28 février 2024, B_____/C_____ SARL devant, pour le surplus, être déboutée de toutes autres conclusions.

c. Aux termes de son mémoire de réponse déposé le 16 juin 2025 au greffe de la Cour de justice, B_____/C_____ SARL a conclu, sous suite de frais, au rejet de l'appel et au déboutement de A_____ de toutes autres conclusions.

Elle a déposé une pièce nouvelle, soit une ordonnance rendue le 10 juin 2025 par le Tribunal dans une procédure parallèle (C/1_____/2024; pièce no 1).

d. A_____ a répliqué le 13 août 2025 et B_____/C_____ SARL a dupliqué le 15 septembre 2025, persistant dans leurs conclusions respectives.

e. Les parties se sont encore déterminées les 19 septembre, 6 octobre et 15 octobre 2025.

B_____/C_____ SARL a produit une pièce nouvelle, soit un mémoire de réplique déposé le 19 août 2025 par A_____ dans la procédure parallèle C/1_____/2024 (pièce no 2).

f. Par plis séparés du 31 octobre 2025, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

B. Les éléments de fait pertinents suivants résultent de la procédure :

a. B_____/C_____ SARL est une société de droit suisse active dans le conseil en financement structuré dans le domaine du négoce de matières premières, dont le siège se situe à E_____ (Genève).

b. A_____ a été engagée au sein du Groupe B_____ en août 2009.

A partir du 1^{er} décembre 2013, elle a travaillé au sein de B_____/C_____ SARL en qualité de *Structurer* dans le département *TSF (Trade & Structure Finance) Trader Department*.

Le salaire annuel convenu était de 200'000 fr. A_____ était en outre éligible à participer au plan du bonus discrétionnaire *TSF*.

Le contrat de travail prévoyait que, en accord avec les lois suisses de protection des données, A_____ consentait à ce que ses données personnelles soient transférées hors de Suisse et divulguées à des managers choisis (*selected*) ainsi qu'à des employés des ressources humaines.

c. A_____ a été inscrite au registre du commerce comme titulaire d'une procuration individuelle en faveur de B_____/C_____ SARL de décembre 2013 à mai 2024.

B_____/C_____ SARL a allégué que lorsqu'un employé était inscrit au registre du commerce pour une société suisse du Groupe B_____, seule une copie de son passeport était demandée.

d. A_____ a eu des managers qui étaient situés à l'étranger, soit F_____ aux Etats-Unis et G_____ à Singapour.

e. A_____ a obtenu une promotion avec effet au 1^{er} juin 2022 et son salaire annuel brut de base a été augmenté à 230'000 fr.

f. Les 7 juillet 2020, 25 octobre 2021 et 3 octobre 2022, A_____ a suivi des formations internes en matière de protection des données.

g. Les données électroniques des employés des sociétés suisses du Groupe B_____ sont stockées sur un serveur aux Pays-Bas, avec un *backup* en Allemagne. L'accès à ces données est réservé aux personnes autorisées, principalement aux ressources humaines, et limité aux informations nécessaires à l'exercice de leur fonction.

h. Le Groupe B_____ a adopté des Règles d'entreprise contraignantes (*Binding Corporate Rules* ou BCR) encadrant les transferts internationaux de données personnelles au sein du groupe. Ces règles ont été approuvées aux Pays-Bas en 2013. En 2015, le Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence (PFPDT) a confirmé leur conformité à la loi suisse sur la protection des données.

i. Le Groupe B_____ a établi à l'attention de ses employés une notice d'information sur le traitement des données personnelles, indiquant le type d'informations collectées (ch. 1), la finalité des traitements opérés (ch. 2), les principes applicables au traitement (ch. 3), les destinataires des données (ch. 4), l'exercice des droits à disposition des employés (ch. 5) ainsi que les modalités de conservation des données (ch. 6).

Le chiffre 1 de ce document indiquait que le groupe recueillait "*entre autres*" les catégories suivantes d'informations :

- les coordonnées, telles que l'adresse, le numéro de téléphone et l'adresse e-mail, etc.;
- les informations financières, telles que le salaire, les détails du compte bancaire, l'utilisation de la carte de crédit d'entreprise, les avantages sociaux, etc.;

- les informations de recrutement, comme des CV, des formulaires de candidature, etc.;
- les informations sur la carrière, comme des évaluations ou des évaluations de performance, des dossiers disciplinaires, des détails sur les compétences et l'expérience, des dossiers d'absence, etc.;
- les informations sur l'utilisation des actifs du groupe, tels que les ordinateurs et le téléphone, etc., lorsque les informations sont pertinentes et peuvent être collectées en vertu de la législation locale;
- les images de vidéosurveillance et informations de visite pour les visiteurs des sites du groupe.

Le chiffre 6 précisait que le groupe conservait les informations d'ordre professionnel conformément au "*calendrier de conservation des enregistrements de B_____*", accessible via un lien. Il était également indiqué que les employés pouvaient s'adresser au Bureau mondial du respect de la vie privée (ch. 5 et 6).

Devant le Tribunal, A_____ a déclaré se souvenir avoir reçu ce type de document sous cette forme, mais ne plus se rappeler si elle l'avait reçu chaque année. Il était possible qu'à une ou deux reprises elle ne l'ait pas lu dans son intégralité, car ce n'était pas une priorité face à son travail. Elle n'avait pas posé de questions concernant ce document.

j. Le Groupe B_____ a également établi, à l'attention de ses employés, une notice d'information concernant les règles d'entreprise contraignantes (BCR) du groupe. Un lien direct vers ce document figurait au chiffre 4 de la notice d'information sur le traitement des données personnelles.

A_____ a déclaré ne pas se souvenir de ce document, mais qu'il se pouvait qu'elle en ait eu connaissance dans le cadre de réunions auxquelles elle avait participé.

k. Le Groupe B_____ demande régulièrement aux responsables hiérarchiques de vérifier les données des membres de leur équipe.

l. Le 30 novembre 2023, le Groupe B_____ a adressé à ses employés un courriel ayant pour objet "*Year-end data validation campaign*" (campagne de validation des données de fin d'année), par lequel il les invitait à vérifier et, le cas échéant, à corriger leurs données personnelles figurant dans leur "*profil MyHR*".

m. A_____ a été incapable de travailler pour cause de maladie du 15 juin 2023 au 31 janvier 2024.

Par courriel du 16 juin 2023, elle a adressé un certificat médical à F_____ et à G_____, avec en copie la responsable des ressources humaines, H_____.

Par courriel du 18 décembre 2023, elle leur a transmis un autre certificat médical.

n. Par courrier recommandé du 19 décembre 2023, B_____/C_____ SARL a licencié A_____ pour le 31 mars 2024.

o. Par courrier recommandé du 20 décembre 2023, A_____ a indiqué à B_____/C_____ SARL que le congé était nul, son incapacité de travail à compter du 16 novembre 2023 étant due à une autre cause que celle ayant débuté le 15 juin 2023. Elle a en outre précisé qu'à la date du licenciement, elle était en incapacité totale de travail en raison d'une forte fièvre.

p. Par courrier recommandé du 26 décembre 2023, B_____/C_____ SARL a à nouveau licencié A_____ pour le 31 mars 2024.

q. Par courrier recommandé du 5 janvier 2024, A_____ a rappelé à B_____/C_____ SARL que la période de protection contre les congés n'était pas échue, un nouveau délai naissant à chaque nouvelle cause d'incapacité, et qu'en conséquence le second licenciement était également nul.

Elle a ajouté que si B_____/C_____ SARL souhaitait si ardemment qu'elle quitte la société, elle pourrait envisager un départ dans la dignité, à savoir avec une communication adéquate à l'interne et à l'externe, une libération de la clause de non-concurrence, un excellent certificat de travail et une indemnité de départ.

r. Le 15 janvier 2024, A_____ a adressé un courriel à la responsable des ressources humaines monde et à la responsable du département *Diversity, Equity and Inclusion*.

Elle a exposé que depuis qu'elle avait sollicité, en juin 2022, une augmentation de salaire et demandé à être traitée sur un pied d'égalité avec ses collègues masculins, sa situation au sein de la société était devenue difficile. Il lui avait en outre été indiqué, en juillet 2023, qu'aucun bonus ne lui serait versé alors qu'elle avait perçu un bonus d'environ 230'000 fr. au cours des quatre années précédentes.

Elle a exprimé le souhait que B_____/C_____ SARL lui propose un nouveau poste en Suisse ou qu'à défaut, un accord de départ soit conclu, prévoyant notamment une indemnité d'au minimum une année de salaire ainsi qu'une indemnité pour tort moral de 100'000 fr.

s. Par courrier recommandé du 1^{er} février 2024, B_____/C_____ SARL, faisant suite à un entretien du même jour avec A_____, a maintenu le licenciement avec

effet au 31 mars 2024 en précisant que, dans l'hypothèse où celui-ci ne serait pas valide, elle résiliait le contrat de travail pour le 31 mai 2024.

A_____ a été libérée de son obligation de travailler avec effet immédiat.

B_____/C_____ SARL a joint plusieurs documents à ce courrier, dont une autorisation à signer par A_____ afin d'autoriser son manager à accéder à toutes ses données contenues dans son ordinateur et sur le serveur.

t. Le 5 février 2024, A_____ a demandé aux ressources humaines de B_____/C_____ SARL des modifications de ses données personnelles, soit l'ajout de sa nationalité suisse et le changement de son adresse.

u. Par courrier du 7 février 2024, B_____/C_____ SARL a répondu aux courriers de A_____ des 20 décembre 2023 et 5 janvier 2024. Elle a indiqué refuser de donner suite à sa demande de versement d'une indemnité de départ et/ou d'une indemnité pour tort moral. Elle a en outre ajouté qu'elle l'avait libérée de la prohibition de faire concurrence et qu'elle recevrait un certificat de travail à la fin des rapports de travail.

v. Le même jour, A_____ a récupéré les données privées (non professionnelles) stockées sur son ordinateur.

w. Par courrier du 28 février 2024 adressé à B_____/C_____ SARL, A_____ a fait opposition à son licenciement, affirmant qu'il était abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO et discriminatoire au sens de l'art. 3 al. 2 LEg. Elle a demandé que les motifs de son licenciement lui soient communiqués et qu'une copie complète de son dossier personnel lui soit transmise sur la base des art. 328b CO et 25 LPD. Elle a en outre requis, à titre provisionnel, la conservation et l'archivage de sa boîte email et refusé, en l'état, de signer l'autorisation d'accès aux informations personnelles transmises. Enfin, elle a réclamé le paiement de son bonus 2023 d'ici la fin du mois, ainsi que de la différence entre le salaire perçu à compter du 1^{er} juin 2022 et celui de ses collègues masculins pour un poste équivalent pendant la période correspondante, dont le montant était à déterminer.

x. Par courrier du 27 mars 2024, B_____/C_____ SARL a répondu à A_____ que son licenciement avait été décidé en raison de ses prestations insuffisantes ainsi que des incertitudes liées à sa capacité de travail.

Elle lui a également indiqué qu'elle ne donnerait pas suite à sa requête en remise de son dossier personnel en raison de son caractère abusif. Il ressortait en effet clairement de son attitude qu'elle demandait l'accès à ses données personnelles dans l'unique but d'obtenir des moyens de preuve en vue d'un futur procès prud'homal. En particulier, aucun lien avec la protection des données (vérification

de l'exactitude des données, respectivement de la licéité de leur traitement) ne ressortait de son courrier du 28 février 2024.

- C. a.** Le 28 mars 2024, A_____ a saisi l'autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête en conciliation à l'encontre de B_____/C_____ SARL visant à ce que l'intégralité de ses données personnelles lui soient communiquées.

A l'appui de sa requête, elle a exposé qu'ayant travaillé quinze ans au sein du groupe B_____, un grand nombre d'informations personnelles la concernant avaient été collectées, dont elle souhaitait vérifier l'exactitude et la pertinence ainsi qu'identifier celles qui ne seraient plus justifiées ou devraient être rectifiées.

b. Une audience de conciliation s'est tenue le 6 juin 2024, sans succès, de sorte qu'à l'issue de celle-ci, une autorisation de procéder a été délivrée à A_____.

c. Le 9 juillet 2024, A_____ a déposé auprès du Tribunal une demande simplifiée en exécution du droit d'accès aux données personnelles.

Elle a pris des conclusions similaires à celles formulées dans le cadre de son appel (cf. supra let. A.b).

A l'appui de sa demande, A_____ a notamment allégué qu'un grand nombre d'informations personnelles avaient été collectées et accumulées tout au long de ses quinze ans d'activité au sein du Groupe B_____, par les ressources humaines, son département ou dans sa messagerie électronique. Elle n'avait pas été invitée à en prendre connaissance ou, le cas échéant, à les rectifier. Elle n'avait en outre reçu aucune information indiquant dans quels pays ses données étaient transférées, ni à quelles personnes elles étaient divulguées, ni sur la teneur des informations divulguées. Elle entendait donc vérifier que les données personnelles contenues dans son dossier étaient correctes et nécessaires ainsi qu'identifier celles qui n'auraient plus de raison de s'y trouver ou devraient être rectifiées.

Elle avait un intérêt évident à connaître le contenu des données personnelles conservées par B_____/C_____ SARL car les certificats de travail ainsi que les références que le service du personnel pourrait être amené à faire seraient basés sur ces données. En outre, ayant été inscrite au registre du commerce en qualité de titulaire d'une procuration individuelle, il était légitime qu'elle contrôle la pertinence des attestations de poursuites et extraits du casier judiciaire détenus par B_____/C_____ SARL et, le cas échéant, qu'elle en demande la destruction. Enfin, la transmission de ses données à l'étranger, notamment aux États-Unis et à Singapour, pays ne présentant pas un niveau de protection adéquat selon le Conseil fédéral, sans qu'elle en ait été informée, justifiait d'autant plus sa demande d'accès à ses données personnelles.

En refusant de lui donner accès à ses propres données, B_____/C_____ SARL avait violé non seulement son droit d'accès (art. 13 Cst. et 25 LPD), mais également son droit de lui faire corriger ou supprimer les données qui n'auraient plus lieu de s'y trouver (art. 32 LPD).

d. B_____/C_____ SARL a conclu au rejet de la demande en exécution du droit d'accès aux données personnelles formée par A_____.

Elle a notamment allégué qu'elle accordait une grande importance au respect des règles applicables en matière de protection des données. Elle informait de manière complète et régulière ses employés à ce sujet et ce dès leur embauche. Elle leur fournissait régulièrement une notice d'information relative au traitement de leurs données personnelles, les informait de l'existence des Règles d'entreprises contraignantes et de leurs implications, rappelait régulièrement à ses employés de mettre à jour leurs données et demandait annuellement aux responsables hiérarchiques de mettre à jour les données des membres de leur équipe.

B_____/C_____ SARL a également allégué que A_____ avait régulièrement suivi des formations internes en matière de protection des données et que, jusqu'à son licenciement, elle n'avait jamais manifesté la moindre préoccupation concernant le traitement de ses données personnelles, n'avait jamais posé de questions concrètes à ce sujet et n'avait jamais demandé d'accès à celles-ci. Elle ne s'était en outre jamais inquiétée du fait qu'elles puissent être communiquées à l'étranger. Au contraire, elle avait spontanément envoyé, à plusieurs reprises et sans utiliser la fonction "*chiffrement des emails*" ou un mot de passe, des informations concernant sa santé par email à ses supérieurs, qui étaient basés à Singapour et aux Etats-Unis. Par ailleurs, à la suite des deux premiers licenciements des 19 et 26 décembre 2023, elle n'avait pas demandé de copie de son dossier personnel, ni formulé de demande d'accès à ses données personnelles. Elle avait attendu son troisième licenciement pour solliciter, pour la première fois, la remise d'une copie complète de son dossier personnel.

B_____/C_____ SARL a fait valoir qu'au vu des faits décrits ci-dessus, A_____ ne poursuivait aucun objectif de protection des données. Son unique but était manifestement d'obtenir des preuves en vue du procès civil intenté auprès du Tribunal le 31 mai 2024, dans lequel elle faisait d'ores et déjà valoir des prétentions élevées (cf. infra let. D.b). L'abus de droit était donc patent.

e. Une audience de débats a eu lieu le 7 janvier 2025, lors de laquelle les parties ont été entendues par le Tribunal.

e.a A_____ a indiqué qu'elle ne tenait pas à se déterminer sur les allégués de la réponse. Elle a précisé qu'elle ne contestait pas "*absolument un allégué de la réponse en particulier mais certains allégués, notamment ceux* [relatifs à son

attitude en lien avec la protection des données], *mérit[ai]ent quelques explications*".

A_____ a déclaré qu'elle n'avait, formellement, durant les rapports de travail, jamais posé de questions à son employeur au sujet de la protection des données car elle craignait qu'une telle démarche soit perçue comme un manque de confiance ainsi qu'une attitude incompatible avec un rôle de leader. Ses interrogations ne portaient pas sur le traitement de ses données personnelles telles que son prénom, mais sur les enregistrements des conversations téléphoniques ainsi que des réunions d'équipe. Elle avait en revanche eu des discussions informelles à ce sujet avec ses collègues du même *desk* ainsi qu'avec les membres de la direction présents sur place. Elle avait en outre, à une reprise, demandé oralement au département informatique ce qu'il en était des données enregistrées lors de conversations téléphoniques avec son téléphone portable.

A_____ a précisé qu'elle était informée des modifications des règlements en matière de protection des données. Ceux-ci avaient beaucoup évolué depuis qu'elle avait commencé à travailler chez B_____/C_____ SARL. Par exemple, au début de son engagement, les conversations n'étaient pas enregistrées.

e.b B_____/C_____ SARL, soit pour elle H_____, employée de la société depuis 2015 et responsable RH depuis 2017, a notamment déclaré que les données personnelles sous format papier des employés étaient stockées dans des meubles anti-feu à Genève. Les données personnelles électroniques stockées aux Pays-Bas ou sous format papier en Suisse ne comprenaient pas l'ensemble des informations mentionnées au chiffre 1 de la notice d'information sur le traitement des données personnelles. A titre d'exemple, n'y figuraient pas l'utilisation de la carte de crédit de l'entreprise, le CV, les dossiers d'absences, les certificats médicaux et les dossiers disciplinaires. Seules les dates d'absence étaient enregistrées dans le système.

Les évaluations annuelles étaient conservées aux Pays-Bas et les dossiers disciplinaires ainsi que les certificats médicaux transmis par courriel sur le serveur informatique suisse. Le courriel était supprimé automatiquement après trois ans mais pouvait l'être volontairement plus tôt. Les employés avaient pour consigne de ne jamais envoyer de certificats médicaux directement à la société, mais au *broker* chargé de leur gestion, et ce pour des questions de protection des données. A sa connaissance, les conversations téléphoniques et les réunions d'équipe n'étaient pas enregistrées, sauf autorisation des participants. Lorsque tel était le cas, elle pensait que les enregistrements étaient conservés six mois. Elle ne savait pas où ils étaient stockés. Elle ignorait également où étaient conservées les informations relatives aux cartes de crédit professionnelles. Les dossiers personnels des collaborateurs sous format papier et électronique étaient conservés dix ans après la fin des rapports de travail, puis détruits.

H_____ a également précisé que seules elle-même et son équipe, composée de deux personnes, à Genève, avaient accès aux données papiers et aux dossiers électroniques. Les managers de A_____ pouvaient avoir accès à certaines données la concernant quel que soit le pays où ils étaient situés soit, entre autres, à son nom, son prénom, son grade, sa carrière, la clause de non-concurrence et les évaluations périodiques, soit les données générales dont un manager avait besoin pour gérer son équipe. Il existait également un système RH sur lequel d'autres données électroniques étaient stockées. Seules son équipe et elle-même à Genève avaient accès à toutes ces informations. D'autres personnes pouvaient avoir accès à des informations plus réduites. Plusieurs autorisations étaient requises lors de la demande d'accès à certains documents.

H_____ a en outre déclaré que A_____ ne lui avait posé aucune question concernant la protection des données, même de manière informelle. Elle doutait que A_____ ait pu avoir des craintes à aborder ce sujet, car c'était une personne très franche, qui n'avait pas "*la langue dans sa poche*". Elles avaient pu discuter de nombreux sujets.

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

D. Parallèlement à la présente procédure, A_____ a introduit deux autres procédures :

a. Le 29 mai 2024, A_____ a déposé auprès du Tribunal des prud'hommes une requête de mesures superprovisionnelles et provisionnelles tendant à la constatation de la nullité de son licenciement du 26 décembre 2023, à l'annulation de son licenciement du 1^{er} février 2024 et à son réengagement provisoire pour la durée de la procédure (C/2_____/2024).

Par jugement JTPH/144/2024 du 30 mai 2024, la présidente du Tribunal a rejeté la requête de mesures superprovisionnelles au motif que les circonstances décrites et les pièces produites ne rendaient pas vraisemblable une urgence particulière justifiant le prononcé immédiat des mesures requises.

Par jugement JTPH/184/2024 du 15 juillet 2024, le Tribunal a rejeté la requête de mesures provisionnelles, considérant que B_____/C_____ SARL avait reconnu que le congé signifié le 26 décembre 2023 était nul et que A_____ n'avait pas rendu vraisemblable que la résiliation de son contrat de travail ne reposait pas sur un motif justifié et faisait suite à une réclamation qu'elle aurait adressée à son ancien employeur.

b. Par demande déposée en conciliation le 31 mai 2024 et introduite devant le Tribunal des prud'hommes le 11 novembre 2024, A_____ a assigné B_____/C_____ SARL en paiement de la somme totale de 733'024 fr. 20, à

titre salaire des mois d'avril et mai 2024, de différence de salaire entre le salaire perçu et le salaire non-discriminatoire et de complément de bonus. Elle a également conclu à l'annulation de son licenciement du 1^{er} février 2024 et à sa réintégration (C/1_____/2024).

B_____/C_____ SARL a répondu le 4 juin 2025.

Par ordonnance du 10 juin 2025, le Tribunal a ordonné un second échange d'écritures au vu de la complexité de l'affaire.

- E.** Aux termes du jugement entrepris, le Tribunal a retenu que, dans la mesure où A_____ avait renoncé à se déterminer sur les allégués de la réponse, ceux-ci devaient être tenus pour établis. Il était ainsi établi que A_____, bien qu'informée de manière complète et régulière en matière de protection des données par B_____/C_____ SARL, n'avait formulé aucune demande d'accès à ses données personnelles, ni posé de questions ou exprimé de préoccupations quant à leur traitement durant les rapports de travail. Elle ne s'était pas davantage inquiétée du fait que ses données puissent être communiquées à l'étranger. Au contraire, elle avait spontanément envoyé par courriel, à plusieurs reprises et sans utiliser la fonction "*chiffrement des emails*" ou un mot de passe, des informations concernant sa santé à ses supérieurs, qui étaient basés à Singapour et aux Etats-Unis. Ses allégations relatives à d'éventuelles craintes de poser des questions sur la protection des données n'étaient pas crédibles, compte tenu de l'importance accordée par B_____/C_____ SARL au respect des règles en la matière ainsi que des déclarations de la représentante de celle-ci, et ses prétendues discussions informelles à ce sujet n'étaient aucunement démontrées.

Le Tribunal a également retenu que, dans ses courriers des 20 décembre 2023, 5 janvier 2024 et 15 janvier 2024, adressés à B_____/C_____ SARL postérieurement aux licenciements des 19 décembre et 26 décembre 2023, A_____ n'avait pas sollicité un accès à ses données personnelles. Elle n'avait pas davantage formulé une telle demande lorsqu'elle avait requis, début février 2024, la modification de certaines données la concernant. Ce n'était que le 28 février 2024 qu'elle avait, pour la première fois, demandé une copie complète de son dossier personnel, sans motiver sa demande, alors qu'elle avait déjà été licenciée et qu'elle contestait la validité du congé. Par ailleurs, trois mois plus tard, les 29 et 31 mai 2024, elle avait introduit successivement une requête de mesures superprovisionnelles et provisionnelles ainsi qu'une demande en paiement. La justification selon laquelle elle souhaitait vérifier l'exactitude de ses données personnelles n'avait été invoquée pour la première fois que dans sa demande d'accès du 9 juillet 2024, de sorte que, vu sa tardiveté, elle ne pouvait être prise en compte pour déterminer le but initialement poursuivi.

Au regard de la chronologie des événements, il ne faisait aucun doute que la demande de A_____ en accès à ses données personnelles était uniquement motivée par les procédures civiles ultérieurement introduites et poursuivait ainsi un but contraire à la protection des données, ce qui constituait un abus de droit. B_____/C_____ SARL était par conséquent fondée à refuser la transmission des données sollicitées.

S'agissant des informations quant à la finalité du traitement de ses données personnelles, le Tribunal a considéré que A_____ avait été informée de manière complète et régulière à ce sujet, notamment par la remise d'une notice d'information, dont elle avait admis avoir eu connaissance. Cette requête était dès lors sans objet.

Concernant les informations sur la durée de conservation des données, le Tribunal a retenu qu'il ressortait des déclarations de la représentante de B_____/C_____ SARL que les dossiers personnels étaient conservés dix ans après la fin des rapports de travail et que les enregistrements de conversations téléphoniques et de réunions d'équipe étaient conservés six mois. A_____ ayant obtenu les informations sollicitées, cette requête était également sans objet.

S'agissant des informations sur l'origine des données personnelles ainsi que sur les sous-traitants, les autres destinataires éventuels et les États auxquels de telles données étaient communiquées, le Tribunal a estimé que A_____ n'avait ni allégué ni rendu vraisemblable que des données la concernant auraient été collectées auprès de tiers ou communiquées à des sous-traitants ou autres destinataires. Il n'y avait dès lors pas lieu de faire droit à ces requêtes.

En ce qui concernait les informations sur les garanties prévues pour assurer un niveau de protection approprié, le Tribunal a retenu que B_____/C_____ SARL avait régulièrement informé A_____ sur ses règles d'entreprise contraignantes (BCR), lesquelles avaient été approuvées par les autorités compétentes. Cette requête était ainsi sans objet.

Enfin, s'agissant des informations sur les analyses d'impact réalisées et les mesures de sécurité prises, le Tribunal a considéré que A_____ n'avait ni allégué ni prouvé l'existence d'analyses d'impact et qu'il ressortait des explications fournies par B_____/C_____ SARL que les données étaient conservées dans des lieux sécurisés et accessibles de manière restreinte. Cette requête devait ainsi également être rejetée.

EN DROIT

- 1.1** La présente procédure d'appel est régie par le CPC dans sa version révisée, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2025, dès lors que le jugement attaqué a été communiqué aux parties après cette date (art. 405 al. 1 CPC).

1.2 L'appel a été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de 30 jours (art. 142 al. 1, 145 al. 1 let. a et 311 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC), à l'encontre d'une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC) rendue dans une affaire non pécuniaire puisque concernant le droit d'accès à des données personnelles (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_406/2014 du 12 janvier 2015 consid. 2.1 non publié in ATF 141 III 119). Il est de ce point de vue recevable.

Bien que l'appelante conclue à l'annulation du jugement entrepris dans son intégralité, elle n'émet aucune critique à l'encontre des motifs retenus par le Tribunal à l'appui des chiffres du dispositif relatifs à la forme. Dès lors, en l'absence de griefs motivés, l'appel sera déclaré irrecevable en tant qu'il est dirigé contre les chiffres 1 à 3 du dispositif du jugement entrepris (art. 311 al. 1 CPC; arrêt du Tribunal fédéral 4A_139/2024 du 11 février 2025 consid. 7.1.1), lesquels sont ainsi entrés en force (art. 315 al. 1 CPC). Il est en revanche recevable s'agissant des autres points contestés du dispositif, l'appelante exposant de façon suffisamment motivée les motifs de sa contestation.

Sont également recevables la réponse de l'intimée audit appel, déposée dans les formes et délai prescrits (art. 312 CPC) ainsi que les écritures subséquentes des parties (art. 53 al. 3 et 316 al. 2 CPC).

1.3 La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC) dans la limite des griefs formulés de manière suffisamment motivée (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). Les maximes inquisitoire sociale (art. 247 al. 2 let. a CPC) et de disposition s'appliquent (art. 58 CPC).

Le litige est soumis à la procédure simplifiée (art. 243 al. 2 let. d CPC).

2. L'intimée a produit deux pièces nouvelles en appel (pièces nos 1 et 2).

2.1 L'allégation de faits et moyens de preuve nouveaux n'est admise en appel qu'aux conditions de l'art. 317 al. 1 CPC (ATF 142 III 413 consid. 2.2.2; 138 III 625 consid. 2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_439/2023 du 9 septembre 2024 consid. 5.1.1), dont l'examen se fait d'office (art. 57 CPC; arrêt du Tribunal fédéral 5A_359/2023 du 27 novembre 2024 consid. 4.4).

Selon cette disposition, les faits et moyens de preuve nouveaux sont admissibles en appel pour autant qu'ils soient invoqués ou produits sans retard (let. a) et qu'ils n'aient pas pu l'être en première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Ces conditions sont cumulatives (ATF 144 III 349 consid. 4.2.1).

S'agissant des faits et moyens de preuve qui sont survenus après la fin des débats principaux de première instance (vrais nova), moment qui correspond au début

des délibérations (art. 229 al. 1 CPC), la condition de la nouveauté posée par la let. b est sans autre réalisée et seule celle d'allégation immédiate doit être examinée (arrêt du Tribunal fédéral 5A_187/2025 du 3 juillet 2025 consid. 4.3).

Les faits nouveaux présentés tardivement doivent être déclarés irrecevables (JEANDIN, Commentaire romand CPC, 2^{ème} éd., 2019, n. 3 ad art. 317 CPC).

2.2 En l'espèce, les deux pièces nouvelles produites par l'intimée n'existaient pas lors du prononcé du jugement entrepris le 27 mars 2025.

La pièce no 1, jointe au mémoire de réponse, a été invoquée sans retard. Sa recevabilité, ainsi que les allégués de fait y relatifs, sera admise.

S'agissant de la pièce no 2, l'intimée n'expose pas pour quelles raisons cette pièce, datée du 18 août 2025, n'aurait pas pu être produite à l'appui de sa duplique du 15 septembre 2025. La condition de l'invocation sans retard n'est dès lors pas réalisée. Partant, la pièce no 2, ainsi que les allégués de fait qui s'y rapportent, sont irrecevables.

3. L'appelante ne formule aucun grief motivé à l'encontre du raisonnement du Tribunal l'ayant conduit à tenir pour établis les faits allégués par l'intimée dans son mémoire de réponse de première instance. Ce point ne saurait en conséquence être revu.
4. L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir refusé d'ordonner la communication de l'intégralité des données personnelles la concernant collectées par l'intimée. Elle soutient que ce refus repose sur une constatation inexacte des faits et constitue une violation des art. 8 CEDH, 9 et 13 Cst, 25 et 26 al. 2 LPD ainsi que 2 CC.

L'appelante critique également le refus du Tribunal de lui donner accès aux autres informations demandées relativement au traitement de ses données personnelles, qu'elle estime contraire aux art. 25 LPD et 8 CC.

4.1 A teneur de l'art. 328b CO, l'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail. En outre, les dispositions de la loi fédérale sur la protection des données (ci-après : LPD) sont applicables.

La LPD vise à protéger la personnalité et les droits fondamentaux des personnes physiques dont les données personnelles font l'objet d'un traitement et régit le traitement de données personnelles concernant des personnes physiques effectué par des personnes privées (art. 1 et 2 al. 1 let. a LPD).

4.1.1 A teneur de l'art. 25 al. 1 LPD, toute personne peut demander au responsable du traitement si des données personnelles la concernant sont traitées.

Selon l'art. 25 al. 2 LPD, la personne concernée reçoit les informations nécessaires pour qu'elle puisse faire valoir ses droits selon la LPD et pour que la transparence du traitement soit garantie. Dans tous les cas, elle reçoit les informations suivantes : l'identité et les coordonnées du responsable du traitement (let. a), les données personnelles traitées en tant que telles (let. b), la finalité du traitement (let. c), la durée de conservation des données personnelles ou, si cela n'est pas possible, les critères pour fixer cette dernière (let. d), les informations disponibles sur l'origine des données personnelles, dans la mesure où ces données n'ont pas été collectées auprès de la personne concernée (let. e) et, le cas échéant, l'existence d'une décision individuelle automatisée et la logique sur laquelle se base la décision (let. f) ainsi que les destinataires ou les catégories de destinataires auxquels des données personnelles sont communiquées, ainsi que les informations prévues à l'art. 19 al. 4 LPD (let. g).

Le but du droit d'accès est de permettre à la personne concernée de contrôler le contenu des données la concernant et leur adéquation quant au respect des principes de proportionnalité et d'exactitude (WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 5^{ème} éd., 2024, p. 449).

Le droit d'accès existe indépendamment de toute atteinte aux droits de la personnalité (BENHAMOU, Commentaire romand LPD, 2023, n. 28 ad art. 25 LPD) ou d'un quelconque intérêt. La prise en compte de l'intérêt du titulaire du droit d'accès joue toutefois un rôle lorsque se pose la question d'un éventuel abus de droit (ATF 141 III 119 consid. 7.1.1; 138 III 425 consid. 5.4; 123 II 543 consid. 2e).

4.1.2 Selon l'art. 26 al. 1 let. c LPD, le responsable du traitement peut refuser, restreindre ou différer la communication des renseignements dans le cas où la demande d'accès est manifestement infondée notamment parce qu'elle poursuit un but contraire à la protection des données ou est manifestement procédurière.

Cette disposition doit s'interpréter de manière restrictive. En cas de doute quant à l'existence d'un motif de restriction, il convient d'honorer la demande d'accès de la personne concernée (BEGUIN, Petit commentaire LPD, 2023, n. 5 ad art. 26 LPD; Message du Conseil fédéral relatif à la révision de la LPD, FF 2017 6565, p. 6685).

La poursuite d'un but contraire à la protection des données constitue un cas typique d'abus de droit au sens de l'art. 2 al. 2 CC (BENHAMOU, op. cit., n. 15 ad art. 26 LPD). Cette condition est notamment réalisée lorsque le droit d'accès est utilisé dans le seul but d'enquêter sur une (future) partie adverse et de se procurer des preuves normalement inaccessibles, le droit d'accès n'étant pas destiné à faciliter l'obtention de moyens de preuves ou à interférer dans le droit de procédure civile. Tel est ainsi le cas d'une demande d'accès qui ne constitue

qu'un prétexte à une recherche indéterminée de moyens de preuve (*fishing expedition*) (ATF 147 III 139 consid. 1.7.2; 141 III 119 consid. 7.1.1; 138 III 425 consid. 5.5; arrêt du Tribunal fédéral 4A_277/2020 du 18 novembre 2020 consid. 5.3).

Dans deux arrêts (ATF 138 III 425 et 141 III 119), le Tribunal fédéral a nié le caractère abusif d'une demande d'accès au motif qu'un intérêt des titulaires du droit d'accès à vérifier l'exactitude des données les concernant, respectivement la licéité du traitement, était reconnaissable. Le fait qu'ils aient également exercé leur droit d'accès en vue d'une éventuelle action judiciaire n'était pas encore abusif. Le risque qu'une future partie adverse utilise son droit d'accès aux données de manière abusive, pour une prospection répréhensible de preuves, ne suffisait pas pour restreindre le champ d'application de la LPD. Il fallait plutôt tenir compte de ce risque dans chaque cas particulier pour décider d'une éventuelle utilisation abusive du droit d'accès garanti par la LPD.

Dans un arrêt plus récent (4A_277/2020), le Tribunal fédéral a admis l'existence d'un abus de droit au motif que la demande d'accès visait uniquement à se procurer des preuves en vue d'une procédure civile et s'écartait ainsi du but de la protection des données. Dans cette affaire, il n'était pas contesté que la demande d'accès avait pour seul objectif la récolte de preuves en vue d'une éventuelle procédure.

Le caractère abusif de l'exercice d'un droit doit être apprécié au regard des circonstances concrètes du cas d'espèce (ATF 138 III 425 consid. 5.2).

Le fardeau de la preuve des circonstances permettant de conclure à l'abus de droit incombe au débiteur du droit d'accès (ATF 138 III 425 consid. 5.2; BENHAMOU, op. cit., n. 15 ad art. 26 LPD).

4.1.3 Les art. 8 CEDH (droit au respect de la vie privée), 10 al. 2 et 13 al. 2 Cst. (protection contre l'emploi abusif des données), que les art. 25 et 26 LDIP viennent concrétiser, n'assurent pas dans ce cadre une protection supérieure (cf. arrêt du Tribunal fédéral 1C_415/2019 du 27 mars 2020 consid. 3.1).

4.2 En l'espèce, le Tribunal a exposé de manière détaillée les motifs pour lesquels il considérait la demande d'accès aux données personnelles formulée par l'appelante abusive car contraire au but de protection des données. Il appartenait ainsi à l'appelante de démontrer en quoi ce raisonnement serait erroné et ne pourrait être suivi. Or, les griefs soulevés ne convainquent pas.

Il convient tout d'abord de rappeler que le caractère abusif d'une demande d'accès doit être examiné à la lumière de l'ensemble des circonstances entourant celle-ci. C'est dès lors à tort que l'appelante reproche au Tribunal d'avoir tenu compte de son comportement antérieur à la formulation de sa demande d'accès.

Par ailleurs, s'il est exact qu'une demande d'accès n'a pas besoin d'être motivée, l'absence de motivation ainsi que le contexte dans lequel elle intervient peuvent toutefois être pris en considération, parmi d'autres éléments, pour juger de son éventuel caractère abusif. Il était ainsi possible, contrairement à ce que soutient l'appelante, de tenir compte du fait que sa première demande d'accès n'était pas motivée et qu'elle figurait dans un courrier par lequel elle s'opposait à son licenciement afin d'apprécier ses intentions réelles. Le grief de l'appelante à cet égard est en conséquence également infondé.

De même, il est exact que le Tribunal a retenu à tort que l'appelante avait invoqué pour la première fois, dans sa demande judiciaire du 9 juillet 2024, un intérêt à vérifier l'exactitude et la nécessité des données collectées à son sujet et à identifier celles qui ne seraient plus justifiées ou devraient être rectifiées. Un tel intérêt avait en effet déjà été mentionné dans sa requête en conciliation du 28 mars 2024. Cette erreur factuelle ne saurait toutefois remettre en cause le raisonnement du Tribunal.

En effet, comme l'a relevé à juste titre le Tribunal, l'appelante a, à la suite de son premier licenciement du 19 décembre 2023, adressé plusieurs courriers à l'intimée sans solliciter un quelconque accès à ses données personnelles. Si elle a formulé diverses prétentions (notamment la libération de la cause de non-concurrence, la délivrance d'un excellent certificat de travail, le versement d'une indemnité de départ et d'une indemnité pour tort moral), aucune ne concernait le traitement de ses données personnelles. L'appelante n'a pas davantage requis un accès à ses données personnelles lorsqu'elle a demandé, au début du mois de février 2024, la modification de certaines données la concernant. Ce n'est qu'après que l'intimée a exprimé sa volonté de maintenir le licenciement prononcé et refusé toute solution amiable quant aux modalités de fin des rapports de travail que l'appelante a, pour la première fois, par courrier du 28 février 2024, formulé une demande d'accès à ses données personnelles. Cette demande, non motivée, intervenait dans un contexte conflictuel lié à la contestation du licenciement et ne contenait aucune indication relative à une volonté de vérifier le respect des principes applicables au traitement des données. Dans ces conditions, le fait que l'appelante ait motivé sa demande d'accès le 28 mars 2024 et non le 9 juillet 2024 n'apparaît pas décisif. Est en revanche déterminant le fait qu'elle n'a pas manifesté le moindre intérêt pour ses données personnelles dans les semaines suivant son licenciement du 19 décembre 2023 et que sa première demande d'accès n'est intervenue que deux mois plus tard, sans justification et dans le contexte conflictuel susévoqué. Des informations complètes en matière de traitement des données personnelles avaient pourtant été fournies à l'appelante durant toute la durée des rapports de travail. L'invocation ultérieure de motifs liés à la protection des données apparaît ainsi constituer un prétexte, formulé en réponse au courrier de l'intimée qualifiant la demande d'accès d'abusives, de sorte que la décision du Tribunal de ne pas en tenir compte pour déterminer le but poursuivi par l'appelante n'est pas critiquable.

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir accordé davantage de crédit aux déclarations de l'intimée qu'à ses propres déclarations en retenant qu'elle n'avait, durant les rapports de travail, jamais posé de questions concernant la protection de ses données personnelles. Le Tribunal ne s'est toutefois pas uniquement fondé sur les déclarations de l'intimée mais également sur les allégués de son mémoire de réponse, qu'il a considérés comme établis faute de contestation suffisante, sans que ce point ne soit remis en cause en appel (cf. supra consid. 3). Or, il résulte de ces allégués que l'appelante n'a, durant les rapports de travail, jamais manifesté une quelconque préoccupation concernant le traitement de ses données personnelles ni posé de questions à ce sujet. Le grief est dès lors infondé.

Enfin, l'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu que sa demande d'accès du 28 février 2024 était uniquement motivée par les deux procédures civiles qu'elle a ultérieurement introduites, en se fondant sur la seule existence de ces procédures. Elle fait valoir qu'à aucun moment le Tribunal n'a considéré que des pièces ou moyens de preuve lui auraient manqué ou auraient été requis dans le cadre desdites procédures, ni que sa demande d'accès aurait visé à évaluer ses chances de succès, les procédures concernées ayant été intentées avant la tenue de l'audience de conciliation relative à sa demande d'accès. Elle soutient également que, si tel avait été l'unique objectif poursuivi, elle n'aurait pas maintenu sa demande une fois ces procédures ouvertes. Elle en conclut qu'aucun élément au dossier ne permet de retenir que son objectif actuel ne serait pas lié à un but de protection des données.

Ces critiques sont infondées. En effet, le Tribunal ne s'est pas uniquement fondé sur l'introduction ultérieure des deux procédures civiles pour retenir la poursuite d'un but contraire à la protection des données, mais a également pris en considération les circonstances ayant précédé la formulation de la demande d'accès. Il n'est par ailleurs pas nécessaire qu'un besoin probatoire concret ou une volonté d'évaluer les chances de succès d'une procédure soient démontrés pour admettre le caractère abusif d'une demande d'accès. Il suffit que les circonstances du cas d'espèce permettent de retenir la poursuite d'un but contraire à la protection des données. Or, le Tribunal a exposé de manière convaincante les différentes circonstances permettant de parvenir à cette conclusion.

En outre, le fait que l'appelante ait maintenu sa demande d'accès après l'introduction des procédures civiles n'exclut pas, en tant que tel, que celle-ci ait été motivée par ces litiges. Une demande d'accès demeure en effet utile après l'ouverture d'une procédure pour compléter l'argumentation présentée ainsi que les offres de preuves à administrer.

Enfin, d'autres éléments non retenus par le Tribunal constituent également un indice que la demande d'accès de l'appelante ne poursuit pas un objectif de

protection des données, mais s'inscrit dans une démarche de recherche indéterminée d'informations (*fishing expedition*).

D'une part, la demande d'accès de l'appelante porte sur l'intégralité de ses données personnelles, alors qu'elle disposait, durant les rapports de travail, d'un accès à nombre d'entre elles dans son "*profil MyHR*", qu'elle était régulièrement invitée à vérifier, ce qu'elle reconnaît.

D'autre part, les explications de l'appelante sur les motifs pour lesquels elle souhaiterait vérifier l'exactitude et la pertinence de ses données personnelles n'ont cessé de varier au fil de la procédure. Dans sa demande au fond, elle a allégué que les certificats de travail et les références données à son sujet seraient basés sur ses données personnelles, que celles-ci seraient transmises dans des pays étrangers ne présentant pas un niveau de protection adéquat et que son inscription au registre du commerce en qualité de titulaire d'une procuration individuelle aurait nécessité la collecte de données supplémentaires. Lors de son audition, elle a déclaré que le traitement de ses données personnelles ne suscitait pas d'interrogation particulière et que sa préoccupation principale concernait l'enregistrement des conversations téléphoniques ainsi que des réunions d'équipe (étant relevé que, selon les déclarations de la représentante de l'intimée, ces conversations et réunions n'étaient en principe pas enregistrées). Enfin, en appel, elle invoque, pour la première fois, son souhait de déterminer si son dossier personnel constitué lorsqu'elle travaillait aux Etats-Unis a été transféré en Suisse ainsi que l'évolution des techniques d'hameçonnage et de manipulation des données.

Au vu de ce qui précède, le rejet de la demande d'accès de l'appelante à ses données personnelles au motif qu'elle poursuit un but contraire à la protection des données sera confirmé.

Comme le relève à juste titre l'intimée, la demande d'accès de l'appelante doit être appréciée comme un tout. Ainsi, lorsque l'exercice du droit d'accès est qualifié d'abusif, cela affecte l'intégralité de la demande et s'étend à toutes les informations visées à l'art. 25 al. 2 LPD. Cela est d'autant plus vrai en l'espèce que bien que l'appelante eût déjà connaissance de certaines des informations sollicitées, figurant dans la notice d'information établie par l'intimée à l'attention de ses employés, elle a formulé une demande générale, sans la limiter à des informations déterminées. C'est dès lors à tort que le Tribunal a examiné séparément la question de l'accès aux informations autres que les données personnelles en tant que telles. Cela ne porte toutefois pas à conséquence dans la mesure où il n'a pas donné suite à cette demande.

Le jugement entrepris sera en conséquence confirmé.

5. Il ne sera pas prélevé de frais judiciaires (art. 114 let. g CPC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 15 mai 2025 par A_____ en tant qu'il est dirigé contre les chiffres 4 à 6 du dispositif du jugement JTPH/98/2025 rendu le 16 septembre 2022 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/7368/2024.

Le déclare irrecevable pour le surplus.

Au fond :

Confirme le jugement entrepris.

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

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Madame Nathalie RAPP, présidente; Madame Marie-Noëlle FAVARGER SCHMIDT, Monsieur Thierry ZEHNDER, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

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.