

GE_GERICHTE C/2135/2001 vom 25. November 2003

GE Cour de justice, 2003-11-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_2135_2001

FR: GE_GERICHTE C/2135/2001 du 25 novembre 2003

IT: GE_GERICHTE C/2135/2001 del 25 novembre 2003

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; COMPTABLE; MOYEN DE DROIT CANTONAL; RECOURS JOINT; MODIFICATION DE LA DEMANDE; ÉCHELONNEMENT DE LA PROCÉDURE; DÉCISION D'IRRECEVABILITÉ; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; RÉPRIMANDE; FARDEAU DE LA PREUVE; FRAIS JUDICIAIRES; HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES; INDEMNITÉ DE VACANCES ; DILIGENCE ; RESPONSABILITÉ CONTRACTUELLE ; ÉQUITÉ | T est chef comptable pour E. Il est licencié avec effet immédiat, E lui reprochant une mauvaise exécution de son travail, des abus d'alcool pendant les heures de travail, l'engagement de personnel au noir et le paiement de facture personnelle par la société. La Cour commence par constater que les griefs d'engagement de personnel au noir ou d'abus d'alcool régulier ne sont pas établis. Il est établi que T avait du désordre et du retard dans ses tâches, et qu'il a par exemple omis de tenir un livre de caisse. Toutefois, E ayant omis d'auditer les comptes, ayant attendu de nombreuses années avant d'intervenir et n'ayant jamais averti T, elle est également partiellement responsable des manquements de T. T a également droit à une indemnité pour vacances non prises en nature, mais non au paiement d'heures supplémentaires non établies. E n'a pas droit au remboursement par T des différences de caisse, faute de preuve que celles-ci soient imputables à T. E n'a pas non plus droit au remboursement des heures supplémentaires payées à l'aide-comptable pour rattraper le retard, faute de preuve de l'existence de celles-ci. Par contre, la Cour admet, en équité, la condamnation de T à s'acquitter de la moitié des honoraires de la fiduciaire ayant été chargée de remettre de l'ordre dans la comptabilité de E, au vu du peu de rigueur du travail de T. | CC.8; CO.42.a12; CO.107; CO.108; CO.321e; CO.337; LJP.11; LJP.59; LJP.62; LPC.312

Erwägungen

E. 1

L'appel principal est recevable, pour avoir été déposé dans le délai prescrit par l'article 59 de la Loi sur la juridiction des Prud'hommes (LJP). L'appel incident, bien que formé dans les écritures de réponse, conformément à l'article 62 ch. 1 LJP, est toutefois irrecevable, en raison du paiement tardif des droits de greffe (art. 3 du Règlement sur le tarif des greffes en matière civile et prud'homale et la jurisprudence y relative, SJ 1989 p. 155/157 et note p. 160 ; SJ 1994 p. 518). La sanction d'irrecevabilité avait d'ailleurs été rappelée au plaideur par le greffe dans son courrier du 20 septembre 2002, qui lui impartissait le délai de paiement. Quoi qu'il en soit, même s'il avait été recevable, cet appel incident aurait dû être rejeté comme manifestement mal fondé. Pas plus en appel qu'en première instance l'employé n'a rapporté la preuve de l'exécution des heures supplémentaires dont il réclame le paiement; il n'a pratiquement pas fait porter l'instruction sur cette question, et les

quelques indices résultant des témoignages recueillis sont largement insuffisants à démontrer l'existence de ces heures. Les conclusions additionnelles de l'appelante principale sont elles aussi irrecevables. Elles ne reposent pas sur des faits nouveaux, mais uniquement sur des constats auxquels la précitée aurait très bien pu – et aurait dû – se livrer au stade de la première instance. En tout état, faute d'avoir été soumises aux premiers juges, ces conclusions additionnelles – qui se fondent sur une nouvelle argumentation de fait concernant le comportement professionnel de l'employé, sur de nouvelles constatations relatives à d'autres pièces comptables, et qui tendent à la majoration du montant réclamé au titre de remboursement du manco de caisse – sont irrecevables. En effet, l'article 312 de la loi genevoise de procédure civile consacre le principe de l'immutabilité du litige, et cette disposition est applicable à titre supplétif en procédure prud'homale (art. 11 LJP). Elle prévoit que le juge ne peut statuer sur aucun chef de demande qui n'a pas été soumis aux premiers juges. Le principe du double degré de juridiction impose en effet que le litige soumis au juge d'appel soit identique à celui dont le premier juge a été saisi, à savoir qu'il possède les mêmes caractéristiques de personnes, de conclusions, d'allégués de fait, et de preuves (CAPH du 2 juin 1997 S c/ O, cause n° X/806/96 ; Bertossa/Gaillard/Guyet/Schmidt, Commentaires de la loi de procédure civile genevoise, ad art. 312 LPC).

E. 2

Il reste que la Cour d'appel doit examiner si le congé litigieux repose sur de justes motifs de licenciement avec effet immédiat. A ce propos, les premiers juges ont correctement rappelé les principes découlant de l'article 337 CO. Pour constituer un juste motif au sens de cette disposition, le manquement du travailleur doit être objectivement de nature à ruiner le lien de confiance, qui est une base essentielle du contrat de travail. Au moins doit-il être de nature à ébranler ce lien à tel point qu'on ne saurait exiger de l'employeur la continuation du rapport de travail jusqu'à l'échéance ordinaire d'un contrat de durée déterminée ou jusqu'au plus prochain terme de congé ordinaire pour un contrat de durée indéterminée (ATF 116 II 145 = JdT 1990 I 581 ; ATF 112 II 50). L'ampleur des exigences à poser pour que soit justifiée la résiliation immédiate ne se détermine pas de façon abstraite ou générale, mais dépend concrètement de la position et des responsabilités du travailleur dans l'entreprise, ainsi que du genre et de l'importance des griefs en cause (ATF 116 II 145 consid. 6a = JdT 1990 I 581 ; ATF 111 II 245 consid. 3 et les références). Seul un comportement particulièrement grave du travailleur autorise une résiliation immédiate ; lorsque le comportement est moins grave, il doit être précédé de vains avertissements de l'employeur, à savoir d'une mise en demeure d'exécuter correctement le contrat assortie de la fixation d'un délai convenable d'exécution au sens de l'article 107 CO, sauf s'il ressort de l'attitude de travailleur que cette sommation serait sans effet (art. 108 CO). L'avertissement doit indiquer clairement la sanction à laquelle son destinataire s'expose en cas de persistance du comportement critiqué (Schneider, La résiliation immédiate du contrat de travail : les justes motifs, in Journée 1993 du droit du travail et de la sécurité sociale, p. 56/57 ; CAPH du 4 juillet 1995 cause n° VI/402/94). Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC) ; le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs.

E. 3

En l'espèce, il doit tout d'abord être rappelé que l'employeur n'a nullement démontré la réalité des griefs formulés s'agissant de l'engagement d'employés "au noir" ou d'octroi

d'avances sur salaire non autorisées par la direction. Le grief d'abus d'alcool sur les lieux de travail est rendu vraisemblable, mais l'examen de l'ensemble des témoignages recueillis à ce propos laisse supposer que l'employé n'était pas le seul à consommer de l'alcool; en outre il n'a pas été démontré que ces abus aient été systématiques, ni qu'ils aient entraîné des comportements inacceptables. Enfin, il n'est ni démontré, ni même allégué, que des avertissements aient été donnés ou des mesures dissuasives prises par la direction. Par conséquent, à ce stade de l'examen, il n'existe pas de justes motifs de résiliation immédiate. S'agissant enfin, et surtout, de la mauvaise exécution du travail par l'employé, la situation est plus complexe. Quelques témoins ont indiqué que l'employé exécutait bien son travail, ou qu'ils n'avaient jamais observé que des remarques lui soient adressées à ce propos; il est toutefois établi, tant par les pièces produites que par d'autres témoignages, et d'ailleurs il n'est pas contesté, que ce dernier avait du désordre et du retard dans la tenue de ses comptes, et qu'il n'établissait pas de livre de caisse. Il s'agit-là d'une carence professionnelle importante de la part d'une personne en charge d'établir les comptes d'une entreprise de la taille de l'appelante. Ce constat ne doit cependant pas nécessairement conduire à la justification du congé immédiat. La conception pour le moins simpliste du fonctionnement comptable de l'entreprise est inadaptée à la taille et à la structure de celle-ci; le système comptable a varié au cours du temps; le système informatique s'est révélé inadéquat et il est arrivé à saturation. Ce sont là autant d'éléments qui ne sauraient être imputés à l'employé, et qui ont certainement joué un rôle déterminant dans les difficultés qu'il a rencontrées dans l'accomplissement de son travail. C'est ainsi par exemple que, dès avant sa prise d'emploi, les comptes dont la tenue lui a été confiée accusaient déjà des manques et des retards importants et inexplicables. En outre, les rapports annuels de la société B____, chargée depuis 1990 de la révision annuelle des comptes, ne sont pas versés au dossier. Il est vraisemblable qu'ils n'aient pas été établis. Or, l'entreprise aurait dû obtenir de son vérificateur qu'il l'informe régulièrement et de manière approfondie sur l'état de ses comptes et qu'il décèle, sans retard l'origine des manques de caisse qui se sont répétés et accrus au fil des ans, au lieu de se livrer à des suppositions hasardeuses. Ainsi, si les comptes avaient été dûment et régulièrement audités, les difficultés et les carences aujourd'hui reprochées au comptable auraient été moindres. Par contre, la solution adoptée, qui consiste à avoir laissé s'écouler le temps sans prendre de mesures, pour impartir soudain à l'employé, dans le premier semestre de l'année 2000, un délai destiné à vérifier les quatre derniers exercices comptables, n'est pas adéquate. En outre, la mission ainsi confiée était pratiquement impossible à remplir, vu le très court délai accordé. Enfin, il doit être rappelé qu'au moment des faits en question, soit pendant le premier semestre 2000, l'employé s'est trouvé la plupart du temps en incapacité de travail – totale ou partielle – pour des raisons de santé. Il découle de ce qui précède que les carences de l'employé, eu égard à son obligation de bien tenir les comptes, ne lui sont que partiellement imputables, que l'employeur a pour sa part également manqué de diligence, que les instructions idoines n'ont pas été assorties d'avertissements circonstanciés, qu'elles ont été données tardivement et dans des conditions qui les rendaient difficilement exécutables. Au vu de l'ensemble de ces circonstances, et à l'instar des premiers juges, la Cour d'appel est d'avis qu'il n'existe pas, en l'espèce, de justes motifs de licenciement avec effet immédiat et que le congé aurait dû intervenir pour la plus prochaine échéance du contrat.

E. 4

Le jugement entrepris sera confirmé sur les postes suivants, alloués respectivement à chacune des parties : Le paiement par l'employeur du salaire jusqu'à l'échéance du contrat,

soit trois mois pour la fin d'un mois, dès la fin de la période de protection (salaires de décembre 2000 à avril 2001 inclusivement, soit $5 \times 8'700 \text{ fr.} = 43'500 \text{ fr.}$). Le paiement par l'employeur d'un complément de salaire pour septembre et octobre 2000 (3'431 fr.15), que ce dernier a reconnu devoir. Le paiement par l'employeur d'une indemnité pour vacances non prises, allouée par les premiers juges, à concurrence de 49,08 jours pour les années 1999 à 2001 ($49,08 \times 410 \text{ fr.85} = 19'722 \text{ fr.80}$) sera aussi confirmé; l'appelante critique en effet partiellement le calcul précité, fondé sur les pièces du dossier, sans motivation précise, de sorte qu'il n'est pas possible d'examiner la pertinence de cette critique. La déduction par compensation (16'548 fr.45) concernant diverses factures que l'employé reconnaît devoir à l'appelante; en première instance il admettait devoir un montant de 7'894 fr.45 ; devant la Cour d'appel il a en outre admis devoir 8'654 fr, soit le solde d'une facture pour des travaux de décoration effectués à son domicile. Ces deux montants conduisent donc au total de 16'548 fr.45, les premiers juges avaient retenue. Le jugement sera également confirmé en tant qu'il déboute les parties des prétentions suivantes : Le paiement par l'employeur d'heures supplémentaires (56'980 fr, respectivement 60'843 fr.75). Le remboursements par l'employé des mancos de caisse (125'000 fr. et, en outre, 73'112 fr.95). Il n'a en effet pas été démontré dans quelle mesure ceux-ci résultaient d'un manque de diligence de l'employé. Diverses hypothèses sont possibles concernant ces mancos, le vérificateur des comptes n'a pas établi de rapports périodiques, de sorte qu'aucune analyse comptable sérieuse n'est produite. L'appelante devra supporter les conséquences de l'indétermination qui subsiste. Par ailleurs ses conclusions relatives à de prétendus faits nouveaux, qui consisteraient en des malversations de l'employé, sont irrecevables procéduralement. Le remboursement par l'employé des heures supplémentaires payées à l'aide-comptable pour rattraper le retard de l'employé (3'061 fr.30) et des honoraires de la fiduciaire B___, qui a dressé un rapport dressé en vue de la présente procédure (25'000 fr). Ces prétentions de l'employeur, fondées sur le devoir de l'employé de réparer le dommage causé à son employeur intentionnellement ou par négligence (art. 321 e CO), ne sauraient être admises. Les premiers juges ont considéré avec raison que l'employeur n'avait pas démontré la réalité, l'affectation et la quotité des heures supplémentaires dont le remboursement est réclamé, et la procédure d'appel n'a rien apporté de déterminant sur cette question. Quant aux honoraires de la fiduciaire, que les premiers juges ont mis pour moitié à charge de l'employé ($25'000 + \text{TVA } 7,6\% : 2 = 13'450$), cette solution se justifie en définitive, en équité, si l'on considère que ce rapport constitue une tentative pour analyser et rectifier le travail peu rigoureux de l'employé d'une part, et si l'on tient compte des carences respectives des deux parties dans la gestion du système comptable, et dans la tenue des comptes. Enfin, l'allocation à l'employé d'une somme de 1'000 fr. au titre d'indemnité pour longs rapports de service sera écartée. Le jugement ne donne aucune motivation particulière sur ce point, de sorte que la contestation de l'appelante sera admise. La subrogation de la Caisse de chômage ___ dans les droits de l'employé envers l'employeur, à hauteur des prestations servies pour la période litigieuse (21'147 fr.55) se justifie et sera confirmée.

E. 5

Le jugement est ainsi confirmé pour l'essentiel. L'appelante principale gardera donc à sa charge l'émolument de 2'000 fr. qu'elle a avancé. L'intimé se verra restituer l'émolument de 800 fr. qu'il a versé, tardivement, pour son appel incident.