REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/26882/2018-5 **CAPH/9/2021**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 26 JANVIER 2021

Entre

A_____, sis _____[GE], recourante contre une ordonnance rendue par le Tribunal des prud'hommes le 10 mars 2020 (OTPH/501/2020), comparant par M^e^ Joanna BÜRGISSER, avocate, avenue de Frontenex 5, 1207 Genève, en l'Étude de laquelle il fait élection de domicile,

et

Monsieur B_____, domicilié _____ [OW], intimé, comparant par M^e^ Philippe PASQUIER, avocat, Merkt & Associés, rue Général-Dufour 15, case postale 5556, 1211 Genève 11, en l'Étude duquel il fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 26 janvier 2021.

EN FAIT

A. **a.** Par ordonnance OTPH/501/2020 rendue le 10 mars 2020 - qui ne contient aucune indication quant à la composition du Tribunal - le Tribunal des prud'hommes a ordonné à A_____ (anciennement C_____; ci-après : A_____) de produire une version non caviardée du rapport d'audit établi en décembre 2017, les statistiques d'absences supérieures à deux semaines de ses effectifs, pour chacune de ses divisions ainsi que pour le bureau du Directeur les statistiques de fin des rapports de travail pour les années 2015 à 2018, les statistiques des démissions intervenues au cours des années 2018 et 2019, ainsi que les courriers adressés par D_____, directeur de A_____, au Conseiller fédéral E_____ ainsi qu'à F_____ suite aux courriers adressés à ces derniers par B_____ (ch, 1 du dispositif), a fixé un délai à ce dernier pour se déterminer sur ces pièces (ch. 2) et réservé la suite de la procédure (ch. 3).

b. Par acte déposé au greffe de la Cour de justice le 23 mars 2020, le A_____ recourt contre cette ordonnance, qu'il a reçue le 11 mars 2020. Il conclut à son annulation et, cela fait, au rejet de la demande de production de pièces formée par B_____, avec suite de frais.

Il fait valoir que la production du rapport d'audit lui causerait un préjudice difficilement réparable, dans la mesure où il s'agit d'un document contenant des secret d'affaires et des déclarations de collaborateurs auxquels la confidentialité a été garantie, et que l'établissement des statistiques requises lui causerait un préjudice financier en ce qu'il mobiliserait plusieurs collaborateurs de manière disproportionnée.

c. Sa requête tendant à la suspension de l'effet exécutoire attaché au dispositif de l'ordonnance entreprise a été admise par arrêt du 16 avril 2020.

d. B_____ a conclu au rejet du recours et au déboutement du A_____ de toutes ses conclusions, sous suite de frais.

e. Les parties ont répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions respectives.

B. Les éléments suivants ressortent de la procédure :

a. B_____ a travaillé pour le A_____ de mars 2003 à fin avril 2018.

Il a dirigé la division Moyen-Orient et Afrique du Nord depuis 2012.

b. Préoccupé par le nombre d'absences pour des raisons médicales du personnel au sein de la division dirigée par B_____, D_____, directeur du A_____ a, en septembre 2017, décidé de procéder à un audit social externe pour déterminer les

causes de cette situation, d'apporter des mesures appropriées et d'assurer un environnement de travail plus sain.

L'audit a été confié à G_____, qui a achevé sa mission fin novembre 2017.

Le 4 décembre 2017, G_____ a présenté oralement les résultats de son audit social à B_____. Il lui a indiqué que plusieurs collaborateurs avaient émis des critiques à son encontre, quelques-uns évoquant des perceptions de discrimination et de harcèlement.

c. D_____ et B_____ se sont entretenus le 12 décembre 2017 pour discuter des résultats de l'audit social. D_____ a indiqué à B_____ que l'audit avait mis en évidence certains dysfonctionnements managériaux, que certains collaborateurs avaient indiqué avoir subi de la part de ce dernier des discriminations fondées sur le genre, du harcèlement, voire du mobbing.

Sans lui communiquer le rapport d'audit, D_____ a invité B_____ à se déterminer sur les conclusions du l'audit social sur la base des informations qui lui avaient été oralement transmises.

d. Le 14 décembre 2017, B_____ a demandé que le rapport d'audit lui soit transmis.

e. Une nouvelle entrevue a eu lieu le 15 décembre 2017 réunissant D_____, B_____ et G_____.

f. Par courrier de son avocat du 22 décembre 2017, B_____ a invité D_____ à lui transmettre l'intégralité du rapport d'audit.

g. Le 12 janvier 2018, B_____ s'est vu notifier son licenciement avec effet au 30 avril 2018.

h. Le 2 mars 2018, le A_____ a transmis à B_____ une version caviardée du rapport d'audit.

i. A la requête de B_____ qui a demandé à connaître les motifs de son congé, le A_____ a, par courrier du 20 mars 2018, précisé avoir licencié ce dernier en raison de son style de management et de sa gestion du personnel présentant de graves lacunes. Il avait constamment bousculé des valeurs chères au A_____, comme la transparence, la non-discrimination et la communication respectueuse, provoquant des souffrances chez les collaborateurs, qui ont été affectés et certains atteints dans leur santé physique et psychique.

j. B_____ a formé opposition à son licenciement par pli du 27 avril 2018.

C. **a.** Par demande déposée le 15 mars 2019, après échec de la tentative de conciliation requise le 29 octobre 2018, B_____ assigné le A_____ par devant le Tribunal des prud'hommes en paiement de 110'002 fr. 50, intérêts en sus, à titre d'indemnités pour licenciement abusif et en réparation de son tort moral.

Il conteste les lacunes dans son style de management et sa gestion du personnel que son employeur a invoquées comme motifs de licenciement.

Il se plaint de la manière dont il a été licencié, arguant de ce que son employeur avait, dans un premier temps, mis en avant sa volonté de trouver une solution favorable à tous sans mentionner de licenciement, puis lui avait, dans un second temps, signifié son licenciement après que son avocat soit intervenu pour réclamer que le rapport d'audit lui soit transmis. Il reproche à son employeur de n'avoir porté aucune considération à son âge ou à son ancienneté au sein de l'organisation alors qu'un devoir de protection incombait à son employeur et de n'avoir pas examiné concrètement la possibilité de mettre en place une solution alternative au licenciement en vue de maintenir les rapports de travail, d'avoir ainsi donné l'impression qu'il était coupable des actes qui lui étaient reprochés dans le rapports d'audit et d'avoir de la sorte manqué à son devoir de protéger la personnalité de son employé. Il lui reproche en outre de l'avoir licencié pour l'empêcher de faire valoir des prétentions découlant des atteintes subies à sa personnalité, après qu'il se soit défendu en constituant un avocat.

Il réclame en outre une indemnité de 10'000 fr. en réparation du tort moral qu'il expose avoir subi en raison de l'atteinte à sa personnalité, se concrétisant dans l'atteinte à sa réputation professionnelle, résultant de son licenciement prononcé à la suite de l'audit, laissant penser que le contenu de celui-ci était avéré.

b. Le A_____ a conclu au rejet de cette demande.

Il conteste avoir manqué à son obligation de protéger son employé d'atteintes à la personnalité, en relevant que B_____ n'indiquait pas quelles seraient les atteintes à la personnalité qu'il aurait subies ni quelles prétentions il aurait fait valoir en constituant un avocat.

Le A_____ indique avoir dénoncé les rapports de travail en raison du comportement de B_____ à l'égard de plusieurs collaborateurs et de ses graves lacunes dans sa gestion du personnel.

c. Les parties ont répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions respectives.

d. Dans ses écritures de demande et de réplique, B_____ a pris des conclusions préalables tendant à ce qu'il soit ordonné au A_____ de produire une version non caviardée du rapport d'audit établi en décembre 2017, le questionnaire standard

utilisé dans le cadre de l'audit, les effectifs, les statistiques d'absences supérieures à deux semaines, les statistiques de fins des rapports de travail pour les années 2015 à 2018 pour chacune des divisions du A_____ et le bureau du Directeur, les statistiques des démissions intervenues au cours des années 2018 et 2019, ainsi que les courriers adressés par D_____ au Conseiller fédéral E_____ ainsi qu'à F_____ suite aux courriers adressés à ces derniers par B_____.

e. Le A_____ s'est opposé à ces conclusions préalables en production de pièces.

f. Le A_____ a produit le questionnaire utilisé dans le cadre de l'audit à l'audience tenue le 30 janvier 2020.

D. En ce qui concerne le rapport d'audit, il y a lieu de relever ce qui suit :

a. La version caviardée de ce rapport, que le A_____ a remis à B_____ le 2 mars 2018, fait état des éléments suivants :

Dans le chapitre "Procédure et méthodologie", les auditeurs ont précisé que tous les employés travaillant dans la division concernée, leur responsable et son adjoint, ont été auditionnés. La plupart des collaborateurs basés à Ramallah et à Tunis a également été entendue, ainsi que plusieurs personnes ayant quitté récemment cette division, le responsable d'une autre division et la personne de confiance. Plus de trente entretiens avaient été menés.

Un questionnaire standard de base avait été établi, approuvé par les mandataires et utilisé pour les auditions.

L'analyse était basée sur l'approche systémique, privilégiant une vision globale des problèmes rencontrés, offrant un regard pragmatique sur les effets indésirables dans une organisation, observant les interactions sans, a priori, désigner des coupables. Elle mettait la priorité sur le collectif, mais ne négligeait pas les éventuelles responsabilités individuelles dans les effets produits sur l'organisation.

Sous le chapitre "Problèmes de santé, absences, maladie, burnout", il est retenu que la majorité des personnes entendues se plaint d'une fatigue importante, d'un grand stress et d'une grande pression, sans pour autant être sûre que ces symptômes soient directement liés aux conditions de travail et à sa mauvaise organisation. Certains collaborateurs prenaient des médicaments pour tenir. Les problèmes liés à la discrimination basée sur le sexe, la culture, l'ethnie, la religion, au mobbing, au harcèlement sexuel et à l'abus de pouvoir semblaient avoir un impact plus ou moins direct sur la santé physique et psychique des employés de la division.

Dans le paragraphe introductif des conclusions, il est fait état des graves lacunes dans la manière d'agir, la communication, le style de management et la gestion du personnel de B_____.

b. B_____ n'a pas indiqué à l'appui de quels allégués de fait il réclamait la production de l'intégralité du rapport d'audit.

Il a critiqué la teneur de ce rapport, arguant de ce qu'il contenait des éléments erronés qui n'avaient jamais été vérifiés. Il était formulé en des termes vagues, comportant essentiellement des raccourcis, rédigé en majeure partie au conditionnel, sans analyse ni vérification des propos rapportés. Il ne permettait pas de déterminer le nombre et l'identité des personnes amenées à s'exprimer, ni de dire si les personnes interrogées l'ont été sur la base de questions ouvertes ou fermées et si elles se sont exprimées sur le niveau managérial qui était visé par leurs remarques. Les considérations figurant sous "Conclusions et recommandations", dont le paragraphe introductif faisait état de "graves lacunes dans la manière d'agir, la communication, le style de management et la gestion du personnel de B_____", avaient été caviardées sur une page entière. Il en allait de même du résumé des propositions de mesures par ordre de priorité, sur deux pages et demie.

c. Le A_____ a relevé que s'agissant d'une démarche initiée par l'employeur pour connaître la situation d'un département, les consultants n'avaient pas à vérifier les propos qui leur étaient rapportés, mais à les analyser et en faire part à la direction. Les auditeurs utilisaient parfois le conditionnel pour indiquer que les propos leur avaient été rapportés par les employés et qu'il ne s'agissait pas de leurs propres appréciations. Les conclusions et recommandations des auditeurs étaient adressées à la direction et étaient confidentielles, seule sa direction était responsable de la décision prise à l'encontre de B_____.

E. S'agissant des statistiques d'absences de longue durée et de fin des rapports de travail et de démissions pour l'ensemble des divisions du A_____, B_____ en sollicite la production à l'appui des allégués 22 et 23 de sa demande, portant sur la comparaison des taux d'absentéisme et de départs de l'ensemble des divisions du A_____. Il fait valoir ces éléments pour en déduire que ces problématiques d'absentéisme et de départs ne sont pas propres à la division dont il était responsable.

Le A_____ s'oppose à la production, considérant qu'il s'agit d'une recherche ad explorandum dans la mesure où B_____ ne présentait pas de fait pertinent y relatif pour l'issue du litige. Il fait par ailleurs

F. Quant aux courriers adressés à H_____ et I_____, B_____ en a sollicité la production afin de s'assurer de l'absence de toute calomnie à son encontre.

Le A_____ a exposé que son directeur n'avait adressé aucun courrier à H_____ ou à F_____. A la suite des courriers que B_____ avait adressés à ces derniers, D_____ avait dû s'expliquer, mais l'avait fait oralement. Le A_____ a relevé que, même si ces courriers avaient existé, il se serait opposé à leur production, dans la mesure où ils n'étaient en rien pertinents pour l'issue du litige.

G. Dans l'ordonnance querellée, le Tribunal a retenu que l'intimé devait avoir accès au rapport d'audit complet, sans caviardage en application de son droit d'être entendu et de se défendre. Ce rapport était pertinent pour l'issue du litige, dès lors qu'il a été un des éléments principaux ayant conduit au licenciement de l'intimé. Ce dernier devait connaître dans leur intégralité les motifs de son licenciement en particulier ce qui lui était reproché par son employeur et, par conséquent, par ses anciens collaborateurs ayant participé à l'audit. L'intérêt de l'intimé à la manifestation de la vérité l'emportait manifestement sur celui des collaborateurs à ne pas voir leur nom communiqué à celui-ci, dans la mesure où leurs déclarations ont conduit au licenciement de l'intimé, le rapport d'audit énonçant des accusations graves à l'encontre de celui-ci, concernant lesquelles il devait pouvoir se déterminer. Les autres pièces sollicitées étaient également pertinentes dès lors que l'intimé contestait la réalité des motifs de licenciement invoqués par le A_____, notamment la mauvaise gestion du personnel.

EN DROIT

1. **1.1.** En tant qu'elle admet un moyen de preuves, la décision querellée est une ordonnance de preuves au sens de l'art. 154 CPC, susceptible de recours immédiat aux conditions restrictives de l'art. 319 let. b ch. 2 CPC, soit lorsqu'elle est de nature à causer un préjudice difficilement réparable (ACJC/241/2015 consid. 1.1; ACJC/1234/2014 consid. 1.1; ACJC/1292 /2013 consid. 1.1; ACJC/734/2013 consid. 1.1).

1.2 Le recours a été interjeté dans le délai de dix jours et suivant la forme prévue par la loi (art. 130, 131, 142 al. 3 et 321 al. 2 et 3 CPC).

1.3.1 La notion de "préjudice difficilement réparable" est plus large que celle de "préjudice irréparable" au sens de l'art. 93 al. 1 let. a LTF (cf. ATF 137 III 380 consid. 2, in SJ 2012 I 73; 138 III 378 consid. 6.3). Est considérée comme "préjudice difficilement réparable" toute incidence dommageable (y compris financière ou temporelle) pourvu qu'elle soit difficilement réparable. Il y a toutefois lieu de se montrer exigeant, voire restrictif, avant d'admettre la réalisation de cette condition, sous peine d'ouvrir le recours à toute décision ou ordonnance d'instruction, ce que le législateur a clairement exclu (JEANDIN, in CPC, Code de procédure civile commenté, BOHNET/HALDY/JEANDIN/ SCHWEIZER/TAPPY [éd.], 2011, n. 22 ad art. 319 CPC).

Le préjudice sera ainsi considéré comme difficilement réparable s'il ne peut pas être supprimé ou seulement partiellement, même dans l'hypothèse d'une décision finale favorable au recourant (REICH, in Schweizerische Zivilprozessordnung [ZPO], BAKER &MCKENZIE [éd.], 2010, n. 8 ad art. 319 CPC).

1.3.2 En l'espèce, l'injonction de produire l'intégralité de l'audit social est susceptible de causer un préjudice difficilement réparable à la recourante, puisqu'une fois le document transmis dans son intégralité, cette dernière ne pourrait plus en obtenir, lors d'une remise en cause de la décision au fond, la confidentialité qu'elle a promise à ses collaborateurs entendus dans le cadre de cet audit. Il se justifie en conséquence d'entrer en matière sur ce point.

Le recours est en revanche irrecevable en tant qu'il porte sur les autres titres que la recourante a été enjointe de produire. Cette dernière ne rend en effet pas vraisemblable qu'elle ne pourrait pas obtenir la réparation de l'éventuel préjudice financier qu'elle allègue en lien avec l'établissement des statistiques d'absences, de fin des rapports de travail et des démissions qui lui sont réclamées. Elle n'allègue enfin aucun dommage difficile à réparer en lien avec la correspondance échangée entre D_____, E_____ et I_____.

Le recours est par conséquent recevable dans la mesure où il vise la production d'une version non caviardée du rapport d'audit établi en décembre 2017.

2. La recourante remet en cause l'injonction que lui a faite le Tribunal des prud'hommes de produire l'intégralité du rapport d'audit non caviardé.

2.1.1 Selon l'art. 150 CPC, la preuve n'a pour objet que des faits pertinents et contestés. Les faits pertinents sont ceux propres à influencer la solution juridique du litige). Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst inclut le droit à l'administration des preuves valablement offertes, à moins que le fait à prouver ne soit dépourvu de pertinence ou que la preuve apparaisse manifestement inapte à la révélation de la vérité. Par ailleurs, le juge est autorité à effectuer une appréciation anticipée des preuves déjà disponibles et, s'il peut admettre de façon exempte d'arbitraire qu'une preuve supplémentaire offerte par une partie serait impropre à ébranler sa conviction, refuser d'administrer cette preuve (arrêts du Tribunal fédéral 4A_487/2018 du 30 janvier 2019 consid. 4.2.1 ; 4A_229/2012 du 19 juillet 2012 consid. 4).

Une recherche *ad explorandum* (*fishing expedition*) est contraire aux principes régissant le droit de procédure, selon lesquels l'obligation de production ne peut porter que sur les documents destinés à prouver des faits connus et allégués par une partie (arrêt du Tribunal fédéral 5A_295/2009 du 23 décembre 2009 consid. 2, SJ 2010 I p. 401; SCHMID, in Schweizerische Zivilprozessordnung (Basler Kommentar), 2017, n. 24 ad art. 160).

2.1.2 Les parties et les tiers sont tenus de collaborer à l'administration des preuves; ils ont en particulier l'obligation de produire les titres requis (art. 160 al. 1 let. b CPC). Une partie peut s'opposer à l'administration des preuves lorsque cette dernière pourrait engager sa responsabilité civile (art. 163 al. 1 let. a CPC).

Le Tribunal ordonne les mesures propres à éviter que l'administration des preuves ne porte atteinte à des intérêts dignes de protection des parties ou de tiers, notamment à des secrets d'affaires (art. 156 CPC). Les secrets d'affaires couvrent en général les données techniques, organisationnelles, commerciales et financières qui sont spécifiques à une entreprise, qui peuvent notamment avoir une incidence sur le résultat commercial et que l'entrepreneur veut garder secrètes (ATF 109 Ib 47 consid. 5c).

Sera notamment considéré comme un intérêt digne de protection celui d'un témoin qui risque des mesures de représailles suite à la divulgation de son identité ou qui ne désire pas être confronté à l'une des parties (SCHWEIZER, CPC Commentaire romand, 2019, ad art. 156 n. 7).

2.2 Dans la décision querellée, le Tribunal a ordonné la production de ce rapport au motif qu'il était pertinent pour l'issue du litige dès lorsqu'il était l'un des éléments principaux ayant conduit au licenciement de l'intimé. Il a considéré que l'intimé devait avoir accès à l'intégralité de ce rapport d'audit en vertu de son droit d'être entendu et de se défendre, et que son intérêt à la manifestation de la vérité primait celui des collaborateurs à la confidentialité.

Il convient tout d'abord, d'examiner si la recourante peut se prévaloir d'atteintes à des intérêts dignes de protection pour refuser l'intégralité du rapport d'audit non caviardé et de déterminer si ce document est pertinent pour la solution du litige. Cette question s'examine au regard des prétentions formulées et des faits allégués à leur appui.

L'intimé fait valoir des prétentions financières au motif que son employeur aurait violé son obligation de protéger sa personnalité et l'aurait licencié de manière abusive. Il lui reproche de l'avoir licencié sans tenir compte de son âge et de son ancienneté dans l'institution, de n'avoir pas concrètement envisagé une solution alternative au licenciement, de l'avoir menacé de licenciement s'il venait à discuter avec ses collègues, d'avoir donné l'impression qu'il était coupable des actes qui lui étaient reprochés dans le rapport d'audit, de l'avoir congédié parce qu'il avait constitué un avocat pour se défendre et afin de l'empêcher de faire valoir des prétentions découlant des atteintes à sa personnalité.

Les abus que l'intimé reproche à la recourante consistent ainsi dans la manière dont elle a géré la procédure de licenciement, dans l'attitude qu'elle a adoptée lorsqu'elle l'a licencié, mais non dans les motifs qui l'ont conduit à dénoncer les rapports de travail. Les faits pertinents pour statuer sur le sort des prétentions de

l'intimé se limitent ainsi aux circonstances portant sur la manière dont le congé a été donné à l'intimé.

L'intimé conteste certes les motifs de licenciement avancés par son employeur. Il n'allègue en revanche pas que la recourante aurait invoqué ces motifs alors que sa décision de le congédier serait en réalité fondée sur un autre motif prohibé par l'art. 336 CO. Il n'a, dans ces circonstances, pas à établir un réel motif de licenciement abusif, de sorte que la question de savoir si les motifs de licenciement avancés par son employeur étaient fondés n'a pas d'incidence sur le litige.

Les abus de licenciement dont se prévaut l'intimé, portant sur la manière dont le congé a été donné ou parce qu'il avait constitué un avocat, ne dépendent pas de la question de savoir si les motifs de licenciement avancés par l'employeur étaient fondés ou si la gestion menée par l'intimé présentait des lacunes. Preuve en est d'ailleurs que l'intimé n'a sollicité la production du rapport d'audit non caviardé à l'appui d'aucun de ses allégués de fait présentés dans ses écritures de demande et de réplique.

La production de l'intégralité de ce rapport d'audit ne se justifie enfin pas non plus sous l'angle du droit de l'intimé à la contre-preuve des faits allégués par sa partie adverse, puisque la recourante n'a pas à démontrer la validité du congé qu'elle a donné.

Il résulte de ce qui précède que le rapport d'audit non caviardé dont l'intimé sollicite la production n'est pas pertinent, dès lors qu'il n'a pas d'incidence sur la solution du litige. La production de cette pièce ne se justifie donc pas.

Il convient en conséquence d'annuler l'ordonnance entreprise en tant qu'elle a ordonné la production par la requérante d'une version non caviardée du rapport d'audit établi en décembre 2017, et de rejeter la requête de l'intimé en production de cette pièce.

3. Les frais judiciaire du recours seront arrêtés à 300 fr., frais relatifs à la décision sur effet suspensif compris, et compensés avec l'avance fournie, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 24, 68 et 71 RTFMC; art. 111 al. 1 CPC). Ils seront, vu l'issue de la procédure de recours, répartis par moitié entre les parties (art. 106 al. 2 CPC). L'intimé sera en conséquence condamné à verser 150 fr. à la recourante (art. 111 al. 2 CPC).

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

4. Le présent arrêt, qui ne constitue pas une décision finale, peut être porté au Tribunal fédéral, par la voie du recours en matière civile (art. 51 al. 1 let. c et 72

ss LTF; cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_85/2007 consid. 2.1), aux conditions de l'art. 93 LTF.

* * * * *

PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 5:

A la forme :

Déclare recevable le recours formé le 23 mars 2020 par A_____ contre l'ordonnance OTPH/501/2020 rendue par le Tribunal des prud'hommes le 10 mars 2020 dans la cause C/26882/2018 dans la mesure où il tend à l'annulation de l'injonction de produire une version non caviardée du rapport d'audit établi en décembre 2017.

Déclare le recours irrecevable pour le surplus.

Au fond :

Annule le chiffre 1 du dispositif de cette ordonnance dans la mesure où un délai a été imparti au A_____ pour produire une version non caviardée du rapport d'audit établi en décembre 2017, et, cela fait, statuant à nouveau sur ce point :

Rejette la requête de B_____ en production par le A_____ d'une version non caviardée du rapport d'audit établi en décembre 2017.

Arrête les frais judiciaires de recours à 300 fr., les compense avec l'avance fournie, qui reste acquise à l'Etat de Genève, et les met à la charge des parties à raison de la moitié chacune.

Condamne B_____ à verser 150 fr. au A_____ à titre de frais judiciaires de recours.

Dit qu'il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

Siégeant :

Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, greffière.

<u>Indication des voies de recours et valeur litigieuse</u> :

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.

<u>Valeur litigieuse</u> des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.