

# GE\_GERICHTE CAPH/215/2004 vom 14. September 2004

GE Cour de justice, 2004-09-14, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_215\\_2004](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_215_2004)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/215/2004 du 14 septembre 2004

IT: GE\_GERICHTE CAPH/215/2004 del 14 settembre 2004

## Regeste

Résumé: La Cour statue sur renvoi du Tribunal fédéral. E a licencié T avec effet immédiat lorsqu'elle a découvert que celui-ci avait engagé du personnel sans autorisation de travail, qu'il l'avait ensuite payé en établissant de fausses fiches de salaires, au noms d'employés d'E absents lors de leur activité et qu'il avait cherché à dissimuler ses actes, prétextant un problème informatique. E ayant tardé à réagir, le licenciement immédiat est injustifié. T a droit à son salaire jusqu'à l'échéance ordinaire du délai de congé, ainsi qu'à une indemnité d'un mois de salaire au sens de l'art. 337c al. 3 CO. En application de l'art. 42 CO, la Cour lui reconnaît le droit au paiement de la moitié des heures supplémentaires qu'il a accomplies, estimant que ces heures n'ont pu être compensées. En 1998, T a également enregistré, de façon erronée, une facture dans un compte exposition, ce qui lui a donné indûment droit au paiement d'une commission de fr. 20'584.-. E n'a découvert ce fait que postérieurement au licenciement, soit plus d'une année plus tard. L'action en enrichissement illégitime n'est dès lors pas prescrite. E a droit au remboursement de cette somme et peut l'opposer en compensation.

## Erwägungen

### E. 1

1.1. Il est admis que c'est après avoir reçu le courrier de A\_\_\_\_\_ du 26 février 1999 que E\_\_\_\_\_ SA a eu, par l'intermédiaire de son chef du personnel, B\_\_\_\_\_, pour la première fois connaissance de l'existence de l'établissement par T\_\_\_\_\_ de fausses fiches de salaire pour des employés qui, en réalité, n'avaient pas travaillé pour la société aux périodes indiquées. Il résulte également des déclarations non contestées de B\_\_\_\_\_ du 7 novembre 2000 qu'elle a reçu,

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13165/2000-3

\* COUR D'APPEL\*

9

au début de l'année 1999, 5 ou 6 appels téléphoniques d'employés de E\_\_\_\_\_ SA qui s'étonnaient de s'être vu communiquer des attestations de salaire concernant des périodes durant lesquelles ils n'avaient pas travaillé pour le compte de la société. B\_\_\_\_\_ a également déclaré, lors de son audition du 19 septembre 2001, qu'après avoir reçu, le 26 février 1999, la lettre de A\_\_\_\_\_, elle avait contacté elle-même certains des employés précités pour lesquels elle avait constaté un problème de signature sur leurs fiches de travail et que certains d'entre eux lui avaient répondu n'avoir jamais rien reçu de la part de E\_\_\_\_\_ SA. Lors de cette même audience, B\_\_\_\_\_ a précisé que ces démarches lui

avaient pris un certain temps et que c'était au mois de mai 1999, si elle ne faisait erreur, qu'elle avait demandé des explications à ce sujet à T\_\_\_\_\_ qui lui avait répondu que cela provenait d'un problème informatique. B\_\_\_\_\_ a indiqué avoir continué par la suite ses recherches, mais qu'il lui avait été difficile de trouver les personnes ou de les contacter.

Postérieurement à l'arrêt du Tribunal fédéral du 19 juillet 2002, B\_\_\_\_\_ a déclaré ne plus se souvenir exactement à quel moment elle avait contacté T\_\_\_\_\_ pour lui demander des explications au sujet des fausses fiches de salaire, précisant que, finalement, elle s'était systématiquement adressée à tous les employés ayant travaillé pendant une certaine période, ce qui avait pris du temps, car elle devait les contacter le soir à leur domicile privé lorsqu'ils ne répondaient pas, ne sachant pas où ils travaillaient durant la journée.

Force est de constater que ces explications - qui au surplus, ne sont étayées par aucun document probant - sont pour le moins imprécises quant aux dates, voire périodes, où B\_\_\_\_\_ a enquêté auprès des employés concernés après avoir découvert, dès le mois de février 1999, l'établissement et l'envoi de fausses fiches de salaire par T\_\_\_\_\_.

Alors que la charge lui en incombait, E\_\_\_\_\_ SA, n'a pas prouvé non plus avoir eu besoin de deux, voire trois mois, pour établir que T\_\_\_\_\_ avait agi à son droit d'une manière telle qu'il se justifiait de signifier à l'intéressé son licenciement immédiat. A cet égard, en présence des éléments en sa possession dès fin février 1999, E\_\_\_\_\_ SA se devait de tirer rapidement les choses au clair, notamment en convoquant son employé pour lui demander des explications complètes au sujet des fausses fiches de salaire et prendre à son encontre les mesures et dispositions qui s'imposaient. La véracité des explications que l'intéressé a pu donner à B\_\_\_\_\_, en particulier de nature informatique, au sujet des fiches précitées était aisément vérifiable en quelques jours.

En attendant le 30 juin 1999 pour licencier sur-le-champ T\_\_\_\_\_, l'appelante principale, au vu de la jurisprudence du Tribunal fédéral - qui exige une réaction rapide pour signifier la rupture immédiate des rapports de travail et stipule qu'une trop longue attente permet de penser que la continuation de la relation contractuelle est possible jusqu'à la fin du délai ordinaire de congé - a agi tardivement.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13165/2000-3

\* COUR D'APPEL\*

10

## **E. 1.2**

Il en va de même en ce qui concerne le deuxième juste motif de licenciement immédiat, à savoir, l'engagement sans autorisation de travail d'employés par le biais de la prétendue entité Y\_\_ HANDLING.

En effet, il résulte des explications fournies par T\_\_\_\_\_ lors de l'audience du 17 septembre 2003, qui n'ont pas été contestées par E\_\_\_\_\_ SA et dont aucun élément du dossier ne permet, en l'état, de douter de la véracité, qu'à la fin du mois d'avril 1999, E\_\_\_\_\_ SA a eu connaissance, par l'intermédiaire I\_\_\_\_\_, de la liste des employés, tous domiciliés en France, engagés par l'intermédiaire de H\_\_\_\_\_.

Dès lors, à cette date-là, E \_\_\_\_\_ SA disposait de l'ensemble des éléments lui permettant de procéder rapidement à une enquête interne et de constater que les- dits employés étaient tous dépourvus d'un permis de travail en Suisse.

En licenciant sur-le-champ T \_\_\_\_\_ le 30 juin 1999 pour ce motif-là, E \_\_\_\_\_ SA a également agi tardivement, et ce toujours au vu de la jurisprudence du Tribunal fédéral précitée rendue en la matière.

## **E. 2**

2.1. La façon dont T \_\_\_\_\_ a procédé avec la facture X \_\_\_\_\_ n'a pas été invoquée par E \_\_\_\_\_ SA dans sa lettre de licenciement immédiat du 30 juin 1999. Quand bien même les agissements de son ex-employé lui étaient connus dans le cadre de la procédure de première instance (cf. mémoire-réponse de E \_\_\_\_\_ SA du 30 juin 2000, ch. 71 à 81; p. 11, 3ème paragraphe), E \_\_\_\_\_ SA ne s'est pas prévalu de cet élément devant le Tribunal des prud'hommes comme un autre juste motif de licenciement immédiat connu après le licenciement immédiat du 30 juin 1999.

Ainsi, les premiers juges n'ont pas examiné l'incorporation de cette facture X \_\_\_\_\_ dans les comptes de E \_\_\_\_\_ SA sous l'angle d'un juste motif de résiliation immédiat du contrat de travail liant les parties.

C'est dans son mémoire d'appel que E \_\_\_\_\_ SA a invoqué pour la première fois cette raison comme justifiant également le congé immédiat de T \_\_\_\_\_.

Dans son arrêt querellé du 19 septembre 2001, la Cour de céans avait laissé cette question ouverte, aux motifs que les autres agissements de T \_\_\_\_\_ justifiaient la résiliation immédiate des rapports contractuels des parties.

### **E. 2.2**

En procédure genevoise, l'institution de l'appel se fonde sur le principe du double degré de juridiction qu'aucune règle de droit fédéral n'impose. Ce principe ne constitue toutefois pas un remède aux comportements négligents d'une partie devant le premier juge; celle-là n'a pas un droit juridiquement protégé à l'administration devant la Cour des preuves qu'elle n'aurait pas sollicitées à temps en première instance. Inversement, en appel ordinaire, une partie est en droit d'exiger de la Cour qu'elle procède à l'administration des preuves portant sur les faits

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13165/2000-3

\* COUR D'APPEL\*

11

recevables et pertinents survenus après le dépôt des dernières conclusions devant le premier juge. (Bertossa/Gaillard/Guyet/Schmidt, Commentaire de la loi de procédure civile genevoise, II, ad art. 291, n.4 et les références jurisprudentielles et doctrinales citées).

Par ailleurs, si les parties ne sont pas liées en appel par l'argumentation juridique qu'elles ont présenté à l'appui de leur demande ou de leur défense, sous réserve que cela ne porte pas atteinte à la loyauté des débats, la règle est que l'allégation de faits non allégués en première instance est interdite en appel. Il est cependant permis d'alléguer des faits dont on n'avait pas connaissance en première instance, ou qui ne se sont produits que depuis le

jugement (Bertosa/Gaillard/Guyet/ Schmidt, op. cit., ad art.312 n.8 et les références citées).

Or, en l'espèce, force est de constater que E\_\_\_\_\_ SA n'a pas allégué devant les premiers juges que la façon de procéder de T\_\_\_\_\_ avec la facture X\_\_\_\_\_ constituait une circonstance existant déjà au moment de la déclaration dudit licenciement immédiat, mais qu'elle ne connaissait pas et ne pouvait pas connaître.

E\_\_\_\_\_ SA ne peut ainsi plus se prévaloir en appel de ces éléments dont elle avait déjà connaissance en première instance et que, pour des raisons qui lui sont propres, elle a renoncé à invoquer, étant précisé que le Tribunal des prud'hommes ne s'est dès lors pas déterminé sur cette question.

### **E. 2.3**

Il découle de ce qui précède que, faute de l'existence d'un juste motif, la résiliation immédiate du contrat de travail de T\_\_\_\_\_ apparaît avoir été donnée de manière injustifiée. Le jugement de première instance doit, dès lors, être confirmé sur ce point.

### **E. 3**

3.1. Au titre d'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée (art. 337c al. 3 CO), les premiers juges ont octroyé à T\_\_\_\_\_ la somme de 22'500.- fr. correspondant à trois mois de salaire.

A cet égard, le Tribunal a tenu compte de la longue période des rapports de travail entre les parties, à l'entière satisfaction de celles-ci jusqu'en 1998, du fait que le licenciement immédiat était finalement survenu en rapport avec des faits qui étaient connus de l'employeur, à tout le moins plusieurs mois avant leur invocation par ce dernier.

E\_\_\_\_\_ SA conclut à la suppression, voire à la très forte réduction du montant alloué à son ex-employé, la seule faute pouvant éventuellement lui être reprochée étant d'avoir tardé à licencier celui-ci, ce qui, en comparaison des agissements dont elle avait été victime de sa part, constituait une faute très légère et excusable. Par ailleurs, T\_\_\_\_\_ avait retrouvé un travail le 12 juillet 1999 déjà et avait expressément reconnu ses erreurs.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13165/2000-3

\* COUR D'APPEL\*

12

Pour sa part T\_\_\_\_\_ fait valoir qu'il était soumis lors de l'exécution de son travail, consistant en l'organisation et la mise en place des stands d'exposition à M\_\_\_\_\_, à des pressions importantes et à des difficultés d'organisation inhérentes à ce genre d'activité. Si l'on pouvait peut-être critiquer sa gestion dans le paiement des travailleurs temporaires engagés pour le compte de E\_\_\_\_\_ SA, il convenait de rappeler les contraintes très particulières liées à l'engagement du personnel temporaire et le fait que son ex-employeur n'avait subi aucun dommage du fait de ses agissements.

Dans sa demande en paiement du 5 juin 2000, T\_\_\_\_\_ a indiqué avoir retrouvé du travail le 11 juillet 1999 auprès de Z\_\_\_\_\_ (cf. p. 14, ch. 40).

### **E. 3.2**

Selon l'art. 337c al. 3 CO, en cas de licenciement immédiat injustifié, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, et qui ne peut dépasser le montant correspondant à 6 mois de salaire du travailleur, dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances, parmi lesquelles figurent notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la partie congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné, ainsi que la faute concomitante du travailleur; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 123 III 391 consid. 3b/bb; 121 III 64 consid. 3c; 120 II 243 consid. 3e p. 248; 119 II 157 consid. 2b p. 161). L'indemnité, qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, a une double finalité, punitive et réparatrice (ATF 123 III 391 consid. 3c). Elle ne fait pas partie du salaire déterminant au sens de l'art. 5 al. 2 LAVS et les cotisations sociales ne sont pas dues (ATF 123 V 5). Sauf circonstances particulières, l'indemnité est due dans tous les cas de licenciement immédiat injustifié (ATF 121 III 64 consid. 3c p. 68; 120 II 243 consid. 3e p. 247; 116 II 300 consid. 5a), même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage (ATF 123 III 391), l'allocation étant la règle et le refus l'exception (ATF 121 III 64, c. 3c; ATF 120 II 243 c. 3e). Les exceptions doivent être fondées sur les circonstances de chaque cas particulier; elles supposent l'absence de faute de l'employeur ou d'autres motifs qui ne sauraient être mis à sa charge (116 II 300 consid. 5a).

Qu'il s'agisse du principe ou de la quotité de cette indemnité, le juge cantonal possède, de par la loi (art. 4 CC), un large pouvoir d'appréciation, qui conduit le Tribunal fédéral à ne substituer sa propre appréciation à celle de l'instance inférieure qu'avec une certaine retenue. Il n'interviendra que si la décision s'écarte sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation ou lorsqu'elle s'appuie sur des faits qui, dans le cas particulier, ne devaient jouer aucun rôle ou encore lorsqu'elle n'a pas tenu compte d'éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; il sanctionnera en outre les décisions rendues en vertu d'un tel pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (ATF 121 III 64 consid. 3c; 119 II 157 consid. 2a in fine; 118 II 50 consid. 4 p. 55 s.; ATF 116 II 145 consid. 6a p. 149).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13165/2000-3

\* COUR D'APPEL\*

13

### **E. 3.3**

En l'espèce, le reproche principal qui peut être adressé à E\_\_\_\_\_ SA est d'avoir tardé à licencier T\_\_\_\_\_ lorsqu'elle a découvert que celui-ci avait engagé à son insu du personnel temporaire démuné d'une autorisation de travail en Suisse et qu'il avait dissimulé ses agissements, d'une part, en établissement de fausses fiches de salaire, et, d'autre part, en faisant croire qu'il avait, de manière régulière, engagé du personnel par l'intermédiaire d'une société Y\_\_ HAND- LING, agissements susceptibles, au demeurant, de constituer, notamment, si ce n'est des faux dans les titres au sens de l'art. 251 du code pénal, à tout le moins des infractions à l'art. 23 de la loi fédérale sur le séjour et l'établissement des étrangers.

A cet égard, il ne résulte pas de la procédure que T\_\_\_\_\_ - même s'il a rencontré, dans l'exécution des tâches qui lui avaient été confiées, les difficultés dont il se prévaut mais qui semblent toutefois inhérents à la nature de son travail - se soit trouvé dans une situation telle qu'il ne pouvait pas faire autrement que de transgresser la réglementation concernant l'engagement de travailleurs étrangers et encore moins dissimuler ses agissements en procédant à l'établissement de fausses fiches de salaire.

Ainsi en regard des fautes perpétrées à son encontre par T\_\_\_\_\_, gravement contraires à ses obligations contractuelles, la faute commise par E\_\_\_\_\_ SA, consistant essentiellement avoir tardé à agir pour licencier son employé sur-le-champ, apparaît légère.

En revanche, il y a lieu de tenir compte du fait que les rapports contractuels entre les parties ont duré quelque 10 ans.

Enfin, T\_\_\_\_\_ a, selon ses dires, retrouvé un travail le 11 juillet 1999 déjà, de sorte que le préjudice qu'il a subi du fait de son licenciement immédiat injustifié a été des plus limités.

Dans ces conditions, il convient de lui allouer à ce titre une indemnité de 8'125 fr., soit l'équivalent d'un mois de salaire, 13ème salaire, pro rata temporis, inclus.

#### **E. 4**

4.1. S'agissant des heures supplémentaires accomplies par T\_\_\_\_\_, il résulte des enquêtes que, depuis qu'il est devenu, en 1997, responsable de la succursale genevoise de E\_\_\_\_\_ SA, l'intéressé a effectué celles-ci durant les week-ends et jours fériés sans que son employeur ne l'exige formellement.

A cet égard, les premiers juges ont admis en totalité les prétentions de T\_\_\_\_\_ qui réclamait le paiement de 15'919.20 fr. pour les années 1998 et 1999, soit 120 heures accomplies les samedis (6'986.- fr.) et 132 heures les dimanches et jours fériés (9'055.20 fr.).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13165/2000-3

\* COUR D'APPEL\*

14

Sans avoir été démenti par sa partie adverse, T\_\_\_\_\_ a précisé que lesdites heures supplémentaires avaient été effectuées durant les week-ends précédant (montage) et suivant (démontage) les grandes manifestations à M\_\_\_\_\_ dont E\_\_\_\_\_ SA s'occupait, les heures supplémentaires accomplies entre les mois de février et mai 1998 et 1999 concernant le Salon de l'auto ainsi que le Salon international de la haute horlogerie.

Il résulte, par ailleurs, des déclarations des témoins L\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_ que les heures supplémentaires effectuées par T\_\_\_\_\_ et son équipe étaient nécessaires, si ce n'est indispensables, pour mener à bien les tâches qui leur étaient confiées sur le site de M\_\_\_\_\_.

Dans ces conditions, il apparaît que l'accomplissement d'heures supplémentaires étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur de T\_\_\_\_\_.

#### **E. 4.2**

Concernant le nombre d'heures supplémentaires effectuées, T\_\_\_\_\_ a produit, en première instance, un récapitulatif - établi pour les besoins de la procédure - indiquant précisément les samedis et dimanches ainsi que les jours fériés durant lesquels il avait travaillé en 1998 et 1999.

Par ailleurs, l'intéressé a affirmé n'avoir pas compensé lesdites heures supplémentaires.

Pour sa part, E\_\_\_\_\_ SA fait valoir que les charges liées à la fonction dirigeante de T\_\_\_\_\_, aussi importantes étaient-elles, ne justifiaient pas que celui-ci effectue un tel nombre d'heures supplémentaires. De surcroît, il avait été convenu entre les parties que les éventuelles heures supplémentaires effectuées par l'intéressé seraient compensées par les provisions contractuelles sur les résultats de l'entreprise, comme cela résultait des déclarations de I\_\_\_\_\_ à l'audience du 19 septembre 2001 et du courrier de E\_\_\_\_\_ du 13 août 1999.

Il a été établi par les enquêtes qu'il était objectivement nécessaire que T\_\_\_\_\_ travaille certains week-ends et jours fériés pour sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur.

En revanche, si le témoin L\_\_\_\_\_ a indiqué que T\_\_\_\_\_ n'avait pas compensé d'éventuelles heures supplémentaires au cours des expositions à M\_\_\_\_\_ auxquelles il avait participé, on ne saurait admettre sans autre que l'intéressé n'a pas compensé, au moins en partie, lesdites heures supplémentaires entre la tenue desdites expositions.

En effet, il résulte des déclarations du témoin K\_\_\_\_\_ et de B\_\_\_\_\_ que T\_\_\_\_\_, comme tous les autres responsables régionaux, avait une très grande liberté d'organisation dans son travail, qu'il pouvait compenser les heures supplémentaires et, à l'instar de tous les cadres de l'entreprise, n'était soumis à aucun

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13165/2000-3

\* COUR D'APPEL\*

15

contrôle. Par ailleurs, durant les rapports contractuels avec E\_\_\_\_\_ SA, T\_\_\_\_\_ n'a jamais évoqué l'accomplissement d'heures supplémentaires et aucun de ses collègues occupant les mêmes fonctions n'en a réclamé le paiement.

Dans ces conditions, il se justifie de faire application de l'art. 42 al. 2 CO - qui permet de déterminer par estimation et de manière équitable le nombre d'heures supplémentaires accomplies lorsque celui-ci ne peut pas être établi exactement - et de retenir que T\_\_\_\_\_ n'a pas compensé la moitié des heures supplémentaires qu'il dit avoir effectuées, ce qui correspond à la somme de 7'959 fr. 60 (arrondie à 7'960.- fr.) au total.

Le jugement de premier instance sera, dès lors, réformé sur ce point.

## **E. 5**

5.1. Il convient encore de déterminer la date à laquelle E\_\_\_\_\_ SA a eu connaissance de son droit au remboursement de sa créance de 20'584.- fr. en relation avec la facture X\_\_\_\_\_.

A cet égard, T\_\_\_\_\_ soutient que c'est au plus tard le 30 juin 1998, après vérification par le service de la comptabilité de E\_\_\_\_\_ SA à Bâle de l'opération X\_\_\_\_\_ sur le

compte 430 F « Expositions » que son ex-employeur a su que la facture X\_\_\_\_\_ avait été englobée dans ses comptes.

Quant à E\_\_\_\_\_ SA elle affirme que c'est postérieurement à sa lettre de résiliation du 30 juin 1999 qu'elle a eu connaissance de ce fait, de sorte que sa créance n'était pas atteinte par la prescription puisque cette dernière a été interrompue le 30 juin 2000, soit la date à laquelle son mémoire-réponse adressé à la Juridiction des prud'hommes, et contenant ses conclusions reconventionnelles à propos de ladite créance, a été remis à la poste.

### E. 5.2

L'action pour cause d'enrichissement illégitime se prescrit par un an à compter du jour où la partie lésée a eu connaissance de son droit à répétition (art. 67 al. 1 CO). Le délai court du jour où le lésé a connu, et non pas aurait dû connaître, son droit de répétition (ATF 109 II 433, JT 1984 I 314), pour autant qu'il possède des raisons et des éléments suffisants pour intenter l'action (ATF 82 II 411, JT 1957 I 182; ATF 105 II 92, JT 1979 I 611).

Il ne résulte pas de la procédure que E\_\_\_\_\_ SA a su, avant le licenciement immédiat de T\_\_\_\_\_, le 30 juin 1999, que c'était de manière indue que ce dernier avait incorporé sans droit la facture de X\_\_\_\_\_ dans le compte « Expositions ».

Le fait que les décomptes des factures établis par T\_\_\_\_\_ ont été vérifiés par le service comptable de E\_\_\_\_\_ SA en 1998 déjà ne signifie pas que les agissements de l'intéressé concernant la facture X\_\_\_\_\_ ont été découverts à ce moment-là.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13165/2000-3

\* COUR D'APPEL\*

16

En effet, comme le témoin K\_\_\_\_\_ l'a indiqué, si les vérifications comptables des chiffres fournis par les responsables des succursales cantonales étaient effectuées chaque fin d'année par le service de comptabilité de E\_\_\_\_\_ SA à Bâle, c'était sur la base des seules pièces remises par lesdits responsables. Il apparaît ainsi que le service de comptabilité précité n'a pas procédé à la vérification de l'exactitude matérielle des pièces qui lui ont été remises par T\_\_\_\_\_ à propos de X\_\_\_\_\_. Or, à ce propos, le témoin J\_\_\_\_\_, a indiqué que si le montant de la facture X\_\_\_\_\_ figurait dans les comptes d'exposition de E\_\_\_\_\_ SA, c'était parce que T\_\_\_\_\_ l'avait signalé comme un produit résultant de M\_\_\_\_\_ - donnant droit à une commission - alors qu'il aurait dû figurer sur un autre compte.

Dans ces conditions, il apparaît que l'appelante principale ignorait, voire même ne pouvait pas se rendre compte, de l'inexactitude des chiffres fournis par T\_\_\_\_\_ concernant la facture X\_\_\_\_\_. Au demeurant, il ne fait pas de doute que si E\_\_\_\_\_ SA s'était aperçue des manœuvres de T\_\_\_\_\_ concernant cette facture, elle n'aurait certainement pas manqué de le mentionner dans la lettre de résiliation du 30 juin 1999 comme un des motifs justifiant le licenciement immédiat de l'intéressé, ce qui n'a pas été le cas.

En fait, il apparaît que c'est seulement après s'être séparée de son employé - parce que, comme l'a indiqué B\_\_\_\_\_, elle se méfiait désormais de lui - que E\_\_\_\_\_ SA s'est mise à examiner de manière approfondie s'il y avait eu de la part de l'intéressé d'autres

agissements commis à son détriment et a découvert l'incorporation indue de la facture X\_\_\_\_\_ dans les documents que lui avait remis T\_\_\_\_\_ en 1998.

Dès lors que le délai de l'art. 67 al. 1 CO a en tout cas commencé à courir postérieurement au 30 juin 1999 et que la prescription a été interrompue par le mémoire-réponse de E\_\_\_\_\_ SA mis à la poste le 30 juin 2000 (ATF 49 II 38 41- 42; 65 II 166 , 168; 114 II 261, 262 consid. a; art. 135 ch. 2 CO), les prétentions de l'appelante principale relatives à la facture X\_\_\_\_\_ ne sont pas prescrites.

Il en découle notamment que E\_\_\_\_\_ SA est en droit de compenser, au sens de l'art. 120 al. 1 CO, sa dette de 8'628 fr. à l'égard de T\_\_\_\_\_ (soit la participation de ce dernier au bénéfice de la société pour 1999) avec sa créance précitée de 20'584 fr. qu'elle possède à son encontre.

T\_\_\_\_\_ ne sera ainsi condamné à verser à son ex-employeur que la somme de 11'956 fr. (20'584 fr. – 8'628 fr.), et ce avec intérêts à 5% l'an dès le 1er juillet 1999, conformément aux dernières conclusions de E\_\_\_\_\_ SA sur ce point.

## **E. 6**

Enfin, c'est manifestement par erreur que, dans ses dernières écritures du 1er mars 2004, T\_\_\_\_\_ a conclu à ce que le jugement du Tribunal des prud'hommes soit annulé en tant qu'il l'avait condamné à payer à son ex-employeur la somme de 4'250 fr. net, avec intérêts.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13165/2000-3

\* COUR D'APPEL\*

17

En effet, cette somme correspond au montant alloué par les premiers juges à E\_\_\_\_\_ SA au titre de remboursement des frais engagés par la société dans le cadre des procédures prud'homales intentées contre elle par les employés ayant été engagés sans autorisation par T\_\_\_\_\_ au Salon de la haute horlogerie en 1999 et dont il était tenu pour responsable. Or, dans son arrêt querellé du 19 septembre 2001, faisant suite aux conclusions de T\_\_\_\_\_, la Cour de céans a annulé le jugement de première instance sur ce point. E\_\_\_\_\_ SA n'ayant pas recouru sur cette question auprès du Tribunal fédéral, la décision de la Cour de céans à ce sujet est ainsi définitive et T\_\_\_\_\_ n'a pas à payer ce montant.

## **E. 7**

A teneur de l'art. 78 al. 1 LJP, l'émolument de mise au rôle est mis à la charge de la partie qui succombe.

Sur appel principal, E\_\_\_\_\_ SA obtient satisfaction à raison de 56 % environ de ses prétentions puisque sa partie adverse est, en définitive, condamnée à lui payer la somme de 28'544 fr. (sans tenir compte de la compensation opérée avec sa dette) alors que dans son mémoire d'appel elle réclamait à son ex-employé 51'173 fr. au total. Comme ce dernier montant était seul soumis à l'émolument d'appel, ses conclusions étaient exagérées et cet excès a porté à conséquence sur ledit émolument de 800 fr. qu'elle a payé (art. 176 al. 2 LPC, applicable par renvoi de l'art.

## **E. 11**

LJP), de sorte que la moitié de cette somme sera laissée à sa charge, l'autre moitié étant supportée par T\_\_\_\_\_ qui succombe partiellement.

8. Par souci de clarté et de simplification, le jugement de première instance sera entièrement annulé.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.