

## **BGE 141 III 23**

Bundesgericht (BGE), 2015-01-01, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bge\\_141 III 23](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bge_141_III_23)

FR: ATF 141 III 23

IT: DTF 141 III 23

### **Regeste**

Regeste Art. 257 ZPO, Art. 321a, 321b und 339a OR; Pflicht zur Rückgabe von Unterlagen, Verfahren um Rechtsschutz in klaren Fällen. Rechtsbegehren auf Rückgabe von Unterlagen gemäss Art. 339a OR, die in einem Verfahren um Rechtsschutz in klaren Fällen (Art. 257 ZPO) gestellt werden, müssen vollumfänglich gutgeheissen werden können, andernfalls darauf nicht einzutreten ist (E. 3).

### **Erwägungen**

#### **E. 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, n° 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., n° 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, 2 e 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 ).

#### **E. 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 BGE 141 III 23 S. 26 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 28 juin 2006 relatif au code de procédure civile suisse [CPC], FF 2006 6959 ch. 5.18; 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, ATF 138 III 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 ).

### **E. 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 et 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. BGE 141 III 23 S. 27 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, in SJ 2014 I p. 27).

### **E. 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 claires. 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.