

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/15662/2014-4

CAPH/211/2015

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 17 DECEMBRE 2015

Entre

A_____, sise _____, Genève, recourante contre une ordonnance rendue par le Tribunal des prud'hommes le 10 juin 2015 (OTPH/869/2015), comparant par M^e Hervé CRAUSAZ, avocat, Chabrier Avocats SA, rue du Mont-Blanc 3, case postale 1363, 1211 Genève 1, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

Monsieur B_____, domicilié _____, (GE), intimé, comparant par M^e Sidonie MORVAN, avocate, Étude Morvan et Fabjan, rue Ferdinand-Hodler 13, 1207 Genève, en l'Étude de laquelle il fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 21 décembre 2015.

EN FAIT

A. a. Par contrat de travail des 5 et 6 mai 2008, B_____ (ci-après également : l'employé ou l'intimé) a été engagé en qualité de chargé de clientèle junior à plein temps par A_____ (depuis lors devenue A_____, ci-après également : l'employeuse, la recourante ou la banque) avec effet au 1^{er} septembre 2008.

b. Sous la rubrique "*bonus garanti*", le contrat de travail prévoit que l'employé percevra un bonus de 15'000 fr. pour l'année 2008. Il serait ensuite "*intégré*" dans un système de calcul de bonus prévu par un contrat séparé, conclu en même temps que le contrat de travail et en faisant partie intégrante (ci-après : le contrat de bonus).

Selon son art. 1, le contrat de bonus réglait le droit de l'employé à un bonus annuel, correspondant à une part proportionnelle du profit généré pour la banque par l'unité opérationnelle au sein de laquelle il devait exercer son activité, soit le "*Team United Kingdom Geneva*". Dans un premier temps (art. 2), le bonus revenant à cette unité dans son ensemble devait être calculé selon une formule décrite dans les annexes 1 à 3 et sur la base de différentes variables ("*net new money*", "*profit contribution amount*" et "*profit contribution growth*"). 80% du montant ainsi déterminé était réputé garanti, le solde pouvant être distribué – ou non – par l'employeuse sur une base discrétionnaire (art. 1). Dans un second temps (art. 3), la part du montant garanti revenant à chaque employé de l'unité opérationnelle était déterminée selon une formule décrite dans l'annexe n° 4 au contrat de bonus. L'employeuse se réservait le droit de modifier unilatéralement les paramètres de calcul du bonus à la fin de chaque année moyennant un préavis de trois mois (art. 7).

Les annexes 1 à 3 au contrat de bonus explicitent les notions de "*net new money*", "*profit contribution amount*" et "*profit contribution growth*" ainsi que leur prise en compte dans le calcul du bonus. L'art. 4 de l'annexe 3 prévoit en outre la prise en compte de facteurs qualitatifs ("*soft factors*").

Selon l'employé, le contrat de bonus signé les 5 et 6 juin 2008 ne comportait pas d'annexe 4. Dans le cours de la procédure, l'employeuse a produit un document non signé intitulé "*Annex 4 : Allocation key for Team United Kingdom*" dans lequel les cases dans lesquelles devaient figurer les pourcentages du bonus garanti revenant respectivement à l'employé et à son "*Team manager*" ne sont pas remplies.

c. Il est constant que le contrat de bonus n'a jamais été appliqué en ce sens qu'aucun bonus calculé selon ses dispositions n'a jamais été attribué à l'employé.

d. Les rapports de travail ont pris fin le 31 janvier 2014, suite à leur résiliation par l'employé.

-
- B. a.** Par demande déclarée non conciliée le 25 août 2014 et introduite le 25 septembre 2014 devant le Tribunal des prud'hommes, B_____ a conclu à la condamnation de A_____ à lui verser un montant minimum de 806'699 fr. 60 au titre de bonus dû selon le contrat de bonus pour la période du 1^{er} janvier 2009 au 31 janvier 2014.

Dans sa demande, B_____ a exposé que, l'employeuse ne lui ayant pas transmis de calcul de bonus ni les données chiffrées qui lui auraient permis de calculer le montant dû, il s'était trouvé dans l'impossibilité d'articuler d'entrée de cause le montant de ses prétentions. Afin de se conformer aux exigences de l'art. 85 al. 1 CPC, il avait dès lors conclu au paiement d'un montant minimal, calculé sur la base de suppositions.

A titre préalable, B_____ a conclu à la production par l'employeuse de divers titres, au nombre desquels (lettres 2h à 2m des conclusions) les certificats de salaire et justificatifs relatifs au bonus pour les années 2009 à 2014 concernant d'autres employés de A_____, soit trois membres de l'unité opérationnelle "*PRIVATE BANKING FAR EAST & UK*" (C_____, D_____ et E_____), un collaborateur du service des ressources humaines (F_____) et un membre du comité exécutif (G_____). Selon ses explications, les titres dont il sollicitait la production, et qu'il ne pouvait se procurer d'une autre manière, devaient lui permettre de déterminer les montants auxquels il avait droit en application du contrat de bonus et ainsi de chiffrer définitivement ses prétentions, conformément à l'art. 85 al. 2 CPC.

- b.** Dans sa réponse du 23 février 2015, A_____ a conclu à ce que B_____ soit débouté de toutes ses conclusions, aussi bien principales que préalables.

Selon la banque, le contrat de bonus n'était pas d'application directe et s'était trouvé automatiquement annulé avec la dissolution, à la fin de l'année 2009, de l'unité opérationnelle "*Team United Kingdom Geneva*". Les bonus versés au cours des ans à l'employé, supérieurs à ceux auxquels il aurait eu droit en application du contrat de bonus, devaient être qualifiés de gratification et non d'éléments du salaire.

Les diverses demandes de production de documents formulées à titre préalable par l'employé devaient être rejetées comme portant sur des pièces inexistantes, dénuées de pertinence ou portant atteinte à des secrets protégés par la loi. En particulier, les informations résultant des certificats de salaire et justificatifs relatifs au bonus concernant C_____, D_____, E_____, F_____ et G_____ constituaient des données personnelles protégées par les art. 328b CO et 12 LPD, dont la remise à des tiers ne pouvait se justifier en l'espèce.

- c.** Le Tribunal des prud'hommes a ordonné des débats d'instruction, qui se sont déroulés le 1^{er} juin 2015.

A cette occasion, B_____ a confirmé sa demande préalable de production de titres "*afin de pouvoir chiffrer [s]es prétentions*", ajoutant qu'il ne s'opposait pas à ce que les documents fournis soient caviardés de telle sorte que les informations non relatives au bonus n'y apparaissent pas.

La banque a pour sa part persisté à s'y opposer.

d. Le 1^{er} juin également, B_____ a déposé auprès du greffe du Tribunal des prud'hommes une écriture intitulée "*observations sur refus de production de pièces*" par laquelle il persiste dans sa demande préalable en production de titres.

e. Par "*ordonnance d'instructions et ordonnance de preuves*" du 10 juin 2015, adressée le même jour aux parties et reçue le 11 juin 2015 par l'appelante, le Tribunal a, notamment, statué sur les requêtes de production de documents par sa partie adverse formulées à titre préalable par B_____. S'agissant en particulier des conclusions portant sur la production par la banque des certificats de salaire et justificatifs relatifs au bonus concernant C_____, D_____, E_____, F_____ et G_____, il y a fait droit (ch. 2 du dispositif de l'ordonnance attaquée) tout en autorisant, dans les considérants de sa décision, l'employeuse à caviarder les documents produits "*afin de ne faire apparaître que le montant du bonus*". Selon le Tribunal en effet, la production de ces documents, qui concernaient l'octroi d'un bonus aux membres de l'équipe dont faisait partie l'employé, se justifiait par le fait que les prétentions formulées par ce dernier avaient précisément trait au principe et au montant d'un bonus en sa faveur.

- C. a.** Par acte adressé le lundi 22 juin 2015 au greffe de la Chambre des prud'hommes, A_____ a formé un recours contre l'ordonnance du 10 juin 2015, concluant à l'annulation du chiffre 2 de son dispositif et, dans cette mesure, à la suspension préalable de son caractère exécutoire pendant la durée de la procédure de recours (art. 325 al. 2 CPC).

A l'appui de son recours, l'employeuse a invoqué une violation des art. 125, 150, 156, 160 et 163 CPC.

Selon elle, l'employé n'avait formulé aucun allégué de fait susceptible d'être prouvé par la mesure probatoire ordonnée et l'offre de preuves qu'il avait formulée ne se référait du reste à aucun allégué précis. Les titres visés étaient par ailleurs dénués de pertinence dès lors que l'employé, contrairement à ce qu'il prétendait, n'avait pas droit à un bonus calculé selon le contrat de bonus : le Tribunal aurait donc d'abord dû rendre une décision sur ce point, après quoi il se serait avéré inutile d'instruire la question de la quotité dudit bonus. Enfin, la recourante a invoqué l'existence d'un refus légitime de collaborer du fait que les informations contenues dans les titres qu'il lui était ordonné de produire étaient protégées par un secret.

b. Par arrêt du 2 juillet 2015, la Chambre des prud'hommes a suspendu le caractère exécutoire du chiffre 2 de l'ordonnance du 10 juin 2015.

c. Dans ses écritures en réponse au recours, déposées le 1^{er} juillet 2015 au greffe de la Chambre des prud'hommes, l'intimé a conclu à son irrecevabilité, subsidiairement à son rejet.

d. Par avis du 26 août 2015, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1. **1.1** Les ordonnances d'instruction – soit celles qui se rapportent à la préparation et à la conduite des débats, ne déploient ni autorité ni force de chose jugée et sont modifiables en tout temps (NICOLAS JEANDIN/AUDE PEYROT, Précis de procédure civile, 2015, § 760) – sont susceptibles de recours, dans un délai de dix jours à compter de la notification de la décision (art. 321 al. 1 et 2 CPC), dans les cas prévus par la loi ou lorsqu'elles peuvent causer au recourant un préjudice difficilement réparable (art. 319 let. b CPC).

La notion de préjudice difficilement réparable ne vise pas seulement un inconvénient de nature juridique, mais toute incidence dommageable (y compris financière ou temporelle), pourvu qu'elle soit difficilement réparable. L'instance supérieure doit se montrer exigeante, voire restrictive, avant d'admettre l'accomplissement de cette dernière condition, sous peine d'ouvrir le recours à toute décision ou ordonnance d'instruction, ce que le législateur a clairement exclu (cf. ATF 138 III 378 consid. 6.3; 137 III 380 consid. 2, SJ 2012 I 73; ACJC/327/2012 du 9 mars 2012, consid. 2.4; JEANDIN, Code de procédure civile commenté, 2011, n° 22 ad art. 319 CPC; HOHL, Procédure civile, Tome II, 2010, n° 2485; BLICKENSTORFER, Kommentar Schweizerische Zivilprozessordnung, BRUNNER/GASSER/SCHWANDER [éd.], 2011, n° 39 ad art. 319 CPC).

Dès lors que la notion de préjudice difficilement réparable au sens de l'art. 319 let. b ch. 2 CPC est plus large que celle de préjudice irréparable au sens de l'art. 93 al. 1 let. a LTF, relatif aux recours dirigés contre des décisions préjudicielles ou incidentes, l'existence du second impliquera toujours celle du premier (ATF 137 III 380 cons. 2.2). Il a été jugé à cet égard (arrêt du Tribunal fédéral 4A_269_2011 du 10 novembre 2011 cons. 1.3 et références citées) qu'une décision ordonnant des mesures probatoires impliquant la levée d'un secret protégé par la loi était susceptible de causer un dommage irréparable au sens de l'art. 93 al. 1 let. a LTF.

1.2 En tant qu'elle ordonne l'administration de mesures probatoires et statue sur l'obligation de collaborer de la recourante, la décision contestée doit être qualifiée d'ordonnance d'instruction (DAVID HOFFMANN/CHRISTIAN LÜSCHER, Le code de procédure civile, 2^{ème} édition, 2015, pp. 298-299). Il ne s'agit toutefois pas d'une

hypothèse dans laquelle la loi prévoit expressément la possibilité de recourir, de telle sorte que le recours n'est ouvert que s'il y a lieu d'admettre que l'ordonnance contestée est susceptible de causer au recourant un préjudice difficilement réparable au sens de l'art. 319 let. b ch. 2 CPC. Tel est bien le cas, la décision impliquant l'obligation pour l'employeuse de produire des titres contenant des informations protégées par un secret (art. 12 LPD et 328b CO) : il ne pourrait en effet être remédié à la divulgation de ces informations, à supposer qu'elle soit infondée, en cas de décision ultérieure favorable à la recourante.

Pour le surplus, le recours a été interjeté en temps utile et respecte les conditions de forme posées par la loi : il est donc recevable.

2. Dans un premier argument, la recourante soutient que les moyens de preuve sollicités par l'intimé – et admis par le chiffre 2 de l'ordonnance contestée – ne se réfèreraient à aucun allégué, ce qui aurait dû conduire le Tribunal à en refuser l'administration.

2.1 Au sens des art. 152 et 221 al. 1 let. e CPC, un moyen de preuve n'est régulièrement offert que si l'offre de preuve se réfère clairement à l'allégué de fait qui doit ainsi être prouvé. En règle générale, chaque offre de preuve doit être indiquée immédiatement après les allégués de fait qu'elle est destinée à établir (arrêt du Tribunal fédéral 4A_452/2013 du 31 mars 2014 cons. 2.1 à 2.3). Les faits doivent être allégués avec la précision nécessaire pour permettre de procéder à une subsumption avec les dispositions topiques de droit matériel (arrêt du Tribunal fédéral 4A_178/2013 du 31 juillet 2013 cons. 2.3.3).

2.2 Selon l'art. 85 al. 1 CPC, si le demandeur est dans l'impossibilité d'articuler d'entrée de cause le montant de sa prétention ou si cette indication ne peut être exigée d'emblée, il peut intenter une action non chiffrée. Il doit cependant indiquer une valeur minimale comme valeur litigieuse provisoire.

Cette disposition vise non seulement l'action dite échelonnée, dans laquelle le demandeur invoque préalablement des prétentions matérielles en reddition de comptes ou en obtention de renseignements, mais également l'action non chiffrée au sens étroit, soit celle dans laquelle le demandeur indique ne pas disposer lors de l'introduction de l'action des éléments de fait lui permettant de chiffrer ses prétentions, ces éléments devant lui être apportés par l'administration des preuves (sur cette distinction : ATF 140 III 409 cons. 4.3). Une telle impossibilité de chiffrer ses prétentions ne peut être admise que si l'administration préalable des preuves requises s'avère indispensable à la simple allégation des faits pertinents pour procéder à cette opération, ce qu'il incombe au demandeur d'établir (ATF 140 III cons. 4.3.1 et 4.3.2).

Une fois les preuves administrées ou les informations requises fournies par le défendeur, le demandeur doit chiffrer sa demande dès qu'il est en état de le faire (art. 85 al. 2 CPC).

2.3 Dans le cas d'espèce, l'intimé a formé une demande non chiffrée au sens étroit. Il a allégué (et offert de prouver) les faits sur lesquels il entend fonder son droit à un bonus pour les années 2009 à 2014. Il a de même allégué – dans la mesure où on pouvait l'attendre de lui, s'agissant d'une méthode complexe faisant appel à des données quantitatives et qualitatives – de quelle manière le bonus auquel il avait à son avis droit devait être calculé. Il a ensuite expliqué pour quelles raisons il ne pouvait alléguer de manière plus précise les éléments de fait pertinents pour calculer la quotité d'un éventuel bonus, à savoir qu'il ne connaissait pas – et n'avait aucun moyen de connaître sans la collaboration de l'employeuse – les valeurs des variables devant être prises en considération dans ces calculs. Enfin, il a requis la production par l'employeuse de titres précisément désignés qui, à son avis, devraient lui permettre de procéder au calcul de ses prétentions.

La recourante, qui soutient pour sa part que le contrat de bonus n'était pas applicable, n'explique pas en quoi l'intimé ne se serait pas conformé aux exigences d'allégation et d'offre de preuves résultant de l'art. 85 al. 1 CPC. Elle ne prétend en particulier pas qu'il aurait eu connaissance des éléments de fait, en particulier des variables quantitatives et qualitatives, qui lui auraient permis de formuler des allégués de fait plus précis ou encore de procéder, sur la base du contrat de bonus, au calcul des montants qu'il estime lui revenir.

Le grief est ainsi mal fondé.

3. Sous le titre "*absence de pertinence des pièces requises*", la recourante se plaint ensuite de ce que le Tribunal aurait refusé à tort de limiter dans un premier temps les débats, au sens de l'art. 125 let. a CPC, à la question du droit de l'employé à un bonus calculé selon le contrat de bonus. La réponse à cette question étant, selon la recourante, négative, les pièces requises, relatives à la quotité du bonus réclamé, seraient en réalité inutiles.

3.1 Le Tribunal conduit le procès (art. 124 al. 1 CPC). Il prend les décisions d'instruction nécessaires à une préparation et à une conduite rapide de la procédure. Dans le but de simplifier le procès, il peut notamment – d'office ou sur requête d'une partie – limiter dans un premier temps la procédure à des questions ou des conclusions déterminées (art. 125 let. a CPC), telles la prescription, la compétence matérielle ou locale, la responsabilité, etc. (HOFFMANN/LÜSCHER, op. cit., p. 52). Ainsi qu'il résulte du texte légal lui-même, le Tribunal dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation dont seul l'abus pourra le cas échéant être sanctionné (JACQUES HALDY, in CR CPC, 2001, BOHNET/HALDY/JEANDIN/SCHWEIZER/TAPPY [éd.], n° 2 ad art. 124 CPC; NINA J. FREI, in BK ZPO, 2012, n° 1 ad art. 125 CPC; JULIA GSCHWEND/REMO BORNATICO, in BAK ZPO, 2^{ème} édition, 2013, n° 1 ad art. 125 CPC).

3.2 Dans le cas d'espèce, on ne voit pas en quoi le Tribunal aurait abusé de son large pouvoir d'appréciation en ne limitant pas la procédure, comme l'aurait

souhaité l'appelante, à la question du droit de l'employé à un bonus calculé sur la base du contrat de bonus. S'il est vrai à cet égard qu'une telle décision aurait pu conduire à une simplification de la procédure dans l'hypothèse où la thèse soutenue par l'appelante devrait finalement être admise, elle l'aurait en revanche considérablement compliquée dans l'hypothèse inverse puisqu'il aurait alors fallu procéder à une nouvelle instruction complète – avec le cas échéant réaudition des mêmes témoins – sur la question de la quotité des éventuels bonus. La décision du Tribunal n'apparaît ainsi déraisonnable que si l'on tient d'ores et déjà pour acquis que le droit au bonus invoqué par l'employé n'existe en réalité pas, alors que l'instruction doit notamment porter sur ce point.

Le grief de violation de l'art. 125 let. a CPC est ainsi lui aussi mal fondé.

Il en découle que les éléments de fait relatifs au mode de calcul du bonus et aux variables quantitatives et qualitatives nécessaires pour procéder à ce calcul – allégués dans la mesure du possible par l'employé – sont pertinents.

Les moyens de preuve admis par le Tribunal apparaissent par ailleurs adéquats, soit de nature à apporter la preuve des faits pertinents. C'est manifestement le cas des documents concernant C_____, D_____ et E_____, qui faisaient partie de l'unité opérationnelle au sein de laquelle l'intimé a exercé son activité de 2010 à 2013, dès lors qu'il est allégué que le bonus prévu par le contrat de bonus était d'abord calculé au niveau de l'unité avant d'être réparti entre les membres de celle-ci. S'agissant des documents concernant F_____ et G_____, le Tribunal a considéré que leur production se justifiait également, manifestement dans l'idée qu'ils permettraient de mieux comprendre la manière dont les bonus étaient calculés au sein de la banque, s'agissant en particulier de la détermination et de la prise en considération des diverses variables prévues par le contrat de bonus : là encore, la décision contestée échappe à la critique. Il importe peu à cet égard que les fonctions occupées par ces différentes personnes diffèrent ou non de celles de l'intimé, le contrat de bonus invoqué par ce dernier permettant de tenir compte, notamment au niveau de la clé de répartition individuelle qu'il prévoit, de telles différences.

Enfin, le Tribunal était libre de prévoir l'ordre dans lequel les mesures probatoires devaient être administrées.

4. Dans un dernier moyen, la recourante invoque un motif de refus légitime de collaborer.

4.1 Les parties sont tenues de collaborer à l'administration des preuves (art. 160 al. 1 CPC). Elles ont en particulier l'obligation de produire les titres requis, à l'exception des documents concernant des contacts entre une partie ou un tiers et un avocat autorisé à les représenter à titre professionnel ou un conseil en brevets (art. 160 al. 1 let. b CPC).

Une partie peut refuser de collaborer lorsque l'administration des preuves pourrait exposer un de ses proches à une poursuite pénale ou engager sa responsabilité civile (art. 163 al. 1 let. a CPC) ou lorsque la révélation d'un secret pourrait être punissable en vertu de l'art. 321 CP, les réviseurs étant exceptés (art. 163 al. 1 let. b CPC). Selon l'art. 321 CP, est punissable la violation du secret professionnel des ecclésiastiques, avocats, défenseurs en justice, notaires, conseils en brevets, contrôleurs astreints au secret professionnel en vertu du code des obligations, médecins, dentistes, chiropraticiens, pharmaciens, sages-femmes et psychologues ainsi que leurs auxiliaires.

Une partie dépositaire d'un autre secret protégé par la loi peut également refuser de collaborer, pour autant qu'elle rende vraisemblable que l'intérêt à garder le secret l'emporte sur l'intérêt à la manifestation de la vérité (art. 163 al. 2 CPC). Il convient ainsi dans ce cas de figure de procéder à une pesée des intérêts entre l'importance du moyen de preuve en vue de l'établissement d'un fait pertinent et celle de l'atteinte aux intérêts protégés par le secret. C'est à la partie qui invoque un motif de refus de l'obligation de collaborer qu'il incombe d'alléguer et de rendre vraisemblables les éléments de fait permettant de conclure que l'intérêt à la manifestation de la vérité ne l'emporte pas sur celui au maintien du secret. Le juge peut tenir compte des intérêts de la personne protégée par le secret en ordonnant des mesures de protection au sens de l'art. 156 CPC, telles le caviardage d'un titre, de manière à ce que les informations dont la divulgation ne se justifie pas n'apparaissent pas, ou la restriction de la possibilité de consulter ce titre ou d'en lever copie (HANS SCHMID, in KuKo ZPO, 2^{ème} édition, OBERHAMMER/DOMEJ/HAAS [éd.], n° 16 à 18 ad art. 163 CPC et n° 4 ad art. 156 CPC).

4.2 Selon l'art. 35 LPD, est punissable la révélation intentionnelle et illicite de données personnelles secrètes ou sensibles ou de profils de la personnalité par une personne en ayant eu connaissance dans l'exercice d'une profession requérant la connaissance de telles données. Les données personnelles sensibles sont celles relatives aux opinions ou activités religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales, à la santé, à la sphère intime ou à l'appartenance à une race, aux mesures d'aide sociale ainsi qu'aux poursuites ou sanctions pénales et administratives (art. 3 let. c LPD), alors qu'un profil de personnalité est un assemblage de données permettant d'apprécier les caractéristiques essentielles de la personnalité d'une personne physique (art. 3 let. d LPD).

Selon l'art. 12 al. 1 LPD, quiconque traite des données personnelles – la notion de traitement de données comprenant leur éventuelle communication (art. 3 let. e LPD) – ne doit pas porter une atteinte illicite à la personnalité des personnes concernées. Est notamment constitutif d'une telle atteinte, et donc illicite sous réserve d'un motif justificatif, le fait de traiter des données contre la volonté expresse de la personne concernée (art. 12 al. 2 let. b LPD) et celui de communiquer à des tiers des données sensibles ou des profils de personnalité (art. 12 al. 2 let. c LPD). Les motifs justificatifs réservés par l'art. 12 al. 2 LPD

sont, selon l'art. 13 al. 1 LPD, le consentement de la victime, un intérêt public ou privé prépondérant (dont l'art. 13 al. 2 donne une liste exemplative) ou la loi.

Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. L'art. 328b CO restreint le type de données personnelles que l'employeur peut traiter et renvoie pour le surplus aux dispositions de la LPD.

4.3 En l'espèce, il est constant que les documents dont le Tribunal a ordonné la production contiennent des données personnelles concernant cinq employés de l'appelante, relatives à un élément de leur rémunération et à sa méthode de calcul, laquelle peut impliquer des considérations subjectives. Ces données sont protégées par les art. 12 ss. LPD, soit par un "*autre secret protégé par la loi*" au sens de l'art. 163 al. 2 CPC. La question se résume dès lors à déterminer si la recourante a rendu vraisemblable qu'en l'occurrence l'intérêt à garder le secret l'emporte sur l'intérêt à la manifestation de la vérité. Si la réponse à cette question est négative, la communication de données personnelles relatives aux employés ne sera pas illicite puisqu'imposée par une disposition légale, soit l'art. 160 al. 1 let. b CPC (art. 13 al. 1 LPD et 28 al. 2 CC).

Il résulte à cet égard du dossier que l'employé, demandeur à l'action en paiement d'un bonus devant à son sens lui revenir, et supportant dès lors le fardeau de la preuve des éléments permettant de calculer ledit bonus, se trouve dans l'impossibilité non fautive d'apporter lui-même la preuve par titres de ces éléments, faute d'en disposer. Comme relevé ci-dessus, la production des certificats de salaire et justificatifs relatifs au bonus et à sa méthode de calcul apparaît, à ce stade de la procédure, comme un moyen de preuve adéquat pour établir ces éléments. L'appelante ne soutient pour le surplus pas qu'un autre moyen de preuve, portant une atteinte moindre au secret protégé, permettrait au demandeur de tenter d'établir la preuve de ces éléments. En particulier, le témoignage des employés concernés – outre le fait qu'il ne présenterait pas le même degré d'objectivité que des titres – conduirait à la révélation des mêmes données personnelles que celles figurant dans les pièces requises. L'intérêt à la manifestation de la vérité doit ainsi être qualifié d'important dans la mesure où la mesure probatoire ordonnée apparaît nécessaire afin de permettre à l'employé de chiffrer et d'établir le montant de ses prétentions.

La recourante, au-delà du simple rappel de l'existence d'un secret et de l'obligation lui incombant de le préserver sous réserve d'un motif justificatif, n'invoque pas de circonstance particulière de nature à déterminer l'intérêt concret à son maintien dans le cas d'espèce. Il faut relever à cet égard que les données personnelles devant être communiquées sont de nature économique, en ce qu'elles concernent une partie de la rémunération des employés concernés et son mode de calcul. Il ne s'agit donc pas de données sensibles ni de profils de la personnalité, plus particulièrement protégés par les dispositions sur la protection des données, ni, de

manière plus générale, d'informations à caractère intime ou secret. Il est au contraire relativement courant pour une personne physique de devoir donner des renseignements sur sa rémunération, que ce soit à l'administration fiscale ou lors de la conclusion d'un contrat, par exemple de bail à loyer ou de crédit hypothécaire. Au vu du dossier, l'intérêt au maintien du secret – qu'il appartenait à l'appelante d'établir – apparaît ainsi relativement ténu.

Le Tribunal pouvait donc, sans violation de la loi, retenir qu'en l'espèce l'intérêt de l'intimé à l'administration de la preuve l'emportait sur celui au maintien du secret.

C'est également à tort que l'appelante fait grief au Tribunal de ne pas avoir examiné la nécessité d'ordonner des mesures propres à protéger des intérêts dignes de protection dans l'administration des preuves, au sens de l'art. 156 CPC. Il résulte en effet des considérants de la décision contestée que le Tribunal a expressément autorisé la recourante à caviarder les titres dont la production est ordonnée de manière à ce que les éléments étrangers au bonus et à son mode de calcul n'y apparaissent pas, ce qui constitue précisément une mesure fondée sur l'art. 156 CPC. L'appelante n'indique pas pour le surplus quelle autre mesure aurait pu être nécessaire et proportionnée en l'espèce, et ne prend aucune conclusion à cet égard : il n'y a donc pas lieu d'examiner plus avant la question.

Mal fondé, le recours sera rejeté.

5. La recourante, qui succombe, supportera les frais de son recours (art. 106 al. 1 CPC), arrêtés, frais de la décision sur effet suspensif compris, à 2'000 fr. (art. 41, 69, 71 RTFMC), couverts par l'avance déjà opérée.

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 4 :**

A la forme :

Déclare recevable le recours formé par A_____ contre l'ordonnance rendue le 10 juin 2015 par le Tribunal des prud'hommes (OTPH/869/2015).

Au fond :

Le rejette.

Sur les frais :

Arrête les frais du recours à 2'000 fr., couverts par l'avance déjà opérée, acquise à l'Etat de Genève.

Les met à la charge de A_____.

Siégeant :

Monsieur Patrick CHENAUX, président; Monsieur Michel BOHNENBLUST, juge employeur, Monsieur Yves DELALOYE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

Le président :

Patrick CHENAUX

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LÉVY

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.