Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}

4A 343/2014

Arrêt du 17 décembre 2014

Ire Cour de droit civil

Composition
Mmes et M. les Juges fédéraux Klett, Présidente, Kolly, Hohl, Kiss et Niquille.
Greffier : M. Piaget.

Participants à la procédure
A._____ SA, représentée par Me Pascal Dévaud,
recourante,

contre

B._____, représenté par Me Grégoire Rey,
intimé.

Objet
restitution de documents et reddition de compte, protection dans les cas clairs (art. 257 CPC);

recours contre l'arrêt de la Cour de justice du canton de Genève, Chambre des prud'hommes, du 30 avril 2014.

Faits :

A.

A.a. B._____ a été engagé, par contrat de travail du 31 août/1 er septembre 2005, en qualité de Compliance Manager, par la société A._____ SA (ci-après: A._____ ou l'employeur), qui est active notamment dans le domaine du conseil en matière de constitution, contrôle et gestion de trusts, fondations et sociétés dans différentes juridictions. Son salaire annuel brut a été fixé à 160'000 fr.
Les parties sont aussi notamment convenues d'un devoir de fidélité et de confidentialité à charge de l'employé.

A.b. A._____ a licencié son employé par lettre du 7 janvier 2013, avec effet au 30 avril 2013, tout en le libérant de son obligation de travailler avec effet immédiat. Elle lui a rappelé son obligation de confidentialité, ainsi que son obligation de s'abstenir de contacter ses clients. Elle l'a également rendu attentif à son obligation de lui remettre tous les documents et informations en lien avec son travail.
L'employeur soutient que l'employé ne lui a jamais remis aucun document concernant ses contacts avec l'Étude C._____ et/ou ses clients. L'employé a admis avoir pris contact avec les adversaires de son employeur et les avoir rencontrés, selon lui, afin de se disculper de toute faute dans un montage financier.

A.c. L'employé a saisi le Tribunal des prud'hommes de Genève par une requête de citation en conciliation du 25 mars 2013, contestant le motif de son licenciement. La cause est pendante.
De son côté, l'employeur a déposé contre son employé, le 18 avril 2013, une requête de mesures superpro-

visionnelles et provisionnelles devant le Tribunal des prudhommes, en vue de " faire cesser les agissements déloyaux et en violation de la clause de concurrence ". Par décision de mesures superprovisionnelles du 19 avril 2013, confirmées par décision de mesures provisionnelles du 4 juillet 2014, la présidente du tribunal a fait interdiction à l'employé de communiquer à tout tiers, notamment tout document directement ou indirectement en lien avec son travail pour son employeur, sous menace des peines et sanctions prévues par l'art. 292 CP. Le 4 octobre 2013, l'employeur a ouvert action en validation des mesures provisionnelles, ainsi qu'en paiement de dommages-intérêts de 347'169 fr. 05, en particulier du fait de la remise de documents confidentiels et d'informations erronées à Me D._____.
A._____ a aussi déposé plainte pénale contre inconnu le 11 janvier 2013, du fait des fuites qu'elles a constatées.

B.
Le 13 août 2013, A._____ a déposé une requête de protection dans les cas clairs au sens de l'art. 257 CPC contre B._____ devant le Tribunal des prud'hommes de Genève. Elle y prend des conclusions sur trois pages tendant, en substance, à la restitution de documents que celui-ci a remis à des tiers ou a reçus de tiers, notamment à ou de Me D._____, que ce soit avant la date de la fin du contrat de travail, à cette date ou ultérieurement, et à la reddition de compte pour toutes les informations concernant ses affaires ou ses clients, qu'il a transmises notamment à Me D._____, ainsi que pour tous les entretiens qu'il a eus, que ce soit avant ou après la date de la fin du contrat de travail. Elle a allégué que, malgré l'interdiction qui a été faite à l'employé de communiquer des données à des tiers, celui-ci est toujours en possession de documents et informations lui appartenant, que ce soit des documents/informations reçus de tiers ou transmis à des tiers en lien avec l'activité qu'il a exercée pour elle. Elle a également indiqué qu'il lui était impossible de savoir exactement quels étaient les documents/informations que l'employé avait emportés avec lui avant son licenciement, ni ceux qu'il avait transmis à des tiers ou
encore reçus de tiers en lien avec son travail pour elle. Selon elle, le seul fait pertinent à prouver est le contrat de travail, sur la base duquel se fonde sa requête.
Le défendeur a conclu à l'irrecevabilité de la requête. A l'audience de débats, il a ajouté que la procédure pénale pendante permettrait d'apporter plus de clarté à l'état de fait. Il a contesté avoir en sa possession des documents appartenant à l'employeur; il possède uniquement les documents contractuels qui lui appartiennent et il n'a rien emporté illégalement; il conteste avoir voulu nuire aux intérêts de l'employeur.
Le tribunal a déclaré la requête irrecevable par jugement du 10 décembre 2013, l'état de fait étant contesté et n'étant pas susceptible d'être immédiatement prouvé comme l'exige l'art. 257 al. 1 CPC.
Statuant sur appel de l'employeur, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève a rejeté l'appel et confirmé le jugement attaqué, considérant, en résumé, que si la situation juridique peut paraître claire quant à l'obligation du travailleur de rendre compte et de restituer, les faits à l'origine du litige, contestés, ne le sont pas et qu'ils ne pourront être instruits que dans le cadre d'une procédure ordinaire.

C.
Contre cet arrêt, A._____ a interjeté un recours en matière civile au Tribunal fédéral le 3 juin 2014. Elle conclut à sa réforme en reprenant les conclusions de trois pages de sa requête et, à titre subsidiaire, à son annulation et au renvoi de la cause à la cour cantonale pour nouvelle décision dans le sens des considérants.
L'employé a conclu à l'irrecevabilité du recours, subsidiairement à son rejet. La recourante a encore déposé des observations et l'intimé en a fait de même.

Considérant en droit :

1.
Bien que la décision attaquée ne constate pas la valeur litigieuse, en violation de l'art. 112 al. 1 let. d LTF, il y a lieu d'admettre que la valeur de 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF) est atteinte, au vu des éléments fournis par la recourante, laquelle fait valoir que les documents et informations requis viendront étayer la demande en dommages-intérêts de 374'169 fr. 05 qu'elle a déposée contre son employé le 4 octobre 2013. Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) par la partie qui a succombé dans ses conclusions (art. 76 LTF) tendant à obtenir la restitution de documents et la reddition de compte de la part de son précédent employé par la procédure de

protection dans les cas clairs (art. 257 CPC) et dirigé contre une décision finale (art. 90 LTF) rendue sur appel par un tribunal cantonal supérieur (art. 75 LTF), le recours est recevable au regard de ces dispositions.

2.
Saisi d'un recours en matière civile, le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Il n'est donc limité ni par les arguments soulevés dans le recours, ni par la motivation retenue par l'autorité précédente; il peut admettre un recours pour d'autres motifs que ceux qui ont été invoqués et le rejeter en adoptant une argumentation différente de celle de l'autorité précédente (cf. ATF 134 III 102 consid. 1.1; 130 III 297 consid. 3.1).

3.

3.1. Selon l'art. 339a al. 1 CO (qui est de droit absolument impératif en vertu de l'art. 361 CO), au moment où le contrat de travail prend fin, les parties se rendent tout ce qu'elles se sont remis pour la durée du contrat, de même que tout ce que l'une d'elles pourrait avoir reçu de tiers pour le compte de l'autre.
Pour le travailleur, cette obligation de restitution découle de son devoir de fidélité (art. 321a CO). Déjà en cours de contrat, ce devoir oblige l'employé à rendre compte et à remettre à son employeur notamment tous les documents qu'il reçoit pour le compte de celui-ci (art. 321b al. 1 CO; JEAN-PHILIPPE DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2013, no 8 ad art. 321b CO), de même que tous les documents qu'il produit dans le cadre de son travail, le résultat de son activité professionnelle appartenant à l'employeur (art. 321b al. 2 CO; DUNAND, op. cit., no 13 ad art. 321b CO; arrêt 4A 310/2007 du 4 décembre 2007 consid. 5.1). Puis, après la fin du contrat, le devoir de confidentialité, qui perdure après la fin des rapports de travail (art. 321a al. 4 CO), impose au travailleur la même obligation de restitution, laquelle s'étend aux copies de documents, afin notamment de prévenir un risque de violation de secrets d'affaires ou de détournement de la clientèle de l'employeur. Une telle prétention peut exister indépendamment de l'éventuel droit d'interdire à l'ex-employé d'exercer une activité concurrente (cf. art. 340b al. 3 CO) (RÉMY WYLER, Droit du travail, 2e éd. 2008, p. 584; cf. l'arrêt 4A 611/2011 du 3 janvier 2012
consid. 4.3, rendu en application de l'art. 98 LTF).

3.2. La procédure de protection dans les cas clairs prévue par l'art. 257 CPC permet à la partie demanderesse d'obtenir rapidement une décision ayant l'autorité de la chose jugée et la force exécutoire, lorsque la situation de fait et de droit n'est pas équivoque (Message du Conseil fédéral relatif au CPC, FF 2006 p. 6959; ATF 138 III 620 consid. 5.1.1). Cette procédure n'est ainsi recevable que lorsque l'état de fait n'est pas litigieux ou est susceptible d'être immédiatement prouvé (art. 257 al. 1 let. a CPC) et que la situation juridique est claire (art. 257 al. 1 let. b CPC).
Selon la jurisprudence, l'état de fait n'est pas litigieux lorsqu'il n'est pas contesté par le défendeur; il est susceptible d'être immédiatement prouvé lorsque les faits peuvent être établis sans retard et sans trop de frais. En règle générale, la preuve est rapportée par la production de titres, conformément à l'art. 254 al. 1 CPC. La preuve n'est pas facilitée: le demandeur doit ainsi apporter la preuve certaine (" voller Beweis ") des faits justifiant sa prétention; la simple vraisemblance (" Glaubhaftmachen ") ne suffit pas. Si le défendeur fait valoir des objections et exceptions motivées et concluantes (" substanziiert und schlüssig "), qui ne peuvent être écartées immédiatement et qui sont de nature à ébranler la conviction du juge, la procédure du cas clair est par conséquent irrecevable (ATF 138 III 620 consid. 5.1.1 et les arrêts cités).
La situation juridique est claire lorsque l'application de la norme au cas concret s'impose de façon évidente au regard du texte légal ou sur la base d'une doctrine et d'une jurisprudence éprouvées (ATF 138 III 123 consid. 2.1.2, 620 consid. 5.1.2, 728 consid. 3.3). En règle générale, la situation juridique n'est pas claire si l'application d'une norme nécessite l'exercice d'un certain pouvoir d'appréciation de la part du juge ou que celui-ci doit rendre une décision en équité, en tenant compte des circonstances concrètes de l'espèce (ATF 138 III 123 consid. 2.1.2; arrêt 4A 273/2012 du 30 octobre 2012 consid. 5.1.2 non publié in ATF 138 III 620).

3.3. Lorsque les conditions de l'art. 257 CPC en sont remplies, l'employeur peut obtenir du travailleur, par cette procédure rapide, la restitution des documents qui lui appartiennent ou qui lui reviennent au sens de l'art. 339a al. 1-2 CO, la cause n'étant pas soumise à la maxime d'office (arrêt 4A 611/2011 du 3 janvier 2012 con-

sid. 4.5 in fine). Lorsque les documents qui sont réclamés par l'employeur sont clairement identifiables pour l'employé, il n'y a pas lieu de poser des exigences trop élevées en ce qui concerne les conclusions à prendre par l'employeur.
En revanche, il n'appartient pas au juge, saisi d'une telle requête, d'instruire et de faire un tri entre les faits allégués pour déterminer ce qui doit être admis ou rejeté, les conclusions devant en effet pouvoir être admises dans leur intégralité, sous peine d'irrecevabilité (arrêt 5A 768/2012 du 17 mai 2013 consid. 4.3, publié in SJ 2014 I p. 27).

3.4. En l'espèce, l'employeur peut certes faire valoir un droit à la restitution et à la reddition de compte en ce qui concerne les documents reçus par l'employé pour son compte (art. 339a al. 1 en relation avec l'art. 321b al. 1 CO) ou les documents que celui-ci a produits (art. 339a al. 1 en relation avec l'art. 321b al. 2 CO), et ce pendant la durée des rapports de travail. En revanche, il ne dispose pas d'un tel droit pour les documents ou informations obtenues par l'employé après la fin des rapports de travail.
En tant qu'il invoque des faits dont certains concernent des documents et informations postérieurs à la fin des rapports de travail et formule des conclusions globales " que ce soit avant la date de fin du contrat de travail..., à cette date, ou ultérieurement ", qui portent donc également sur de tels documents et informations postérieurs, ni la situation de fait, ni la situation juridique ne sont clairs. Le juge est dans l'impossibilité d'admettre les conclusions de la requête dans leur intégralité. Le requérant ne saurait exiger de lui qu'il fasse un tri entre ce qui pourrait être admis et ce qui devrait être rejeté. Il s'ensuit que la requête déposée par l'employeur est irrecevable.

4.
Le recours interjeté doit par conséquent être rejeté et l'arrêt attaqué confirmé, par substitution des motifs qui précèdent.
Il s'ensuit qu'il n'y a pas lieu d'entrer en matière, ni sur le grief de fait concernant la raison pour laquelle l'employé a pris contact avec Me D._____, que la recourante critique curieusement tant sous l'angle de l'art. 97 LTF que sous celui de violation du droit à la preuve (art. 8 CC), ni sur la critique de la motivation de la cour cantonale, qui semble avoir considéré que l'employeur ne saurait réclamer des informations et documents qu'il ne connaît pas (art. 8 CC en relation avec l'art. 257 al. 1 let. a CPC), ni sur les griefs d'arbitraire (art. 9 Cst.) et de formalisme excessif (art. 29 al. 1 Cst.).
En conséquence, les frais de la procédure doivent être mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 66 al. 1 CPC). Celle-ci devra également verser une indemnité à l'intimé à titre de dépens (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.
Le recours est rejeté.

2.
Les frais judiciaires, arrêtés à 5'000 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.
La recourante versera à l'intimé une indemnité de 6'000 fr. à titre de dépens.

4.
Le présent arrêt est communiqué aux parties et à la Cour de justice du canton de Genève, Chambre des prud'hommes.

Lausanne, le 17 décembre 2014

Au nom de la Ire Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Klett

Le Greffier : Piaget