

GE_GERICHTE C/11206/2009 vom 8. Juli 2010

GE Cour de justice, 2010-07-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_11206_2009

FR: GE_GERICHTE C/11206/2009 du 8 juillet 2010

IT: GE_GERICHTE C/11206/2009 del 8 luglio 2010

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; SURVEILLANCE(EN GÉNÉRAL); ORGANE DE RÉVISION; INDÉPENDANCE DE L'ORGANE DE RÉVISION; RESPONSABILITÉ CONTRACTUELLE; FIDÉLITÉ; DOMMAGE; FAUTE; POUVOIR D'APPRÉCIATION; DOMMAGES-INTÉRÊTS; DEMANDE RECONVENTIONNELLE ; COMPENSATION DE CRÉANCES; FRAIS DE LA PROCÉDURE; DÉPENS | Sur appel de E, société active dans les investigations, les enquêtes et la protection d'individus et d'entreprises, la Cour a annulé le jugement de première instance en tant qu'il déboutait E de sa demande reconventionnelle en paiement de dommages-intérêts. A titre liminaire, la Cour a souligné que le réviseur assumant une responsabilité particulière, ses explications ne sauraient être mises en doute au motif qu'il entretient une relation de mandat avec E. Par ailleurs, il n'était pas admissible procéduralement que T renonce à se déterminer sur l'offre de preuve contenue dans la demande reconventionnelle de E en se bornant devant les premiers juges à contester globalement les griefs. Sur le fond, la Cour, après avoir rappelé les conditions relatives à la responsabilité du travailleur, relève que les manquements mis en évidence par le réviseur sont établis et imputables à T. Ce dernier n'a fourni aucune explication et n'a pas allégué qu'il aurait demandé de l'aide à E ou qu'il n'aurait pas bénéficié d'explication suffisantes. Par ailleurs, l'affirmation de T selon laquelle ses différents manquements seraient à mettre en relation avec la période d'essai ne convainc pas la Cour. T étant un homme dans la force de l'âge et ayant assumé des responsabilités professionnelles importantes, rien ne saurait justifier son laisser-aller ni le fait qu'il ait omis d'informer E. Quant à la quotité du dommage à mettre à la charge de T, la Cour retient à sa décharge sa récente prise de fonction, le fait que E a fait trop confiance à ses capacités et omis de procéder à des contrôles. A charge de T, la Cour retient son profil personnel, son attitude pendant le recrutement, puis pendant les rapports de travail, le fait qu'il ait affirmé disposer de compétences qu'il ne possédait pas, qu'il ait été incapable de se servir des outils informatiques standards, son salaire confortable et les tâches confiées. Au vu de son large pouvoir d'appréciation, la Cour met à la charge de T le coût des heures de travail consacré par le réviseur au contrôle rétroactif de l'activité de T, le solde restant à charge de E. Les parties sont pour le surplus autorisées à compenser leurs prétentions respectives à due concurrence. | LJP.56; LJP.59.al1; CO.321a; CO.321e; CO.97.al1; CO.725.al3

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable pour avoir été interjeté dans les forme et délai prévus par la loi (art. 59 al. 1 LJP). Le litige porte sur une valeur supérieure à 1'000 fr. (art. 56 LJP). En l'absence d'appel incident, la question du paiement des vacances n'a pas à être réexaminée.

E. 2

L'appelante ne conteste pas devoir à l'intimé le salaire afférent au mois de mars 2009. Cette question est donc également sans objet, étant rappelé qu'il incombe à l'employeur d'être attentif à ne pas régler les comptes avec le travailleur sans émettre de réserve à la fin des rapports de travail, s'il entend faire valoir une créance en réparation du dommage causé par le travailleur; ainsi le paiement du dernier salaire peut être compris par le travailleur comme une renonciation à une prétention en dommages-intérêts, exprimée par actes concluants (WYLER, Droit du travail, 2 e éd., 2008, p. 142). Il s'ensuit qu'il n'y a pas lieu de reprocher à l'appelante de n'avoir pas versé à l'intimé le salaire de mars 2009.

E. 3.1

L'art. 321a CO prescrit que la travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (al. 1). Il est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur, et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail (al. 2). Selon l'art. 321e CO, le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence (al. 1). La mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître (al. 2). L'al. 1^{er} de cette dernière disposition reprend le principe général de la responsabilité contractuelle, laquelle présuppose la réalisation de quatre conditions, à savoir l'existence un dommage dont la preuve incombe à l'employeur, la violation par l'employé de ses obligations contractuelles, la règle concernant la preuve étant la même, l'existence d'un lien de causalité naturelle et adéquate entre cette violation et le dommage, enfin une faute, laquelle est présumée (art. 97 al. 1 CO) (ATF du 17 août 1998, in JAR 1999, 292; ATF du 8 novembre 2002, cause 4C.289/2001 ; WYLER, op. cit., p. 138;

CARRUZZO/SANDOZ/JACCARD/MONTICELLI, Le contrat de travail, 2002, sommaire II, C2, 1). Toutefois, l'al. 2 atténue considérablement l'étendue de la responsabilité du travailleur, les éléments énumérés permettant de tenir compte de toutes les particularités de chaque cas, le juge disposant d'un large pouvoir d'appréciation (WYLER, op. cit., p. 139). Pour fixer l'indemnité, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances, telles que la quotité du salaire, le niveau hiérarchique du travailleur, sa formation, son expérience professionnelle, ses éventuels antécédents en matière de responsabilité civile, les instructions qui lui ont été données, le contrôle de sa prestation par l'employeur, l'existence d'une faute concomitante de celui-ci, le caractère prévisible ou extraordinaire de l'événement incriminé, le cours ordinaire des choses, la qualité de la faute, la mesure de la diligence, le risque d'entreprise (WYLER, op. cit., 140/1; REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15 e éd., 2002, 79). Seule une négligence grave doit conduire à une réparation complète du dommage (REHBINDER, op. cit. p. 80) . La responsabilité du travailleur est en principe aggravée lorsqu'il se targue de posséder les connaissances nécessaires à l'exécution d'un travail alors qu'il ne les a pas, sauf si l'employeur a connaissance du manque de qualifications, auquel cas il ne saurait ensuite le lui reprocher (BERENSTEIN, La nouvelle loi suisse sur la résiliation du contrat de travail, in : Mélanges à la mémoire du Professeur Haluk Tandogan, Ankara, 1990, p. 14).

E. 3.2.1

La première remarque qui s'impose en l'espèce concerne le témoignage de J_____. Ce dernier représente certes la société qui assume la fonction d'organe de contrôle de l'appelante et revêt dès lors le statut d'un mandataire. Toutefois, l'organe de contrôle assume une responsabilité particulière en cette qualité, notamment sous l'angle de l'art. 725 al. 3 CO, de sorte que ni ses constatations telles quelles ressortent du rapport du 7 avril 2009 ni ses explications devant le Tribunal des prud'hommes ne sauraient être mises en doute au motif qu'elle entretiendrait une relation de mandataire à mandant par rapport à l'appelante. La deuxième remarque concerne l'état de la comptabilité de l'appelante lors de la prise de ses fonctions par l'intimé. Contrairement à ce que le Tribunal des prud'hommes a retenu, l'intimé a expressément admis, fait confirmé par le témoin J_____, que la comptabilité était à jour. L'affirmation contraire des premiers juges était ainsi injustifiée. La troisième remarque a trait à la position de l'intimé. Ce dernier a non seulement renoncé à se déterminer par rapport à l'offre de preuve, pourtant très détaillée, contenue dans la demande reconventionnelle, mais s'est borné, devant les premiers juges, à contester globalement les griefs portés contre lui, ce qui n'est pas admissible procéduralement. Devant la Cour d'appel, l'intimé a ensuite admis, à demi-mots, l'essentiel des irrégularités comptables constatées par l'organe de contrôle.

E. 3.2.2

Au vu de ce qui précède, il faut admettre que les manquements, en particulier sur le plan comptable, mis en évidence par le réviseur sont dûment établis et qu'ils sont imputables à l'intimé. Ce dernier n'a fourni aucune explication concernant leur survenance et n'a pas allégué qu'il aurait demandé de l'aide à son employeur ou qu'il n'aurait pas bénéficié d'explications suffisantes concernant l'un ou l'autre aspect de l'organisation et du fonctionnement de l'appelante. Son affirmation, devant la Cour d'appel, que ces différents manquements seraient à mettre en relation avec la période d'essai ne convainc pas. L'intimé est un homme dans la force de l'âge, qui a assumé des responsabilités professionnelles importantes, au moins équivalentes à celles que l'appelante lui a confiées. Rien ne saurait donc justifier le laisser-aller immédiat constaté, après coup, par l'organe de révision, lorsque l'appelante a commencé à s'inquiéter en raison de rappels et versements inhabituels. Rien n'explique non plus que l'intimé ait omis d'informer, spontanément, son employeur de quelque chose d'aussi grave que la répétition - injustifiée - d'un ordre de paiement pour un montant global dépassant 35'000 fr., quand bien même cet incident a pu être réglé sans autre dommage financier. Il sera donc admis que les conditions de la violation du devoir de diligence, de la faute, présumée, et du lien de causalité naturelle et adéquate entre les manquements commis et le dommage, dont l'étendue reste à déterminer, sont réalisées. Il convient d'ajouter, au vu des considérants du jugement entrepris, que le fait que la pérennité financière de l'appelante n'a pas été mise en péril ne constitue absolument pas un obstacle ou une condition à l'allocation de dommages-intérêts à l'employeur, si les conditions légales sont réunies, ce qui est le cas en l'espèce.

E. 3.2.3

S'agissant du dommage, il consiste, selon l'appelante, dans l'ensemble des frais engendrés par le recours au réviseur, chargé du contrôle de la comptabilité au jour le jour, depuis l'entrée en fonction de l'intimé, puis de la mise au courant du successeur de l'intéressé, compte tenu de la libération de celui-ci de son obligation de travailler. En ce qui concerne tout d'abord la décision de l'appelante de se passer des services de l'intimé, celle-ci n'est pas critiquable tant il est évident que le lien de confiance était rompu, en raison des

manquements constatés, d'une part, de l'absence de franchise de l'intimé, d'autre part. L'on se trouve, en effet, très précisément dans l'une de ces situations où l'employeur peut hésiter entre prononcer un licenciement pour juste motifs et congédier un employé en respectant le préavis contractuel ou légal, mais avec une mise à pied immédiate (BLESI, Die Freistellung des Arbeitnehmers in : Le droit du travail en pratique, 2000, p.10). Le montant total du dommage de l'appelante est donc bien constitué par les trois notes d'honoraires du réviseur. Reste à savoir quelle partie de ce dommage il y a lieu de mettre à la charge de l'intimé. À cet égard, il convient de tenir compte, à décharge de l'intimé, qu'il venait de prendre ses fonctions, ce qui atténue quelque peu, malgré ce qui a été dit plus haut, la gravité des manquements constatés, pour le moins inhabituels de la part de quelqu'un d'aussi formé et expérimenté que l'intimé. Dans le même ordre d'idées, on peut reprocher, encore que le terme est un peu fort, à l'appelante d'avoir fait trop confiance aux capacités de l'intimé et d'avoir vraisemblablement omis de procéder à quelques mesures de contrôle. Cette omission n'a toutefois pas la portée que l'intimé essaie de lui attribuer dans son écriture d'appel. C'est en revanche à tort que l'appelante, en réclamant le paiement intégral des trois factures du réviseur, non critiquables en tant que telles, n'a tenu aucun compte du risque d'entreprise qu'elle doit assumer, ce qui exclut d'emblée que l'intimé doive supporter l'entier du dommage. À charge de l'intimé, il y a, comme déjà dit, son profil professionnel. Sous cet angle, son attitude durant la période de recrutement, puis pendant les quelques mois qu'ont duré les rapports des service, est critiquable. Ainsi, il a affirmé disposer de compétences qu'il ne possédait manifestement pas et il a fait semblant de ne rencontrer aucune difficulté, alors même qu'il a été incapable de se servir des outils informatiques, pourtant standard, mis à sa disposition. À cela s'ajoute que le salaire proposé et versé était tout à fait confortable, ce qui autorisait l'employeur à se montrer exigeant. De plus, si les tâches confiées à l'intimé étaient multiples, les plus compliquées correspondaient à sa formation professionnelle, tandis que les plus simples auraient pu être assumées par quelqu'un de moins qualifié que lui, si l'on se fonde sur son curriculum vitae. À cet égard, le désordre général constaté sur la place de travail de l'intimé, la présence d'une forte somme d'argent non placée dans le coffre, le retard dans des tâches aussi importantes que le paiement de certains salaires ou taxes, laissent perplexes.

E. 3.2.4

Au vu de l'ensemble des circonstances et en application de son large pouvoir d'appréciation, la Cour d'appel mettra à la charge de l'intimé le coût des 22 h 15 de travail consacré par le réviseur au contrôle rétroactif de l'activité de l'intimé, ce qui correspond, compte tenu du tarif horaire facturé en 400 fr., à 8'900 fr. Le solde restera à la charge de l'appelante. Les intérêts moratoires seront admis conformément aux conclusions des parties.

E. 3.2.5

Celles-ci seront autorisées à compenser leurs prétentions respectives, à due concurrence.

E. 4

En matière prud'homale, des dépens ne sont pas alloués. Au vu de l'issue de la procédure, l'émolument de mise au rôle sera mis à la charge des parties par moitié. * * * * *