

Tout doit être rendu à la fin des rapports de travail

Personne n'apprécie de faire les choses à double. A l'ère du « copier-coller » tout un chacun aime reproduire ce qu'il a créé en adaptant le document à une nouvelle situation. C'est du temps indubitablement gagné dans un monde où il est toujours plus précieux. Ce mode de faire a tendance à s'étendre dans le monde du travail, en ce sens qu'il est courant que des travailleurs quittent leur employeur en « prenant avec eux » le fruit de leur travail. Ainsi copient-ils ou s'envoient-ils par courriels des dossiers sous forme électronique qu'ils ont élaborés (ou parfois que des collègues ont établis), afin de pouvoir en bénéficier tout au long de leur futur professionnel. Mais cette pratique répandue est-elle bien légale ?

Le législateur a prévu, dans ce domaine, des obligations de restitution de l'employé, tant pendant les rapports de travail (art. 321b CO) qu'à l'issue de ceux-ci (art. 339a CO). Il doit restituer outils de travail et documents à l'employeur en quittant son poste. Font en outre partie des obligations de l'employé envers son employeur les devoirs de diligence et de fidélité desquels découle le devoir de discrétion (art. 321a al. 4 CO). Celui-ci s'étend non seulement aux faits que l'employeur a expressément qualifiés de secrets, mais aussi à tous ceux dont il apparaît, selon les circonstances, que l'employeur veut interdire la divulgation (ATF 127 III 310). Si le devoir de discrétion est maximal pendant la durée des rapports de travail, il s'estompe à la fin du contrat. L'employé qui quitte l'entreprise doit en effet pouvoir bénéficier de l'expérience acquise pour la suite de son parcours professionnel.

Reste à définir, outre ce qui est tenu à rester confidentiel ou non, le pouvoir qu'a l'employeur d'exiger la restitution de matériel ou de documents de la part de l'employé. Le tribunal fédéral a eu l'occasion, dans son arrêt 4A_611/2011, de se référer à un auteur « soutenant que le devoir de restitution vise tous les types de documents, physiques ou informatiques, et que le travailleur n'est pas autorisé à conserver une copie de ce qu'il a restitué ; pour cet auteur (ndlr : Rémy Wyler), il s'agit de préserver les intérêts de l'employeur quant à l'obligation de confidentialité qui perdure après la fin des rapports de travail (art. 321a al.4 CO) ». Dans le cas présent, le TF a confirmé le jugement de la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal vaudois qui avait ordonné à l'employé – conseiller en assurance - de rendre dans les 48 heures à son ex-employeur l'entier des fichiers, photocopies et scans de proposition d'assurance et polices d'assurance qu'il s'était permis d' « emporter avec lui » à l'insu de son employeur.

En conclusion, l'employé prendra garde à ne pas s'adjuger des documents qui ne doivent pas quitter l'entreprise (même sous forme de copies) au risque de s'en voir exiger la restitution ; alors que l'employeur aura tout intérêt à bien définir ce qu'il considère comme digne de protection (ou confidentiel), en le précisant au coup par coup, dans un règlement d'entreprise ou en l'intégrant dans une clause contractuelle de non-concurrence.