

Tribunal fédéral – 4A_343/2014
destiné à la publication
Ire Cour de droit civil
Arrêt du 17 décembre 2014 (f)

Résumé et analyse

Proposition de citation :

Patricia Dietschy-Martenet, L'obligation de restitution de l'employé et la protection dans les cas clairs ; analyse de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_343/2014, Newsletter DroitDuTravail.ch février 2015

Newsletter février 2015

Etendue de l'obligation de restitution du travailleur

Conditions à la recevabilité d'une requête en cas clair visant à la restitution de documents par l'employé

Art. 321a, 321b et 339a CO ; 257 CPC



L'obligation de restitution de l'employé et la protection dans les cas clairs ; analyse de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_343/2014

Patricia Dietschy-Martenet, dr. iur., collaboratrice scientifique et chargée d'enseignement à l'Université de Neuchâtel, chargée de cours à l'Université de Fribourg, vice-présidente au Tribunal de prud'hommes de la Broye et du Nord vaudois

I. Objet de l'arrêt

Cet arrêt traite de la recevabilité d'une requête en cas clair visant à la restitution de documents que l'employé a remis à des tiers ou a reçus de tiers en lien avec son activité professionnelle.

II. Résumé de l'arrêt

A. Les faits

L'employé B. travaille depuis 2005 comme Compliance Manager pour A. SA. En janvier 2013, l'employeur le licencie pour le 30 avril suivant et le libère immédiatement de son obligation de travailler. Il attire son attention sur son obligation de confidentialité et de lui remettre tous les documents et informations en lien avec son activité. Plusieurs procédures judiciaires s'ensuivent. Une procédure en contestation de son licenciement est introduite par B. alors que l'employeur dépose – et obtient – des mesures superprovisionnelles et provisionnelles visant à interdire à B. de communiquer à tout tiers tout document lié directement ou indirectement à son travail pour A. SA. L'employeur dépose par ailleurs une requête de protection dans les cas clairs contre B. visant à la restitution de documents que ce dernier a remis ou a reçus de tiers avant la fin du contrat de travail, à cette date ou ultérieurement, ainsi qu'à la reddition de compte pour toutes les informations concernant ses affaires ou ses clients qu'il a transmises et pour tous les entretiens qu'il a eus avant la fin du contrat de travail, à cette date ou ultérieurement. Selon A. SA., son ancien employé dispose toujours de documents et informations reçus ou transmis à des tiers en lien avec son activité professionnelle auprès d'elle, sans qu'il lui soit toutefois possible de savoir avec précision

quels sont ces documents. B. conteste être en possession de tels documents. Les première et seconde instances cantonales déclarent la requête en cas clair irrecevable, faute pour l'état de fait de pouvoir être immédiatement prouvé. L'employeur interjette recours au Tribunal fédéral.

B. Le droit

Le Tribunal fédéral rappelle les contours du devoir de restitution de l'employé. Cette obligation, qui découle du devoir de fidélité du travailleur inscrit à l'art. 321a CO, vaut déjà en cours de contrat, l'employé devant rendre compte et remettre à son employeur tous les documents qu'il reçoit pour le compte de celui-ci et tous ceux qu'il produit dans le cadre de son travail¹. A la fin des relations contractuelles, l'employé a la même obligation de restitution, fondée sur l'art. 339a CO – disposition absolument impérative (art. 361 CO) –, qui s'étend même aux copies de documents.

Une requête en cas clair au sens de l'art. 257 CPC est recevable pour autant que l'état de fait ne soit pas litigieux ou soit susceptible d'être immédiatement prouvé et que la situation juridique soit claire. Le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion de préciser ces conditions. Ainsi, l'état de fait n'est pas litigieux lorsqu'il n'est pas contesté par le défendeur et il est susceptible d'être immédiatement prouvé lorsque les faits peuvent être établis sans retard et sans trop de frais. Le demandeur doit apporter la preuve stricte des faits justifiant sa prétention². Quant à la situation juridique, elle est claire si l'application de la norme au cas concret s'impose de façon évidente au regard du texte de loi ou sur la base d'une doctrine et d'une jurisprudence éprouvées³. Tel n'est en principe pas le cas si un certain pouvoir d'appréciation du juge est nécessaire ou si celui-ci doit rendre une décision en équité, en fonction des circonstances d'espèce⁴.

Si les conditions du cas clair sont réunies, l'employeur peut obtenir la restitution des documents de l'employé sur la base de l'art. 339a CO. Pour le Tribunal fédéral, les conclusions de l'employeur sont suffisantes pour autant que les documents réclamés soient clairement identifiables pour le travailleur. En revanche, le juge n'a pas à instruire et trier les faits allégués pour savoir ce qui doit être admis ou rejeté, car les conclusions doivent pouvoir être admises dans leur intégralité, sous peine d'irrecevabilité⁵.

En l'espèce, le Tribunal fédéral reconnaît le droit de A. SA. de réclamer la restitution des documents produits ou reçus par l'employé pour son compte pendant la durée des relations de travail mais pas au-delà. Or l'employeur se prévaut de faits qui concernent pour certains des documents et informations postérieurs au terme du contrat de travail et il formule des conclusions globales. Notre haute cour en déduit que ni l'état de fait ni la situation juridique ne sont clairs. Elle rejette donc le recours.

¹ DUNAND JEAN-PHILIPPE, in Dunand/Mahon (éd.), Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, art. 321b CO N 8 et 13.

² ATF 138 III 620, c. 5.1.1.

³ ATF 138 III 728 c. 3.3 ; 138 III 620 c. 5.1.2 ; 138 III 123, c. 2.1.2.

⁴ ATF 138 III 123 c. 2.1.2.

⁵ TF 5A_768/2012 du 17.05.2013 c. 4.2, SJ 2014 I 27.

III. Analyse

La motivation de cet arrêt n'est pas des plus claires. Le Tribunal fédéral semble retenir que les deux conditions de l'art. 257 CPC n'étaient pas réunies puisqu'il conclut que « ni la situation de fait, ni la situation juridique ne sont claires » (c. 3.4). Or il expose lui-même clairement les contours du devoir de restitution de l'employé (c. 3.1 et 3.4) : le travailleur est tenu à restitution des documents produits ou obtenus dans le cadre de son activité professionnelle mais uniquement sur la période contractuelle et non après la fin du contrat. A lire ces considérants, l'application de la loi au cas concret ne pose pas de difficulté. On ne voit donc pas en quoi la situation juridique était incertaine. Cela étant, la seule condition problématique à la protection dans les cas clairs dans ce domaine a trait à l'état de fait : l'employeur peut-il apporter la preuve (stricte) que le travailleur avait en sa possession des documents lui appartenant, ce sans retard et sans trop de frais ? L'arrêt ne fournit pas suffisamment d'informations pour que l'on puisse répondre à cette question. Il semble que non, comme nous le verrons ci-après.

Le Tribunal fédéral voit un autre obstacle encore à la recevabilité de la requête en cas clair : les conclusions doivent pouvoir être admises dans leur intégralité, sous peine d'irrecevabilité (c. 3.3). En l'espèce, l'employeur a pris des conclusions globales portant sur des documents remis ou acquis tant en cours de contrat qu'ultérieurement. A notre sens, les conclusions prises par l'employeur n'étaient en soi pas problématiques. Rien n'empêchait le tribunal de n'allouer que partiellement les conclusions, au regard des documents relatifs à la période contractuelle uniquement. En effet, si le tribunal ne peut certes accorder plus que ce que réclame une partie (art. 58 al. 1 CPC), il peut lui accorder moins. Ce n'est donc pas tant les conclusions qui posaient problème, mais l'étendue et la complexité des documents et des informations dont la restitution était réclamée, lesquelles ont ôté son caractère « liquide » à la cause⁶. La situation de fait n'était donc pas claire, l'employeur ne parvenant pas à prouver sans retard et sans trop de frais les documents en mains de l'employé.

L'employeur aurait peut-être eu plus de succès s'il avait opté pour des mesures provisionnelles en lieu et place d'une procédure en cas clair. Certes, il aurait dû rendre vraisemblable que le travailleur détenait des documents lui appartenant et que l'utilisation de ceux-ci était propre à lui causer un préjudice difficilement réparable, par exemple parce que ces documents contenaient des informations confidentielles susceptibles d'entraîner un détournement de sa clientèle⁷. Cette condition peut cependant être plus facile à établir lorsque, comme en l'espèce, l'employeur ne connaît pas précisément les documents en mains de son ancien employé, rendant l'état de fait relativement complexe.

⁶ Comp. TF 5A_768/2012 du 17.05.2013, c. 4.3.

⁷ Comp. TF 4A_611/2011 du 03.01.2012, c. 4.3.