

# **VD\_GERICHTE P323.024185 vom 22. Mai 2026**

VD Tribunal cantonal, 2026-05-22, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_P323.024185](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P323.024185)

FR: VD\_GERICHTE P323.024185 du 22 mai 2026

IT: VD\_GERICHTE P323.024185 del 22 maggio 2026

## **Erwägungen**

### **E. 1**

L'appelant est archiviste, spécialiste en gestion documentaire. Il est titulaire d'une maîtrise universitaire en administration et gestion publiques obtenue à l'Institut des hautes études en administration publique de l'Université de [I\*\*\*].

#### **E. 1.1**

L'appel est recevable contre les décisions finales et les décisions incidentes de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). L'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

#### **E. 1.2**

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), dirigé contre une décision finale de première instance et portant sur des conclusions patrimoniales supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable, sous réserve de ce qui suit. 19J010

- 18 - 2.

### **E. 2**

L'intimée est une fondation de droit suisse dont le but est l'amélioration significative et durable des conditions de vie des enfants vulnérables partout dans le monde. Elle a été active durant des décennies dans le cadre d'adoptions internationales et dans l'accompagnement à la recherche d'origines mis à disposition des personnes dont elle avait accompagné l'adoption.

#### **E. 2.1**

L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits (art. 310 let. a et b CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (CACI 15 octobre 2025/464 consid. 2.1). Elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A\_333/2023 du 23 février 2024 consid. 5.1).

#### **E. 2.2**

Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 ; TF 4A\_589/2023 du 13 mai 2024 consid 4.2). Cette jurisprudence ne remet pas en cause la liberté conférée aux juges d'admettre (ou de rejeter) l'appel en s'appuyant sur un argument non explicitement discuté par les parties (TF 4A\_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3).

### **E. 2.3**

En vertu de l'art. 311 al. 1 CPC, il incombe à l'appelant de motiver son appel. Selon la jurisprudence, il doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique. Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte 19J010

- 19 - sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. A défaut, son appel est irrecevable (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1, RSPC 2021 252 ; ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; TF 5A\_647/2023 du 5 mars 2024 consid. 5.2). Ainsi, notamment, lorsque la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée, ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et l'instance d'appel ne peut pas entrer en matière (TF 5A\_647/2023 précité, loc. cit.). 3. Dans une partie intitulée « Faits établis », l'appelant dresse un descriptif du déroulement des événements et donne des indications chiffrées – qui ne ressortent pas nécessairement des faits du jugement entrepris –, sans toutefois invoquer, ni a fortiori développer en leur sein un grief lié à une constatation inexacte des faits. Dans cette mesure, cette partie de l'appel, qui ne respecte pas les exigences de motivation rappelées ci-dessus (cf. consid. 2.3 supra), est irrecevable et il n'en sera pas tenu compte (TF 5A\_302/2024 du 29 janvier 2025 consid. 2.2.2). 4.

### **E. 3**

L'appelant a été engagé par l'intimée le 15 septembre 2014 comme « stagiaire Histoire » à un taux d'activité de 90 % pour une durée maximale de six mois. Les rapports de travail se sont poursuivis avec une nouvelle fonction de l'appelant en qualité de « Chargé de projet histoire » dès le 15 mars 2015, au même taux, pour une durée maximale jusqu'au 14 mars 2017. Le contrat de travail a été reconduit à trois reprises jusqu'au 30 juin 2018, date à laquelle il a été modifié par les parties en contrat de durée indéterminé. Le titre du poste de l'appelant est devenu « Chargé de la gestion documentaire ». Le montant du salaire mensuel

brut de l'appelant s'élevait alors à 4'766 fr. 40 pour un taux d'activité à 90 % inchangé.  
19J010

- 4 -

#### **E. 4**

A la suite d'une crise financière communiquée au public en mai 2019, l'intimée a procédé à un licenciement collectif de plus de cinquante collaborateurs actifs à son siège, dont l'appelant.

##### **E. 4.1**

L'appelant se plaint ensuite sous l'intitulé « Faits contestés et moyens » d'une constatation inexacte des faits, d'une « appréciation laconique et erronées de ceux-ci » (sic). Il fait valoir que le jugement omettrait d'importants éléments factuels.

##### **E. 4.2**

Les premiers juges ont constaté qu'après l'envoi du courriel litigieux le 16 août 2021, les relations entre les parties s'étaient tendues. Ils 19J010

- 20 - ont cependant considéré que le département DII avait effectivement été restructuré et que le projet X.\_\_\_\_\_ avait été clôturé, de sorte que les motifs invoqués à ce titre par l'intimée étaient bien réels. Les premiers juges ont relevé que plusieurs personnes avaient été licenciées par l'intimée en 2022, pendant que d'autres avaient vu leur taux de travail réduit. Ils ont souligné que le descriptif des tâches de l'appelant mis à jour en septembre 2021 contenait d'ailleurs, à propos du projet X.\_\_\_\_\_, la réserve suivante : « en attente de clarification, quant au sort des dossiers et du service lui-même ». Les motifs du licenciement n'étant pas des prétextes, les premiers juges ont estimé qu'ils n'avaient rien d'abusif. Ils ont encore ajouté que l'attitude de l'appelant avait certes joué un rôle dans la décision de l'intimée de mettre fin à leurs rapports de travail, mais que celui-ci était secondaire. Le comportement de l'appelant consistait à remettre en question les décisions et orientations décidées par la direction de l'intimée, alors qu'il n'était lui-même pas membre de la direction ni responsable de la protection des données pour le projet X.\_\_\_\_\_, indépendamment d'ailleurs de ses compétences en la matière, avait contrarié celle-ci au point de l'amener à considérer qu'il ne donnait ainsi pas pleine et entière satisfaction dans son travail en sortant du cadre qui était le sien. Cela étant, l'intimée n'avait pas réagi abusivement puisqu'à la suite du courriel du 16 août 2021, elle avait organisé une puis deux séances avec lui, afin de clarifier ses tâches, de discuter de son attitude et de son alignement avec la direction. Les premiers juges ont considéré que, même à supposer que l'appelant plaide le licenciement abusif sous l'angle d'une raison inhérente à sa personnalité (art. 336 al. 1 let. a CO), celui-ci ne pourrait être considéré comme abusif dans la mesure où l'attitude reprochée présentait un lien avec les rapports de travail. Enfin, ils ont relevé que le licenciement avait eu lieu huit mois après l'envoi du courriel litigieux en août 2021, de sorte qu'aucun lien de causalité ne pouvait être retenu, ledit courriel ne dénonçant au demeurant aucun comportement illicite mais se bornant à communiquer ses réflexions et objections personnelles au sujet du projet X.\_\_\_\_\_.

##### **E. 4.3**

19J010

- 21 -

### **E. 4.3.1**

Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO [Code des obligations suisse du 30 mars 1911 ; RS 220]) moyennant le respect du délai de congé applicable (art. 335a ss CO). La résiliation du contrat de travail est une déclaration unilatérale de volonté sujette à réception, par laquelle une partie communique à l'autre sa volonté de mettre fin au contrat et qui prend effet au moment où elle est parvenue au cocontractant, conformément au principe de la réception (TF 4A 372\_2016 du 2 février 2017 consid. 5.2 ; ATF 133 III 517 consid. 3.3). La résiliation n'est soumise à aucune forme particulière, sauf disposition contractuelle contraire (TF 4A\_711/2016 du 21 avril 2017 consid. 4). Conformément à l'art. 335 al. 2 CO, la partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. La résiliation déploie toutefois ses effets indépendamment du fait que l'auteur de la résiliation se soit conformé à son obligation de motivation. Sous l'angle de la validité de la résiliation, peu importe que la motivation fasse totalement défaut ou qu'elle soit fautive ou incomplète.

### **E. 4.3.2**

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive ; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi ; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; 131 III 535 consid. 4.2). Le caractère abusif du congé peut résider entre autres dans le motif répréhensible qui le sous-tend – par exemple lorsque l'autre partie a fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO) –, dans la disproportion évidente des intérêts en présence, ou encore dans l'utilisation d'une institution juridique de façon contraire à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4). 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 19J010

- 22 - (ATF 130 III 699 consid. 4.1 in fine ; cf. aussi ATF 138 III 59 consid. 2.1 en matière de bail). L'abus n'est pas obligatoirement inhérent au motif de la résiliation ; il peut également surgir dans ses modalités. La partie qui veut mettre fin au contrat, même pour un motif légitime, doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. Une violation manifeste du devoir imposé par l'art. 328 al. 1 CO, en relation avec le licenciement, peut caractériser l'abus. Par contre, un comportement de l'employeur simplement discourtois ou indélicat est insuffisant car il ne ressortit pas à l'ordre juridique de sanctionner ces attitudes (ATF 132 III 115 consid. 2 ; ATF 131 III 535 consid. 4 ; ATF 125 III 70 consid. 2).

### **E. 4.3.3**

Pour qualifier un congé d'abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 in fine). En revanche, savoir si le congé est abusif relève du droit (TF 4A\_501/2022 du 6 novembre 2023 consid. 4.2 et les références citées).

### **E. 4.3.4**

Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé

entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié : si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (TF 4A\_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1).

#### **E. 4.3.5**

En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire 19J010

- 23 - 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 et les références citées ; TF 4A\_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5). Ainsi, le juge peut présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (TF 4A\_50/2020 du 1er juillet 2020 consid. 2 ; TF 4A\_240/2017 du 14 février 2018 consid. 3). Cela étant, il ne faut pas perdre de vue que la motivation inexacte du congé ne constitue pas en soi un motif de licenciement abusif. Le congé signifié à l'employé ne peut donc être considéré comme abusif sur la seule base du caractère non avéré des griefs invoqués à l'appui de la résiliation (TF 4A\_346/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3. 2).

#### **E. 4.4.1**

L'appelant dénonce d'abord le bien-fondé de son courriel du 16 août 2021. Il se plaint de ce que le jugement attaqué résume cette intervention à une divergence d'opinions et une critique de la stratégie et de l'organisation de l'intimée dont le travailleur ne pourrait se prévaloir. L'appelant expose que le jugement entrepris ne pouvait pas retenir qu'« En août 2021, les questions, en particulier juridiques, liées à la transmission et à la restitution des dossiers d'adoption étaient encore à l'étude, notamment par des experts en matière de protection des données. L'intimée était en contact régulier avec des avocats spécialisés en matière de protection des données et avec les autorités cantonales et fédérales ». Il rappelle avoir rédigé son « signalement » notamment car il lui apparaissait que le CODIR avait pris sa décision sans nécessairement être suffisamment renseigné sur la question. D'une part, le licenciement de l'appelant est intervenu plus de huit mois après l'envoi de cet email, de sorte que le lien de causalité entre ce seul envoi et le licenciement n'est pas établi. Les premiers juges ont souligné que le congé intervenu huit mois plus tard n'apparaissait pas 19J010

- 24 - comme un congé-représailles, de sorte que la qualification de ce courriel pouvait en tout état de cause demeurer indécise, celle-ci n'étant pas pertinente pour le sort de la cause. En l'occurrence, le prétendu « signalement » est tout au plus une (première) manifestation de l'insubordination, à tout le moins de la difficulté de l'appelant de se conformer au cadre et à la hiérarchie, dont on rappelle qu'il a été retenu qu'il avait probablement joué un rôle, mais secondaire. Il faut constater qu'effectivement, l'appelant a écrit à la directrice de l'intimée, sans passer ni par son supérieur, ni par la cheffe de X.\_\_\_\_\_. Qu'il considérât

son courriel bien-fondé ne change rien à cette appréciation qu'il n'a pas respecté la hiérarchie au sein de son employeur. D'autre part et surtout, l'appelant persiste à donner son avis sur un sujet qui ne le regardait, respectivement ne le regarde, pas, s'estimant être un « lanceur d'alerte », alors qu'une étude d'avocats spécialisée avait été mandatée et qu'à tout le moins, ces problèmes relevaient du service X. \_\_\_\_\_ auquel l'appelant n'était pas rattaché, intervenant dans cette équipe à 20 %. Que le rapport des experts n'ait effectivement été déposé qu'en janvier 2022 n'y change rien. Il reconnaît d'ailleurs que des experts légaux avaient été mandatés, mais continue de soutenir qu'il eût été prudent de demander conseil au Préposé fédéral à la protection des données, au sens de l'art. 58 al. 1 let. b et d LPD (loi fédérale sur la protection des données du 25 septembre 2020 ; RS 235.1). Comme l'appelant l'écrit, il s'agit d'une possibilité et non d'une obligation renforçant l'appréciation que le courriel à B. \_\_\_\_\_ n'était pas une alerte – faute de violation d'une norme impérative – mais un partage d'opinion. Autant que pertinent, le grief doit donc être rejeté.

#### **E. 4.4.2**

L'appelant persiste ensuite à vouloir traiter de la « question juridique de fond », à savoir rendre les dossiers aux autorités cantonales en bloc, sans opérer de tri, qui – selon lui – ne paraît pas être une décision compatible avec la LPD puisqu'elle porte atteinte à la personnalité des tiers 19J010

- 25 - qui apparaissent dans le dossier (autres enfants adoptés, parents adoptifs, professionnels intermédiaires et autres intervenants) ainsi qu'aux adoptés eux-mêmes, pour les informations dépassant l'exigence légale de transfert (art. 6, 19 et 30 ss LPD). Il continue de soutenir qu'il aurait fallu, comme signalé dans son courriel, trier les dossiers et n'envoyer que les informations nécessaires au sens du droit de l'adoption en caviardant ce qui devait l'être, notamment pour éviter de violer l'art. 30 al. 2 let. e LPD. Si le maintien de sa position est certainement partie de sa stratégie, l'argument tombe à faux. Outre qu'on s'interroge sur ses qualifications professionnelles pour donner son avis sur le sujet, il se méprend manifestement sur la qualité de « lanceur d'alerte ». Il ressort du règlement du personnel de l'intimée, à l'art. 21 relatif à la protection des lanceurs d'alerte, que l'employeuse doit « s'engager à protéger tout membre de son personnel, à savoir victime, témoin, dénonciateur ou dénonciatrice, qui aura signalé un comportement contraire au présent règlement à travers le dispositif interne d'aide et de recours, à ne pas licencier les personnes qui auront signalé de bonne foi un cas et à empêcher toute forme de représailles à l'égard des personnes ayant référé un cas et des témoins ». Les personnes protégées ne sont pas les employés qui ne respectent pas les hiérarchies et les directives de l'employeur, mais les personnes qui signalent un comportement contraire au règlement interne, à travers le dispositif interne d'aide et de recours, procédé que l'appelant n'a pas utilisé, pas plus qu'il n'a dénoncé un comportement contraire au dit règlement. Le raisonnement des premiers juges à ce propos peut être confirmé. Quoi qu'il en soit, à nouveau, peu importe qu'il eût fallu qualifier ce courriel d'« alerte ou de signalement », le licenciement contesté ne fait pas suite (directement) à l'envoi de ce courriel à la directrice, dont le litige né à sa suite a été résolu par deux séances en août et septembre 2021, dont la deuxième séance requise par l'appelant lui-même. 19J010

- 26 - Infondé, le grief de l'appelant doit être rejeté.

#### **E. 4.4.3**

L'appelant déplore encore l'absence de production à la suite de la réquisition de preuve du tribunal. Il expose que malgré une prolongation de délai requise et accordée au 17 février 2025, l'intimée n'a pas donné suite à cet ordre de production exposant ce qui suit : « A cet effet, je vous informe que ma mandante, après avoir effectué les analyses nécessaires, n'est pas en mesure de produire la moindre pièce telle que requise. Ma mandante n'a en effet pas de document répondant à la définition de la pièce requise 53 qui serait, le cas échéant, traitée de manière extrêmement confidentielle et qui ne pourrait pas être produite dans le cadre de la présente procédure ». L'appelant, convaincu que ses inquiétudes étaient fondées, considère que l'intimée a préféré violer son devoir de collaboration plutôt que de l'admettre. Il estime que le tribunal a violé l'art. 164 CPC puisqu'il n'a pas tenu compte de ce refus de collaborer sans motif valable dans son appréciation des preuves. Dans son appel, l'appelant a réitéré cette réquisition de pièce. En l'espèce, la pièce requise 53 intitulée « Texte complet des expertises archivistiques et légales commandées par la fondation en lien avec les dossiers X. \_\_\_\_\_ » a trait au fond de la question pour laquelle une fois encore l'appelant n'était pas invité à donner son avis. Que ce qu'il considérât comme un « signalement », fût-il bien-fondé, ne modifiera pas l'issue de la cause, dès lors que le licenciement querellé ne fait pas suite à son courriel du 16 août 2021 et que, quoi qu'il en soit, l'appelant n'a pas suivi la voie réglementaire pour lancer une alerte. La justification de l'intimée concernant la sensibilité de la pièce requise peut demeurer ouverte, dès lors que celle-ci n'est pas pertinente pour le sort de la présente cause. Le tribunal n'a ainsi pas violé l'art. 164 CPC et la réquisition de pièces réitérée devant la Cour d'appel civile sera rejetée pour le même motif. 19J010

- 27 -

#### **E. 4.4.4**

L'appelant cherche enfin à faire reconnaître que le vrai motif de licenciement serait son courriel de lanceur d'alerte du 16 août 2021. Il aboutit à la conclusion que le motif invoqué n'est qu'un prétexte et propose même de voir reconnaître que son courriel du 16 août 2021 est une consécration de son devoir d'information et de renseignements à l'employeur. La recevabilité du grief est douteuse puisque l'appelant l'argumente sur la base de faits autres que ceux que les premiers juges ont retenus, sans soulever clairement de grief de constatation inexacte ou incomplète de faits précisément désignés. En effet, dans ce grief, l'appelant substitue purement et simplement sa conception – en interprétant les témoignages pour servir sa cause –, à celle des premiers juges qu'il nie en bloc. En tout état, comme l'ont relevé les premiers juges, il ressort des termes utilisés par l'appelant dans son courriel litigieux que celui-ci ne constitue qu'une simple transmission de ses observations et objections personnelles. En effet, il y écrit qu'il n'a pas l'habitude de « donner d'avis non requis » en indiquant que certaines décisions le mettraient « dans une situation délicate » et que « cette façon de procéder [lui] semble aller à l'encontre de toute bonne pratique en gestion de projet ». Leur raisonnement est ainsi convaincant et ne prête pas le flanc à la critique. Ce grief, fût-il recevable, doit en tous les cas être rejeté. 5. En dernier lieu, l'appelant conclut à l'allocation de dépens, mais ne présente aucune motivation en lien avec cette conclusion. La conclusion apparaît être en lien avec le postulat qu'il obtiendrait gain de cause devant la Cour de céans. Compte tenu de ce qui précède, le grief est vain. 6. 19J010

- 28 -

**E. 5**

Identifier les ressources les plus appropriées pour la gestion des archives (outils et personnes).

**E. 6**

Donner des conseils sur les nouvelles politiques de gestion des archives, en fournissant un cadre pour guider le personnel de F. \_\_\_\_\_ dans la gestion de ses archives et l'utilisation des systèmes de gestion des archives.

**E. 6.1**

En définitive, l'appel, mal fondé, doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 in fine CPC et le jugement entrepris confirmé.

**E. 6.2**

L'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC), en sorte que l'avance de frais effectuée sera restituée à l'appelant.

**E. 6.3**

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer.

**E. 7**

Soutenir la normalisation des sources d'information dans toute l'organisation.

**E. 8**

Soutenir le passage des systèmes d'archivage papier aux systèmes d'archivage électroniques.

**E. 9**

Répondre aux demandes d'informations, vérifier l'éligibilité des recherches et donner un accès approprié aux informations demandées. 19J010

- 5 -

**E. 10**

Veiller au respect de la législation et de la réglementation en vigueur.

**E. 11**

Donner des conseils sur des questions juridiques et réglementaires complexes, impliquant souvent des jugements dans des domaines tels que la loi sur la liberté d'information, le RGPD et d'autres législations nationales ou régionales.

**E. 12**

Préserver la mémoire et le patrimoine de l'entreprise.

**E. 13**

Former et superviser le personnel dans le cadre des activités de gestion des documents.

**E. 14**

Mettre en place des journées consacrées aux documents afin d'assurer l'archivage régulier des documents papier et électroniques.

**E. 15**

Établir et générer des indicateurs clés de performance (KPI) et produire la documentation et les rapports demandés par les principales parties prenantes du poste (IKM, X. \_\_\_\_\_ et soins de santé spécialisés).

**E. 16**

Auprès de l'intimée, un poste de chargé d'innovation à 100 % a été créé au mois de décembre 2021, suivi d'une référente à 100 % pour les applications RH au mois d'avril 2022, puis d'un Data Manager, également à plein temps, au début du mois de mai 2022. Un poste de Business Analyst a aussi été créé au sein de l'intimée. Le 14 juin 2022, l'intimée a publié une annonce pour le recrutement d'un chef de projet recherche d'origine/adoption à 70 %. Le 21 novembre 2022, l'intimée a diffusé une annonce pour un poste de Chargé de relais/Soutien F. \_\_\_\_\_ X. \_\_\_\_\_ – Cantons. Interrogée en qualité de partie, S. \_\_\_\_\_ a expliqué que les personnes engagées en 2022 par l'intimée, en particulier [...], ne faisaient pas le même travail que l'appelant et que leur engagement n'était pas en lien avec le départ de l'appelant.

**E. 17**

Aucune alternative au licenciement n'a été proposée par l'intimée à l'appelant, l'intimée estimant que le profil de l'appelant ne correspondait pas aux postes ouverts. L'appelant n'a de son côté pas postulé à ces postes. Il n'a en particulier pas montré d'intérêt pour le poste de Data Manager. L'appelant n'a pas non plus postulé au poste de stagiaire Stratégie Knowledge Management, ouvert par l'intimée en juin 2022, pour lequel l'appelant aurait eu les compétences mais rémunéré comme stagiaire.

**E. 18**

Le 30 juin 2022, l'appelant a fait appel à la cellule de gestion des incidents de l'intimée. Par courrier du 21 juillet 2022, l'appelant s'est opposé à son licenciement. Les rapports de travail ont pris fin le 31 juillet 2022. Le service X. \_\_\_\_\_ a été fermé fin 2022. 19J010

- 15 -

**E. 19**

a) Suite à l'échec de la procédure de conciliation, une autorisation de procéder a été délivrée à l'appelant le 8 mars 2023. b) L'appelant a déposé le 5 juin 2023 une demande auprès du tribunal au pied de laquelle il a pris les conclusions suivantes, avec suite de frais : « I. F. \_\_\_\_\_ est la débitrice de D. \_\_\_\_\_ et lui doit immédiat paiement de la somme de CHF 27'990.- à titre d'indemnité pour licenciement abusif, avec intérêt à 5% l'an dès le 1er août 2022. » c) Par réponse du 26 septembre 2023, l'intimée a conclu au rejet des conclusions prises par l'appelant, avec suite de frais. d) Par réplique du 10 janvier 2024, l'appelant a confirmé les conclusions prises au pied de sa demande, avec suite de frais. e) L'intimée a dupliqué le 15 avril 2024 en confirmant les conclusions prises dans sa réponse. f) L'appelant s'est encore déterminé le 12 juillet 2024. Il a confirmé, avec suite de frais, les conclusions prise au pied de sa demande. g) Une première audience de débat principaux s'est tenue par devant le tribunal le 27 août 2024. Interpellé, l'appelant a été invité à produire dans un délai de dix jours l'autorisation de procéder. L'intimée s'y est opposée. Elle a invoqué l'irrecevabilité de la demande pour ce motif et a requis que ce moyen soit tranché par le tribunal à titre de question préalable séparée à l'issue de l'audience. Le tribunal indiqué aux parties qu'il déciderait d'en faire ou non une question séparée après

l'audience. Il rendrait cas échéant une décision immédiate sur cette question. Les conseils respectifs des parties ont plaidé l'incident. Les témoins assignés, T. \_\_\_\_\_ et W. \_\_\_\_\_, ont été entendus à l'audience. 19J010

- 16 - h) Par prononcé du 1er octobre 2024, le tribunal a rendu une décision incidente dont le dispositif est le suivant : « I. DIT que la demande de D. \_\_\_\_\_ n'est pas irrecevable du fait de l'absence de production, avec sa demande ou sa réplique, de l'autorisation de procéder ; II. CONSTATE que l'autorisation de procéder du 8 mars 2023 a été produite dans le délai fixé par le tribunal ; III. DIT que la présente décision est rendue sans frais ni dépens. » Cette décision incidente n'a fait l'objet d'aucun appel ni recours. i) Une deuxième audience de débats principaux s'est tenue devant le tribunal le 27 février 2025. Le conseil de l'intimée a signalé que la représentante de l'intimée, B. \_\_\_\_\_, devrait quitter l'audience en début de soirée en raison d'un impératif professionnel. Le tribunal a procédé à l'interrogatoire de l'appelant. L'appelant a ensuite renoncé à l'audition des témoins [...] et [...]. Le tribunal a informé les parties que B. \_\_\_\_\_ serait entendue en qualité de partie à la prochaine audience de débats principaux et qu'il serait ensuite passé aux plaidoiries finales. j) Le 22 mai 2025, une troisième audience de débats principaux s'est tenue en présence de l'appelant, de son conseil, ainsi que de [...], directeur des RH de l'intimée, de S. \_\_\_\_\_, directrice adjointe des opérations, accompagnés de leur conseil. D'entrée de cause, le tribunal a interrogé les parties sur la raison de l'absence de B. \_\_\_\_\_, qui avait été convoquée et dont l'audition était prévue ce soir-là. L'appelant s'est opposé à l'audition de S. \_\_\_\_\_ en lieu et place de B. \_\_\_\_\_. Au vu de l'absence de B. \_\_\_\_\_, l'appelant a requis que la procédure se poursuive sans son audition dès lors que l'audience du

## **E. 22**

mai 2025 avait été fixée en tenant compte de son agenda. Le conseil de l'intimée a excusé B. \_\_\_\_\_ qui était absente pour des raisons professionnelles ; il a souligné que l'appelant n'a jamais entendu ou fait comprendre que seule B. \_\_\_\_\_ pourrait s'exprimer au nom et pour le compte de l'intimée. L'intimée a ainsi requis que S. \_\_\_\_\_ soit entendue 19J010

- 17 - comme représentante de l'intimée, au motif notamment qu'elle était justement une des personnes ayant suivi sur les dossiers d'adoption ainsi qu'une partie du parcours de l'appelant. Après une brève suspension, les parties ont sollicité d'un commun accord que l'audience soit renvoyée afin que S. \_\_\_\_\_ puisse être auditionnée en qualité de représentante de l'intimée, tout en laissant à l'appelant un délai supplémentaire pour se préparer à son audition non prévue ce jour-là. Le tribunal a fait droit à cette requête. k) Une dernière audience de débats principaux s'est tenue le 11 septembre 2025. S. \_\_\_\_\_ y a été entendue en qualité de partie. Après la clôture de l'instruction, il a ensuite été passé aux plaidoiries finales. En dro it : 1.