



T _____
Dom. élu : Me Gilles DAVOINE
Rue du Rhône 61
Case postale 3558
1211 Genève 3

E _____ SA
Dom. élu : Me Alec REYMOND
Rue Ferdinand-Hodler 15
Case postale 360
1211 Genève 17

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 8 juillet 2010

Mme Renate PFISTER-LIECHTI, présidente

Mme Nathalie PERREN MARIAUX et M. Luis BRUNSCHWEILER,
juges employeurs

Mme Franziska SURBER et M. Yves DELALOYE, juges salariés

M. Olivier SIGG, greffier d'audience

EN FAIT

- A. Par jugement du 17 février 2010, notifié le même jour, le Tribunal des prud'hommes a donné acte à E_____ SA de son engagement de verser à T_____ la somme brute de 9'000 fr., avec intérêts à 5% dès le 28 avril 2009, a condamné E_____ SA à délivrer à T_____ un certificat de travail conforme à l'art. 330a al. 1 CO ainsi que les fiches de paie pour les mois de novembre et décembre 2008, janvier à mars 2009, enfin, a débouté les parties de toutes autres conclusions.

Le Tribunal des prud'hommes a, en particulier, rejeté la demande reconventionnelle formée par E_____ SA en paiement de dommages-intérêts à concurrence de 46'208 fr. 85, considérant que les actes reprochés à T_____ "*n'étaient pas de nature à avoir mis en péril (sic) la pérennité de la société*", que celle-ci n'avait pas démontré qu'à l'arrivée de son employé, la comptabilité était parfaitement organisée et qu'elle aurait dû procéder à une surveillance durant le temps d'essai, compte tenu du fait que le poste comportait aussi bien des tâches simples que complexes.

Enfin, le Tribunal des prud'hommes a estimé que T_____ aurait pu prendre ses vacances --7,06 jours -- pendant la période du préavis, pour avoir été libéré de son obligation de travailler dès le 26 février 2009. Il a en conséquence rejeté les prétentions de l'intéressé sur ce point.

- B. Par acte déposé au greffe du Tribunal des prud'hommes le 18 mars 2010, E_____ SA a appelé de ce jugement, dont elle a sollicité l'annulation, concluant à ce qu'il lui soit donné de ce qu'elle reconnaissait devoir à T_____ le salaire afférent au mois de mars 2009 ainsi qu'à la condamnation de l'intéressé à lui verser la somme de 46'208 fr. 80, avec intérêts à 5% dès le 31 mars 2009, à titre de dommages-intérêts, qu'il soit dit et constaté que les parties étaient autorisées à compenser leurs créances respectives à due concurrence, avec suite de dépens.

E_____ SA reproche au Tribunal des prud'hommes d'avoir statué avec partialité, en occultant différents faits pertinents. Ainsi, T_____ avait produit, à l'appui de sa candidature, de nombreuses pièces attestant d'une solide expérience dans le domaine de la comptabilité et de la gestion d'entreprise, qu'il avait notamment travaillé dans une étude de notaires aux activités similaires aux siennes, qu'il avait reçu toutes les informations utiles relatives à son cahier des charges, le poste pro-

posé comportant un salaire confortable, soit 9'000 fr. bruts par mois. L'ensemble des erreurs grossières commises par l'intéressé durant son emploi était dûment prouvé, de même que son attitude consistant à cacher ses erreurs. Elle n'avait ainsi pas eu d'autre choix que de confier le contrôle, la mise à jour et la formation du successeur de T_____ à un expert-comptable, avec les honoraires correspondants.

Dans sa réponse à l'appel, du 17 mai 2010, T_____ a conclu à la confirmation du jugement entrepris, avec suite de dépens. Il a fait valoir, en substance, que si la comptabilité de E_____ SA était à jour lorsqu'il avait pris ses fonctions, l'organisation comptable de la société restait à définir, qu'il incombait à l'employeur de surveiller son employé, et que E_____ SA avait librement choisi de se passer de ses services durant la période du préavis. Du reste, E_____ SA n'avait pas prétendu qu'il y avait eu *"urgence à procéder à la réparation des erreurs de l'intimé"*.... *"Vu l'absence d'urgence, l'appelante a disposé de différentes solutions afin de rétablir la situation sans faire appel à sa fiduciaire."*

Devant la Cour d'appel, à l'audience du 24 juin 2010, l'instruction dûment complétée, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

L'argumentation des parties sera examinée ci-après, dans la mesure utile.

C. Les faits pertinents suivants ressortent du dossier soumis à la Cour d'appel :

a. E_____ SA, fondée en février 1994 et inscrite au Registre du commerce de Genève, au capital social de 250'000 fr. a pour but les investigations et enquêtes nationales et internationales, notamment commerciales et financières, dans le domaine de la lutte contre le blanchiment d'argent, les contrefaçons, les marchés parallèles, la criminalité économique et informatique, la surveillance et la protection des individus et des entreprises, la gestion de crise et de risques, la recherche patrimoniale, la "due diligence", l'audit, la prise et gestion de participations dans toutes entreprises à l'exclusion du secteur immobilier.

Elle a pour administrateurs A_____ et B_____ et, pour organe de contrôle, C_____ SA, succursale à Genève.

Selon les explications de son administrateur, devant la Cour d'appel, la société emploie une quinzaine de personnes, administrateurs compris, toutes en service interne. Le 80% de la clientèle est étrangère, ce qui a notamment pour effet que, selon l'origine de certains clients, des paiements en liquide de sommes importantes sont fréquents.

b. Lorsque E_____ SA a proposé le poste de "*Comptable/Responsable Administratif*", T_____, né le 8 décembre 1964, par lettre de motivation du 21 octobre 2008, a fait acte de candidature.

Il ressort de son curriculum vitae qu'après avoir passé son baccalauréat à New York, T_____ a obtenu successivement un diplôme en comptabilité, un bachelor en comptabilité, puis un Master en gestion d'entreprise. Il a travaillé durant 5 ans en qualité de gérant-comptable auprès de D_____ à Lausanne (1990 à 1995), durant 2 ans en qualité de comptable auprès de F_____ à Châtel St. Denis (1995 et 1996), durant 3 ans en qualité d'adjoint du chef comptable auprès de G_____ (1997 à 2000), durant 5 ans en qualité de responsable comptable et administratif auprès de H_____, comportant 30 employés (2000 à 2005), enfin, durant 3 ans, en qualité de directeur financier et marketing auprès de I_____ aux USA (2006 à 2008).

Dans le cadre des deux derniers emplois, T_____, toujours selon son curriculum vitae, s'est occupé de la gestion financière et comptable des entreprises qui l'employaient, ainsi que, dans l'avant-dernier, de la gestion du personnel et des salaires, enfin, dans le dernier, de l'assainissement des finances par un contrôle des coûts et de la gestion des réconciliations bancaires et réconciliations des décomptes de cartes de crédit. Ces deux entreprises comportaient, respectivement, 30 employés, l'une, 40 employés et 25 professeurs, l'autre.

Dans sa lettre de motivation, T_____ a notamment affirmé qu'il s'était reconnu dans le profil recherché, qu'il avait acquis, dans le cadre de ses précédentes emplois, le goût de la précision dans le traitement des différents dossiers, de l'organisation dans la gestion des tâches à accomplir et de la gestion du personnel et qu'il souhaitait continuer d'orienter sa carrière dans la gestion administrative de sociétés, en développant continuellement ses connaissances et en assumant de nouvelles responsabilités.

Par lettre du 5 novembre 2008, E_____ SA, faisant suite à différents entretiens, a confirmé à T_____ son engagement en qualité de comptable et responsable administratif, avec effet dès le 24 novembre 2008, pour une durée indéterminée, la période d'essai étant fixée à trois mois, et le salaire, pour une activité à 100%, déterminé à 9'000 fr. bruts par mois, 12 fois par année, ce montant devant être rediscuté au terme de la période d'essai.

Concernant les circonstances de l'engagement de T_____, J_____, expert-comptable auprès de C_____ SA, a expliqué au Tribunal des prud'hommes qu'il avait vu son dossier de candidature et que, lors des entretiens, il l'avait perçu comme étant apte à assumer ses fonctions.

Selon ce témoin, c'était sa société qui instruisait tous les nouveaux comptables concernant le fonctionnement de E_____ SA et qu'ainsi, il avait personnellement informé, à raison de huit heures environ, T_____ de chaque point de son cahier des charges. E_____ SA avait des exigences précises, notamment le paiement des factures par quinzaine et la surveillance des disponibilités (liquidités) aux fins d'assurer la couverture des dépenses effectuées par cartes de crédit. Lors de l'arrivée de T_____, la situation comptable de E_____ SA était à jour.

T_____ ne lui avait, par la suite, jamais demandé d'informations complémentaires, ne s'était plaint de difficultés et n'avait sollicité aucune aide.

Précédemment, plusieurs comptables s'étaient succédé au sein de l'entreprise ; la difficulté du poste tenait au fait qu'il y avait à la fois des tâches qui requéraient des compétences élevées et des tâches plus simples, mais que toutes devaient être effectuées par la même personne. En revanche, aucun problème imputable à E_____ SA ne pouvait être mis en relation avec ce changement de comptables.

c. Par courrier du 26 février 2009, contresigné par T_____, E_____ SA a mis fin au contrat de travail pour l'échéance du 31 mars 2009, tout en libérant son employé de son obligation de présence et de travail, le solde des vacances devant être pris durant la période du préavis.

Ce courrier comporte les passages suivants : *"Nous avons découvert un certain nombre de faits préoccupants : la dissimulation du double paiement de factures au mois de décembre 2008 et vos tentatives visant à récupérer l'argent, l'impossi-*

bilité d'obtenir un état des lieux des doubles paiements et de récupérations intervenues, le fait que vous ne puissiez pas nous fournir une liste exhaustive de nos débiteurs, la découverte du manque de liquidités à la veille du paiement des ordres permanents pour les loyers et le paiement des salaires ayant induit un blocage de l'exécution desdits ordres de paiement, etc."

E_____ SA a versé à T_____ le salaire de février 2009, soit un montant net de 8'014 fr. 05, mais ne s'est pas acquittée du salaire du mois de mars suivant.

Par lettre du 28 avril 2009, T_____, par l'intermédiaire de son conseil, a déclaré contester les faits allégués dans le courrier de licenciement, a sollicité le paiement du salaire de mars 2009 et a considéré qu'il ne pouvait être contraint à prendre ses vacances pendant la période du préavis.

d. Par acte déposé en conciliation le 26 mai 2009, T_____ a réclamé le paiement de son salaire afférent au mois de mars 2009, ainsi qu'un montant de 2'921 fr. 35 représentant 7,06 jours de vacances, avec intérêt à 5% dès le 28 avril 2009, et a sollicité la remise d'un certificat de travail et des fiches de paie pour la période de novembre 2008 à mars 2009.

À la suite de l'échec de l'audience du 30 juin 2009, le Tribunal des prud'hommes a été saisi.

Dans son écriture du 30 juillet 2009, E_____ SA, sur demande principale, a reconnu devoir à T_____ le salaire du mois de mars 2009, et a conclu, sur demande reconventionnelle, à la condamnation de son ancien employé au paiement de 46'208 fr. 85, avec intérêt à 5% dès le 31 mars 2009, à titre de dommages-intérêts, la compensation devant intervenir à due concurrence.

À l'appui de ses conclusions reconventionnelles, E_____ SA a expliqué qu'elle avait choisi T_____ en raison de son expérience professionnelle telle qu'attestée par les certificats de travail fournis, que la relation contractuelle avait débuté sous les meilleurs auspices, qu'elle avait laissé T_____ s'organiser à sa convenance et que ce dernier s'était toujours montré rassurant concernant sa manière d'assumer son poste. Toutefois, courant janvier 2009, elle avait découvert des irrégularités grossières telles que l'absence d'un état complet des comptes crédit et débit, l'absence d'un inventaire complet des débiteurs, l'absence d'un livre de caisse. De

plus, elle avait commencé à recevoir des rappels de factures impayées et avait constaté qu'elle n'avait pas assez de liquidités pour couvrir les salaires de janvier, alors même que, selon la comptabilité tenue par T____, elle disposait, à mi-décembre 2008, de 600'000 fr. T____ avait mélangé différents comptes, inversé des écritures et effectué un double paiement de 35'000 fr. qu'il lui avait ensuite caché. En raison de ces faits, elle avait mandaté son réviseur pour effectuer un audit, rédiger un rapport concernant les manquements imputables à T____ et former son successeur, ce qui avait engendré une dépense d'honoraires équivalant au montant réclamé.

T____ a expressément renoncé à se déterminer au sujet de la demande reconventionnelle, quand bien même il a disposé d'un délai à cet effet.

Devant le Tribunal des prud'hommes, il a conclu au rejet de la demande reconventionnelle et a contesté, sans aucune précision, mais en bloc, les allégués de E____ SA.

e. Le rapport d'audit de C____ SA, du 7 avril 2009, comportant plus de cinq pages, peut être résumé comme suit :

- Concernant les liquidités, il n'y avait pas de livre de caisse et pas de contrôle des soldes en caisse, les comptes bancaires n'étaient pas réconciliés avec les relevés bancaires mensuels, les pièces bancaires n'étaient pas numérotées, il y avait des erreurs d'écriture, certaines écritures avaient été effectuées à une date différente de la date de valeur, des factures payées par le compte euros étaient comptabilisées dans le compte francs suisses et un montant de 2'700 fr. avait été retrouvé en dehors du coffre.

- Concernant les comptes des tiers, les tableaux établis - hors logiciels de l'entreprise - étaient incomplets, les factures des fournisseurs n'étant pas différenciés selon qu'il s'agissait de prestations ou de frais généraux, ou erronés (écritures passées à l'envers), les comptes VISA n'étaient pas réconciliés avec les relevés mensuels et les intérêts n'étaient pas comptabilisés, il y avait des erreurs dans la désignation de la monnaie utilisée (francs suisses et euros) et des erreurs d'écritures (montants), les comptes chiffre d'affaires comprenaient des écritures sans aucun montant comptabilisé.

- Concernant les passifs transitoires, 42 factures impliquant environ 15 fournisseurs ont été payées à double, ce qui représentait un montant d'un peu plus de 35'000 fr.

- Concernant les paiements, l'échéancier prévu n'a pas été utilisé, la liste des paiements sur tableaux Excel était incomplète et des rappels ont été reçus pour la période de décembre 2008 à mars 2009 pour des factures introuvables (ICC, IFD, APEC notamment), des factures du mois de janvier n'étaient pas payées au mois de mars 2009.

- Concernant le personnel, plus précisément les nouveaux employés, manquaient les copies des cartes d'identité, des cartes AVS, des permis de séjour ou de travail, de la déclaration pour le prélèvement de l'impôt à la source avec les pièces justificatives.

- Concernant les salaires pour février 2009, celui d'une employé n'avait pas été calculé, des frais n'avaient pas été remboursés et le décompte de l'impôt à la source n'avait pas été envoyé.

- Concernant les salaires en général, différents décomptes de primes définitifs n'avaient pas été réglés (APG, LAA, LAAC), certaines déclarations pour 2008 comportaient des erreurs et une employée n'avait pas reçu son certificat de salaire 2008.

Lors de son audition par le Tribunal des prud'hommes, le témoin J_____ a encore expliqué que C_____ SA avait finalement dû procéder au bouclage de l'exercice 2008, en février 2009, mais que, pour ce faire, la comptabilité avait dû être reprise pour la vérifier et rectifier les erreurs constatées. Le mandat donné par E_____ SA avait consisté, d'une part, en la vérification et la réparation des erreurs de comptabilité, d'autre part, à assumer les fonctions laissées vacantes par le départ de T_____. L'administrateur de E_____ SA s'était en effet inquiété que les documents relatifs aux disponibilités ne correspondaient pas avec les charges. Lorsque C_____ SA était ainsi intervenue au sein de E_____ SA, il avait constaté une perte de la maîtrise de la gestion courante, les documents étant en désordre et disséminés dans tout le bureau. En présence d'incertitudes des mouvements en liquide, il avait dû procéder à un audit complet des mouvements de liquidités. Lors de l'inventaire de la prise de caisse avec T_____, il avait été retrouvé une quaran-

taine de factures non traitées, ce qui était inhabituel. De manière générale, la gestion des salaires n'était pas en ordre.

Le programme informatique utilisé par E_____ SA était, selon le témoin, parfaitement adéquat au type de comptabilité qu'elle devait tenir. Il comportait toutes les fonctionnalités pour gérer l'ensemble des aspects de cette comptabilité.

Concernant le montant des honoraires facturés - 6'934 fr. 85, 29'590 fr. et 9'684 fr., selon factures des 17 mars, 17 avril et 12 juin 2009 - il correspondait au volume de travail effectué dans sa globalité pour rétablir la situation comptable de la société. S'agissant de son tarif personnel, il était de 400 fr./heure, ce qui correspondait aux normes de la profession pour un expert-comptable diplômé associé. Il avait personnellement consacré 22 h 15 pour la remise à niveau de la comptabilité 2008 et environ 20 h 30 pour former le successeur de T_____. Il n'aurait pas pu conseiller à E_____ SA de solliciter T_____ pour instruire le nouveau comptable, compte tenu des manquements constatés.

e. Devant la Cour d'appel, l'administrateur de E_____ SA a encore expliqué que le comptable était une sorte de directeur administratif qui avait un travail extrêmement vaste à accomplir. Si les prédécesseurs de T_____ avaient quitté leur poste, c'était dû au fait que la partie "comptabilité" n'était pas assez importante par rapport à la partie "administration". Une telle situation était difficile à gérer, raison pour laquelle E_____ SA avait dû faire appel à sa fiduciaire pour la mise au courant de chaque nouveau comptable, avec les frais que cela impliquait. Par ailleurs, T_____ lui répondait directement, de même qu'à l'autre administratrice. La mise au courant de l'intéressé s'était bien déroulée et J_____ lui avait même dit que la société avait *"tiré le bon numéro"*. Par la suite, T_____ lui avait toujours affirmé que tout se déroulait bien. L'élément déclencheur de la décision de le licencier avait été la découverte du paiement de factures à double pour un montant de 35'000 fr. Ce qui avait particulièrement déplu à la société était le fait que T_____ avait prétendu qu'il s'agissait d'une erreur de la banque, ce qui s'était avéré faux; en réalité, T_____ avait donné deux fois le même ordre de paiement et n'en avait rien dit.

T_____ a déclaré ne pas contester certains griefs ressortant du rapport établi par C_____ SA. Des erreurs pouvaient arriver à tout le monde et il n'avait pas eu la chance de les corriger. Ces erreurs étaient intervenues dans un contexte de bouclage de fin d'année et il les aurait corrigées lui-même. Il avait effectivement dit

à l'administrateur, à plusieurs reprises, que le travail allait bien. Il avait considéré qu'il se trouvait dans un processus d'apprentissage par rapport au fonctionnement de la société.

EN DROIT

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.

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.
3. **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).

3.2

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.

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.

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.

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.

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

- 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.

* * * * *

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 4

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par E_____ SA contre le jugement rendu le 17 février 2010 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/11206/2009.

Au fond :

Annule ce jugement en tant qu'il a débouté E_____ SA de sa demande reconventionnelle.

Statuant à nouveau sur celle-ci :

Condamne T_____ à payer à E_____ SA, à titre de dommages-intérêts, la somme de 8'900 fr., avec intérêts au taux de 5% dès le 31 mars 2009.

Autorise les parties à compenser, à due concurrence, leurs prétentions respectives.

Déboute E_____ SA du solde de sa demande reconventionnelle.

Confirme le jugement pour le surplus.

Condamne les parties à supporter, pour moitié, l'émolument de mise au rôle versé par E_____ SA.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

La présidente