

Pas de procédure sommaire (cas clair) pour une demande trop large de restitution de documents en fin de contrat de travail

(Arrêt 4A_343/2014 du 17 décembre 2014)

Intéressant arrêt du Tribunal fédéral au point de vue procédural. B est en engagé en qualité de compliance manager par la Société A. Cette dernière le licencie le 7 janvier 2013 avec effet au 30 avril 2103 en le libérant avec effet immédiat de son obligation de travailler.

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. De son côté, l'employeur a déposé contre son employé, le 18 avril 2013, une requête de mesures superprovisionnelles et provisionnelles devant le Tribunal des prudhommes, en vue de " faire cesser les agissements déloyaux et en violation de la clause de concurrence ". Une décision de mesures superprovisionnelles avec interdiction à l'employé de communiquer à tout tiers tout document professionnel a été rendue le 19 avril 2013.

Le 13 août 2013, A a déposé une requête de protection dans les cas clairs au sens de l'art. 257 CPC (présentant l'avantage d'être instruite en procédure sommaire) contre B devant le Tribunal des prud'hommes de Genève, en concluant à ce que B restitue les documents que celui-ci avait remis à des tiers avant la fin du contrat ou ultérieurement.

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.

Le TF précise, au considérant 3.3, les conditions d'applications du cas clair dans ce contexte : « Lorsque les conditions de l'art. 257 CPC (cas clairs) 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 consid. 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). »

Or dans le cas présent, l'employeur a fait valoir un droit de reddition pour les documents reçus par l'employé pour son compte à la fois pendant les rapports de travail et après les rapports de travail. La situation de fait et la situation juridique ne sont donc pas claires, seul le premier groupe de documents étant concerné par l'art. 339a CO. 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, ou produits par ce dernier, pendant la durée des rapports de travail (art. 339a al. 1 CO en relation avec l'art. 321b al. 1 et 2 CO), mais non en ce qui concerne les documents ou informations obtenus par l'employé après la fin des rapports de travail. Le cas d'espèce ne constitue donc de toute évidence pas un cas clair au sens de l'art. 257 CPC.

Adrien de Steiger, Droit RH, 26.02.2015

