



E____
Dom élu : Me EIGENHEER Philippe
Rue du Marché 3
Case postale 3649
1211 Genève 3

T____
Dom élu : Me BUETTI Ivo
Boulevard Helvétique 30
1207 Genève

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRET

du 30 avril 2007

M. Louis PEILA, président

MM. Charles DORMOND, Daniel FORT, juges employeurs

Mmes Pierrette FISHER et Josiane POITRY-PINOL, juges salariées

Mme Nathalie ARTUR, greffière d'audience

EN FAIT

- A.** Par demande formée au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 6 septembre 2005, T___ a assigné E___, en paiement de 156'377 fr. brut, plus intérêts à 5 % dès le 15 mars 2005, sous déduction de 49'061 fr. net, correspondant à 110'877 fr. à titre de salaire et 45'500 fr. à titre de travail supplémentaire, ainsi que 94'542 fr. à titre d'indemnité pour congé abusif, 10'000 fr. en réparation du tort moral et 1'153 fr. 30 correspondant à des frais liés à l'exécution de son travail, ces trois dernières sommes portant intérêts à 5% l'an dès le 1er juin 2005.

T___ a également sollicité la remise d'un certificat de travail complet au sens de l'art. 330a al. 1 CO. En cours de procédure, il a amplifié sa demande à concurrence de 13'800 fr. net, plus intérêts à 5% dès le 2 mars 2005, à titre d'enrichissement illégitime de son employeur, exposant que ce dernier avait encaissé à sa place 7'970.87 €, correspondant à l'indemnisation par transaction d'un sinistre dont il avait été victime.

A l'appui de ses conclusions, T___ se plaignait notamment d'avoir été mis à l'écart après avoir dénoncé un cas de corruption et d'avoir fait l'objet de harcèlement moral. Il avait également reçu des menaces téléphoniques. Finalement, à force de vexations et placé sous une tension intense, il avait été victime d'une dépression, ce qui justifiait en sus de l'indemnité pour licenciement abusif, la réparation du tort moral subi.

E___ a admis devoir verser à T___ 180 fr. 30 et lui rembourser les cotisations payées à la SWICA, son assurance-maladie, à titre de couverture individuelle, pour le mois de mai 2005. Elle a conclu au rejet de la demande pour le surplus.

- B.** Par jugement du 25 août 2006, notifié le 29, le Tribunal des prud'hommes a condamné E___ à payer à T___ 103'356 fr. 25 brut, sous déduction de 49'061 fr., plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 15 mars 2005, 50'746 fr. 75 net plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1^{er} juin 2005 et 7'970,87 € plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 2 mars

2005.

Le Tribunal a notamment considéré que T___ avait subi des mesures de rétorsion, alors que rien ne pouvait lui être reproché, de sorte que son licenciement devait être mis en relation avec la mise en évidence de l'affaire de pots-de-vin, ce qui constituait un motif indigne d'être protégé et révélait le caractère abusif du congé. En conséquence, n'ayant commis aucune faute, T___ avait droit à l'intégralité de son salaire jusqu'au 31 mai 2005, ainsi qu'à une indemnité de 50'000 fr. En revanche, l'atteinte portée au travailleur n'était pas telle qu'elle justifiait l'octroi d'une indemnité supplémentaire en réparation du tort moral. Le Tribunal a par ailleurs arrêté le montant du treizième salaire dû pour 2005 à 6'565 fr. 40 et les vacances pour 2004 et 2005 à 10'924 fr. 85. Il a par contre débouté T___ de ses conclusions en paiement de 21 week-ends de travail supplémentaire. Le Tribunal a enfin condamné E___ à lui rembourser 746 fr. 75 à titre de frais professionnels et à lui verser 7'970,87 € qu'elle avait perçus d'une assurance en suite d'un sinistre qu'il avait subi.

- C. Par acte reçu le 27 septembre 2006, E___ appelle de cette décision. Elle ne remet pas en cause la décision du Tribunal concernant le treizième salaire (6'565.40), le solde de vacances non prises (10'924.85) ni le remboursement des frais professionnels (746.75). Elle persiste en revanche à se prévaloir de la légitimité du licenciement de T___, fondé sur son incapacité à redresser les affaires de la société et à atteindre les buts qui lui avaient été fixés en 2004. S'agissant du vol commis dans le véhicule de T___, E___ considère que la part revenant à l'employé lui a déjà été versée, l'assurance n'ayant remboursé qu'une partie du sinistre. Enfin, l'appelante s'engage à remettre à T___ un certificat de travail purement descriptif.

T___ s'oppose aux conclusions de l'appelante et forme un appel incident, persistant à solliciter une indemnité pour tort moral de 10'000 fr., en sus des montants admis par les premiers juges; ce faisant, il renonce à la rémunération du travail accompli les week-ends soutenue en première instance.

D. Il ressort de la procédure les éléments pertinents suivants :

a) E___ (ci-après : E___), dont le siège est à Genève, est principalement active dans le domaine du nettoyage. Il s'agit d'une filiale du groupe éponyme français, établi à Marseille. Elle exploite cinq agences en Suisse, dont trois en Suisse romande, sous le même nom, à Genève, Lausanne et Neuchâtel, et deux en Suisse alémanique, sous la raison sociale A___.

b) Par contrat signé le 17 février 2003, E___ a engagé T___, dès le 6 janvier 2003, en qualité de directeur général, responsable des cinq agences suisses ; ses tâches étaient énumérées à l'art. 6 du règlement d'organisation de l'employeur, par renvoi du contrat de travail.

En tant que directeur, T___ avait toute latitude pour adapter ses horaires aux besoins du service, dans le respect des dispositions sur la durée légale du travail. Il bénéficiait de cinq semaines de vacances, ainsi que d'une couverture d'assurance maladie de 100% de son salaire pendant 730 jours, après un délai d'attente de 60 jours civils, que prenait en charge E___.

Sa rémunération annuelle initiale, treizième salaire inclus, s'élevait à 175'000 fr., montant auquel venait s'ajouter une part variable, soit, pour 2004 et 2005, une garantie de salaire de 25'000 fr., ainsi qu'une prime supplémentaire de 5'000 fr. au minimum, sous réserve de l'atteinte des objectifs fixés et du respect du budget. Pour 2005, la part variable du salaire devait faire l'objet d'une nouvelle discussion, qui n'a jamais eu lieu.

En 2003, T___ a perçu treize fois 15'570 fr., ainsi que 5'000 fr. L'année suivante, son salaire mensuel s'est élevé à 15'757 fr., versé également treize fois.

c) Un véhicule était mis à disposition de T___ pour ses déplacements professionnels et privés, ainsi qu'un téléphone mobile et une carte d'essence pour usage professionnel. Les frais professionnels lui étaient remboursés, sur présentation de justificatifs validés par sa hiérarchie.

d) Peu après son entrée en fonction, T___ a été informé par le directeur de l'agence de Genève, B___, que des pots-de-vin étaient versés au responsable des services généraux de C___, l'un des importants clients de E___, les montants en question étant de surcroît intégrés dans ses factures. T___ en a informé la direction du groupe à Marseille, à raison de plusieurs entretiens. Par lettre du 12 juin 2003, la direction a remercié T___ pour sa collaboration, puis a précisé que la Présidence suivrait dorénavant ce dossier. Elle l'invitait enfin à consacrer désormais tout son dynamisme au redressement de la situation économique de la filiale suisse.

Un employé de C___ a confirmé que les faits avaient été dénoncés par T___ et que l'affaire avait été ensuite traitée par les responsables de E___ . C___ avait en conséquence licencié, avec effet immédiat, l'employé conG___é, mais sans solliciter de diminution de la facture mensuelle du prestataire de services (cf. déclaration D___). Cette affaire a été définitivement réglée fin 2003.

f) Il ne ressort pas de la procédure, que ce soit au travers des pièces ou des témoignages, qu'il ait été fait allusion à cette affaire par la suite. De même, les éléments de preuve recueillis ne font pas état d'autres reproches adressés à T___ par la suite, sous réserve d'un courrier de juin 2004 qui sera mentionné ci-après.

g) En février 2004, T___, faisant suite à deux jours de réunions qui s'étaient tenues à Marseille, a adressé au vice-directeur de la société mère une lettre de mise au point. Il y exposait avoir hérité d'une situation très critique, les comptes 2002 étant déficitaires et certains contrats importants, non lucratifs (F___, G___), ne pouvant être résiliés immédiatement. De plus, il avait dû consacrer beaucoup de temps à des procédures judiciaires en cours, qui l'avaient empêché de se consacrer aux objectifs de redressement commercial de E___ . Cela étant, il dressait la liste des dispositions prises pour obtenir rapidement l'amélioration souhaitée. E___ n'a pas répondu à ce courrier.

Dans le cadre du compte rendu annuel H___ du Groupe E___, il était fait

état, pour 2003, d'une année satisfaisante, marquée par deux points noirs qui ne concernaient pas la Suisse.

h) Par courrier du 21 juin 2004, reçu au siège genevois de E___ le 29, I___, président de la société, écrivait à T___ pour lui reprocher l'annonce de changements importants dans l'organisation d'E___. A ce sujet, I___ relevait qu'il avait demandé à T___ d'argumenter à son intention sur le bien-fondé de ces changements avant de les annoncer et de ne pas l'en avoir informé lorsqu'ils s'étaient rencontrés les 10 et 11 juin précédent alors que, pourtant, des points d'importance avaient été abordés.

T___ a prétendu ne pas avoir reçu ce courrier. Il ressort pourtant des pièces produites par E___ que ce courrier a été reçu en l'absence de T___ par J___, employé de l'agence genevoise, qui l'a transmis à la secrétaire de celui-là, K___, laquelle l'a remis avec le courrier de son patron et en a fait une photocopie, au vu de son importance.

i) Par fax du 26 novembre 2004, I___ a confirmé à T___ un téléphone du même jour, au terme duquel il avait été convenu d'une rencontre pour le lundi 29 novembre suivant.

j) Dès le 29 novembre 2004 et jusqu'au 31 mai 2005, T___ s'est trouvé en incapacité de travail en raison d'une dépression, très vraisemblablement consécutive à sa situation professionnelle tendue (cf. témoin Dr. L___).

k) Par lettres du 30 novembre 2004 de E___ et de A___, envoyées de Marseille, la direction de ces sociétés a fait part à T___ de ses interrogations quant à sa capacité à gérer et à stabiliser les équipes en place, ajoutant "*Force est de constater que le découragement et la démobilisation actuelle de vos équipes ne font que croître.*" (cf. pces 14 et 15 T___). Ces courriers faisaient référence au Conseil d'administration du 3 novembre précédent, qui avait approuvé les comptes de E___ Suisse au 30 juin 2004. Arguant d'une confiance "*très ébranlée*" (ibidem), les organes de ces sociétés ont retiré à T___ ses pouvoirs de représentation, en le priant de s'abstenir désormais de tout acte en ce sens.

l) Le salaire de T___ du mois de janvier 2005 a été réduit à 13'787 fr., somme de laquelle ont encore été retranchés 1'268 fr., au motif de sa prise en charge par l'assurance maladie à l'échéance du délai de 60 jours.

m) Le 21 février 2005, l'assurance a informé T___ que, faute de posséder tous les renseignements médicaux et administratifs nécessaires, elle n'était pas en mesure de lui allouer ses prestations. Cette carence provenait pour partie de E___, qui ne lui avait pas communiqué l'état exact du salaire versé en 2004 et qui n'avait pas fait suivre les certificats médicaux. De ce fait, le paiement des indemnités suivantes est resté un instant chaotique, mais, à la suite d'une correspondance nourrie, les choses sont rentrées dans l'ordre en mars 2005.

A la même date, E___ a écrit à T___, en recommandé avec accusé de réception et par pli simple, pour lui signifier qu'elle n'avait pas reçu de justification concernant son absence au-delà du 14 février, échéance stipulée par le dernier certificat médical, et que, sans nouveau document, elle considérerait son attitude comme un abandon de poste.

n) Par lettre datée du 26 février 2005, mais reçue le 1er mars 2005, E___ a licencié T___ pour le 30 avril 2005. Son abonnement de téléphone mobile et sa carte d'essence ont été immédiatement suspendus, et il a été invité à restituer le véhicule de fonction et tout le matériel de la société en sa possession.

Par lettre de son conseil du 3 mars 2005, T___ a, entre autre, demandé que son congé soit motivé. En réponse, E___ a fait savoir, par l'intermédiaire d'un service d'assistance juridique, qu'elle s'était vue dans l'obligation de mettre un terme au contrat de travail "*en raison de son incapacité à mener à bien la mission qui lui avait été confiée. Plusieurs courriers, datés au 21 juin et 30 novembre 2004, lui ont été adressés à ce titre. La séance qui avait été fixée au 29 novembre 2004, n'avait d'ailleurs d'autres buts que de parler de cette insatisfaction et de la décision qui avait été prise de le licencier.*" (cf. pce 29 T___).

Par lettre signature du 13 avril 2005 de son avocat, T___ a fait opposition à son licenciement.

o) En date du 19 avril 2005, T___ a réclamé le paiement du travail supplémentaire fourni durant les week-ends et la rémunération de frais professionnels à concurrence de 1'153 fr. 30. Il s'est d'abord opposé à la restitution de son véhicule de service, avant de s'exécuter le 17 mai 2005. Divers objets ont en outre été restitués de part et d'autre quelques jours plus tard.

p) E___ ayant annoncé à SWICA la fin des relations de travail pour le 30 avril 2005, la couverture d'assurance collective a été suspendue dès cette date. T___, qui a sollicité son passage en assurance individuelle dès le 1er mai 2005, a perçu 15'314 fr. à titre d'indemnités journalières pour le mois en question.

q) Le 28 juin 2005, E___ a remis à T___ un certificat de travail ne contenant pas d'appréciation de la qualité du travail et de la conduite du collaborateur, et indiquant le 30 avril 2005 comme étant la date de la fin des relations contractuelles.

r) Il ressort par ailleurs ceci des témoignages recueillis :

- M___, directeur administratif et financier, a écrit à T___ en décembre 2004 pour l'assurer de son soutien. Il a précisé qu'à cette époque, tout le monde travaillait beaucoup, mais que les résultats ne suivaient pas. La pression était forte, au point qu'il avait envisagé de quitter l'entreprise. M___ a ajouté que, parfois, des décisions que T___ ne prenait pas avaient été ordonnées par sa hiérarchie. Enfin, il n'a pas constaté que ce dernier subissait d'autre pression que celle liée aux résultats financiers à obtenir.

- N___ a travaillé directement sous les ordres de T___, en sa qualité de directeur de l'agence de Bâle de A___, de septembre 2003 à mai 2005. Il était depuis lors en litige avec son ancien employeur. N___ entretenait de

bonnes relations avec T___, qui l'a beaucoup soutenu et motivé. Lors de son engagement, la réputation de E___ à Bâle était mauvaise et la pénétration du marché local s'est avérée difficile. Selon ce que T___ lui a dit, il fallait compter trois à cinq ans pour redresser l'agence, ce qui lui paraissait une durée normale pour une telle tâche. T___ avait donné une structure à la succursale et fait en sorte que les agences alémaniques et romandes travaillent plus ensemble.

- O___, directeur de l'agence genevoise d'E___ en remplacement de B___, entre octobre 2003 et mai 2004, a entretenu de bonnes relations, ouvertes, cordiales et correctes, avec T___, qui le soutenait dans son activité. Lorsqu'il avait pris ses fonctions, l'agence était dans une très mauvaise situation financière et les comptes des plus grands clients présentaient des soldes négatifs. Les contrats concernés, conclus avant l'arrivée de T___, se renouvelaient tous les cinq ans ; ils avaient été résiliés dès que possible. Selon ce témoin, T___ n'avait pas de marge de manœuvre et devait exécuter les décisions venant de la Direction générale à Marseille ; c'est K___ qui servait de canal de communication entre Marseille et la Suisse. Elle l'avait par exemple incité à engager du personnel pour l'agence genevoise, contre l'avis du témoin, en lui faisant comprendre qu'il avait intérêt à suivre sa recommandation s'il tenait à rester dans la société. O___ avait été licencié contre l'avis de T___. Il en était allé de même s'agissant du licenciement de B___.

- P___, engagée par T___ en 2003, pour l'agence de Lausanne, avait entretenu de bonnes relations avec lui et se sentait soutenue. E___ était alors dans une situation difficile et T___ lui avait donné les moyens nécessaires au développement commercial de son agence. Ensemble, ils avaient défini la stratégie commerciale et rencontré des clients importants. T___, bien que directeur général, était souvent en relation avec Marseille pour l'élaboration de la politique à mettre en place en Suisse.

- Q___, administrateur de E___ jusqu'en juillet 2004, a entendu T___ se plaindre à plusieurs prises de l'ambiance qui régnait à Genève et de l'emprise de la maison mère de Marseille. Il avait voulu démissionner, ce

qu'il n'avait finalement pas fait. Après l'affaire de corruption chez C___, les administrateurs souhaitaient que T___ reste en poste.

- B___, employé de E___ pendant trente-six ans, dont quatre en tant que chef d'agence de Genève, a été licencié, sur ordre de la direction de Marseille, pour le 31 juillet 2004. Son licenciement avait été signé par T___, mais ce dernier lui avait dit qu'il agissait sur instruction, sans être d'accord avec ce qu'il faisait. Pour B___, il devait son licenciement à l'annonce faite à T___ de l'existence de pots-de-vin en faveur d'un employé de C___. Malgré quelques petites divergences qu'il avait eues avec T___, il considérait que c'était la personne dont E___ avait besoin. B___ a constaté l'existence de tensions entre T___ et la direction marseillaise, notamment au sujet des objectifs commerciaux, relevant également que les dirigeants centraux lui donnaient des instructions sans en référer à T___. Ce dernier avait dû apprendre le métier et avait passé beaucoup de temps à régler des problèmes juridiques au lieu de s'intéresser au développement commercial.

- Le médecin de T___, L___, a suivi ce dernier dès novembre 2004, constatant alors qu'il se trouvait en dépression. Son patient se plaignait d'être sous pression à son travail, où sa personnalité était étouffée, et d'avoir reçu des menaces de mort par téléphone, lesquelles étaient en lien avec son activité professionnelle. Il ne voyait pas quelle autre cause aurait pu engendrer la dépression de son patient. Il avait prescrit des médicaments et conseillé à T___ de voir un psychiatre, lequel avait confirmé son diagnostic.

- R___, employée du groupe E___ à Marseille, depuis 1992, sous les ordres de S___, effectue des audits de qualité des filiales du groupe environ deux fois par année. Elle a procédé ainsi pour la Suisse en août et octobre 2003 et en août 2004. Elle examinait aussi, dans le cadre de l'application des normes ISO 9001, la satisfaction de la clientèle, l'organisation interne et la direction des filiales. En août 2003, elle avait constaté diverses non conformités, dont l'absence d'objectifs concrets relatifs à la politique qualité, précisant que la définition de ces objectifs incombait à T___. Ces carences persistaient en août 2004. D'autres éléments étaient, selon elle, peu satisfaisants, lesquels relevaient de la responsabilité de la direction. Elle n'a

toutefois pas été plus précise, sinon pour dire que la situation n'était pas gravissime. A la fin de chaque audit, R___ avait rencontré T___. Après l'audit d'août 2003, T___ lui avait écrit pour lui donner ses explications et justifications. Elle avait constaté en août 2004 qu'il n'avait pas corrigé les points soulevés, malgré son engagement à le faire.

- J___ était responsable qualité-sécurité-environnement sous les ordres de T___. Il était particulièrement autonome et appréciait cette situation, même s'il aurait préféré, par moments, plus de soutien.

- U___, qui a succédé à T___, a affirmé avoir dû relever une situation financière très difficile, et reconstruire le réseau de clientèle et la structure administrative de la société.

t) E___ a prétendu que le chiffre d'affaires annuel des sociétés helvétiques était passé de 24'353'473 fr. en 2003 à 19'611'799 fr. l'année suivante, subissant ainsi une baisse de 20% qu'elle attribuait à la gestion de T___. Quant au résultat d'exploitation pour la même période, il avait connu une baisse de 46%, passant de 1'947'030 fr. à 1'047'749 fr., de telle sorte que T___ n'avait pas atteint les objectifs fixés par son employeur. C'est ce qui avait engendré des tensions entre lui et la direction de Marseille, tensions qui avaient été confirmées par le témoin B___, et qui avaient justifié la décision de le licencier.

E___ a produit en appel deux tableaux représentant le suivi du chiffre d'affaires et du résultat d'exploitation pour les années 2000 à 2005. Les chiffres susvisés de 2003 sont confirmés ; ceux de 2005 s'inscrivent respectivement à 21'083'667 fr. et à 1'833'150 fr. (cf. pces 26 & 27).

Entendu par la Cour au sujet de ces résultats et de ces tableaux, V___, auditeur interne chez E___ à Marseille, a précisé qu'en fait, le résultat d'exploitation pour 2003 était surévalué, car il incluait diverses charges, qui auraient dû être retirées ; en conséquence, le résultat de 2003 aurait dû correspondre à 422'677 €, soit, au taux moyen de 1,5, à 634'000 fr. au lieu de 1'947'030 fr. Ce résultat erroné provenait de l'appelante, qui avait omis de

retirer diverses charges. Le témoin a encore précisé que les objectifs pour 2004 avaient été fixés à 880'000 €, alors que les résultats n'avaient atteint que 660'000 €.

u) En date du 13 février 2004, alors que T___ était en déplacement professionnel, le contenu de son véhicule a été dérobé dans le parking d'un hôtel. T___ a annoncé un dommage total s'élevant à 22'329 fr. 60, incluant notamment une veste (3'300.-), une serviette (1'762.05), une plume Mont-Blanc (2'810.-), un télémètre (950.-), un couteau Yukon (1'500.-), un appareil photo (499.-), un ordinateur portable (5'523.75), des frais de location d'un véhicule de remplacement (1'432.30) et de réparation (1'150.05).

Agissant pour son employeur, T___ a mandaté une Étude d'avocats pour négocier avec l'assurance le remboursement de ce sinistre. W___, société avec qui cette transaction est intervenue, a proposé une indemnisation sur la base d'un partage des responsabilités, du fait qu'une négligence avait été commise en laissant autant de valeurs dans un véhicule. Finalement, une quittance d'indemnité a été signée par T___, pour E___, le 14 janvier 2005, selon laquelle il acceptait, es-qualités, de recevoir la somme de 7'970,87 € pour solde complet et définitif et sans aucune réserve de toutes les conséquences du sinistre dont il avait été victime le 13 février 2004. Sur cette somme, 6'441 € valaient remboursement de la moitié des objets volés, estimés à 19'474 fr. par T___.

La note d'honoraires des avocats, entièrement supportée par E___, s'est élevée à 9'024 fr. 30. Compte tenu des frais exposés, ainsi que d'une participation de 6'000 fr. de l'hôtel où le sinistre était survenu, E___ a rédigé une note arrêtant à 58,31% la part revenant à T___, soit 7'227 fr. 03 et à 41,69% celle de E___ . Il était mentionné au bas de cette note, non signée, un versement de 8'000 fr. en faveur de T___ à effectuer le 21 juillet 2004 "*Pour solde de tout compte car montant supérieur à la quote part définitive.*" (cf. pce 38 E___). Cette somme est effectivement parvenue à T___ à la date indiquée.

EN DROIT

1. *1.1.* Interjetés dans la forme et les délais prévus par la loi (art. 59 de la Loi sur la juridiction des prud'hommes, ci-après: LJP), les appels principal et incident sont recevables.

1.2. Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss CO et que la Juridiction spéciale des prud'hommes est compétente en l'espèce. Elle l'est également à raison du lieu, dès lors que tant le siège de l'appelante que le lieu habituel de travail de l'intimé se trouvaient dans le canton de Genève (art. 24 et 34 al. 1 de la LFors).

2. L'appelante principale a expressément admis sa condamnation aux montants retenus par les premiers juges s'agissant du treizième salaire 2005, des vacances non prises, du remboursement de frais professionnels et du remboursement de frais de procédure, cependant que l'appelant incident a renoncé à ses conclusions au paiement des heures supplémentaires. Il en est pris acte et ces questions ne seront naturellement pas abordées. Ne restent dès lors litigieux que les problèmes liés au montant du salaire 2005, au caractère abusif du licenciement et à l'éventuelle indemnité qui en découle, à la part variable du salaire en 2004 et 2005, à l'allocation d'une indemnité pour tort moral, au versement de l'indemnité d'assurance vol et au contenu du certificat de travail.
3. Chaque partie doit, à défaut de prescriptions contraires, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC, 186 LPC).

Pour toutes les prétentions relevant du droit privé fédéral, l'art. 8 CC répartit le fardeau de la preuve, auquel correspond en principe le fardeau de l'allégation, et les conséquences de l'absence de preuve ou d'allégation (ATF 127 III 519, consid. 2a, et les références citées; HOHL, Procédure civile, tome I, n. 786 ss).

Cette répartition du fardeau de la preuve ne régleme toutefois pas l'appréciation des preuves, qui relève de l'intime conviction du juge, auquel l'art. 8 CC n'interdit pas, lorsque les moyens de preuve ordinaires font défaut, de procéder par indices ou de se fonder sur une très grande vraisemblance (BERTOSSA/GAILLARD/GUYET/SCHMIDT, op. cit., n. 1 ad art. 186 LPC et les références; KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 1978, p. 123 no 3), ou encore sur l'expérience générale de la vie et du cours ordinaire des choses, sorte de présomption naturelle facilitant l'apport de la preuve (ATF 117 II 256 consid. 2b et les références).

L'art. 8 CC interdit en revanche au juge de tenir pour exactes les allégations non prouvées d'une partie, contestées par la partie adverse (ATF 114 II 289 consid. 2a).

4. Le salaire restant dû pour 2005 est contesté, pour des motifs qui relèvent de la seule arithmétique. La Cour retient comme établi que le salaire mensuel de l'intimé s'élevait à 15'757 fr. brut, la prime de 25'000 fr. étant comprise dans ce chiffre, ce qui correspond à 78'785 fr. pour les mois de janvier à mai 2005. Les parties admettent que 49'061 fr. ont été versés à l'intimé, qui a en outre perçu 15'314 fr. de l'assurance maladie. Il conviendra donc, en bonne logique, de condamner l'appelante à payer ce qu'elle doit, sous déduction de ce que son employé a reçu !

Le contrat de travail stipulait en outre que l'intimé avait droit à une prime supplémentaire de 5'000 fr. au minimum, sous réserve de l'atteinte des objectifs fixés et du respect du budget, en 2003 et en 2004. Pour 2005, cette part variable du salaire devait faire l'objet d'une nouvelle discussion. Cette prime a été versée en 2003, mais ne l'a plus été par la suite. Or, il ressort du dossier que, d'une part, les objectifs fixés pour l'exercice 2004 n'ont pas été atteints et que, d'autre part, cette prime n'a fait l'objet d'aucune négociation pour 2005. En conséquence, l'intimé n'a pas droit à cette prime, ni pour 2004, ni pour 2005. C'est donc à tort que le Tribunal lui a alloué 7'083 fr. à ce titre et la décision querellée sera réformée en ce sens.

5. L'appelante soutient que la résiliation des rapports de travail ne constitue pas

un licenciement abusif et s'oppose par conséquent au versement de l'indemnité fixée par le Tribunal.

5.1.1. Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336ss CO). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive et un abus du droit de mettre un terme au contrat de travail peut également se rencontrer dans d'autres situations, qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés à l'art. 336 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116/117; 131 III 535 consid. 4.1 et 4.2 p. 537/538).

Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (cf. art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif (ATF 132 III 115 consid. 2.2 p. 117; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538/539; 125 III 70 consid. 2b p. 73).

La résiliation est valable même si l'employeur ne la motive pas, la motive faussement ou incomplètement. Lorsque le travailleur exige de son employeur qu'il motive le congé et que celui-ci ne s'exécute pas ou imparfaitement, il n'en découlera que des sanctions indirectes dans le cadre d'un procès portant sur la protection contre le congé au niveau de l'appréciation des preuves et, le cas échéant, des frais et dépens. En revanche, le législateur n'a pas prévu de sanctions telles que la nullité de la résiliation ou la présomption d'abus au sens de l'art. 336 CO (ATF 121 III

60 = JdT 1996 I, p. 47).

5.1.2. La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC ; ATF 123 III 246). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer inactif ; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (SJ 1993, p. 360 ; ATF 115 II 484, consid. 2b ; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5^{ème} éd., n. 16 *ad* art. 336 CO ; SJ 1993, p. 360).

Il faut souligner que l'interdiction de l'abus de droit au sens de l'art. 2 al. 2 CC réprime bien davantage que de simples chicanes ; elle ne suppose en revanche pas que celui qui abuse de son droit ait l'intention de nuire, ni que le procédé utilisé soit lui-même immoral (MAYER-MALY, Commentaire bâlois, éd. 1996, n. 8 *ad* art. 2 CC). Il peut ainsi y avoir abus de droit en cas de disproportion évidente des intérêts en présence, en particulier lorsque la norme applicable a justement pour but de mettre en place une certaine balance des intérêts (MERZ, Commentaire bernois, n. 371 *ss ad* art. 2 CC). Tel est le cas de l'art. 336 CO, dès lors que la résiliation abusive du contrat de travail exprime une limitation légale à la liberté contractuelle de celui qui met fin au contrat, afin de protéger le cocontractant qui a, pour sa part, un intérêt au maintien de ce même contrat (VISCHER, Commentaire zurichois, n. 2 *ad* art. 336 CO). L'idée sous-jacente est avant tout d'offrir une protection sociale au salarié licencié abusivement, dès lors que la protection du congé n'a pas de portée pratique pour l'employeur (VISCHER, *op. cit.*, n. 4 *ad* art. 336 CO ; REHBINDER, Commentaire bernois, n. 3 *ad* art. 336 CO).

Hormis les cas de disproportion des intérêts, l'abus peut aussi résulter de

l'exercice d'un droit contrairement à son but (BAUMANN, Commentaire zurichois, n. 354 ad art. 2 CC; MERZ, op. cit., n. 316 ad art. 2 CC). Pour déterminer quel est le but poursuivi par une disposition légale, il convient notamment de tenir compte des intérêts protégés. Chacun peut s'attendre à ce que les droits dont il doit supporter l'exercice n'aillent pas à l'encontre du but visé par la disposition légale qui les met en œuvre (MERZ, op. cit, n. 51 ad art. 2 CC; MEIER-HAYOZ, Commentaire bernois, n. 192 ss ad art. 1 CC; ATF 131 III 535 p. 540). Sous cet angle également, l'intérêt légitime du salarié au maintien du contrat doit donc être pris en compte lors de l'examen du caractère abusif du congé donné par l'employeur. Ainsi, un licenciement pour simple motif de convenance personnelle peut être qualifié d'abusif (cf. AUBERT, L'abus de droit en droit suisse du travail, in L'abus de droit, Saint-Etienne 2001, p. 101 ss, 109). Le fait qu'en droit suisse, l'existence d'une résiliation abusive ne conduise en principe pas à son invalidation, mais seulement à une indemnisation versée à celui qui en est victime ne change pas l'appréciation du point de savoir si le licenciement s'est exercé conformément à son but.

5.2. Il convient donc d'examiner, à l'aune de ces principes, si le licenciement de l'intimé peut être qualifié d'abusif compte tenu des circonstances d'espèce (ATF 121 III 60 consid. 3d p. 63).

5.2.1. Il importe d'abord de constater que l'impact de l'affaire C___ sur le licenciement de l'intimé n'a pas été clairement démontré. Les preuves recueillies à ce sujet soulignent que l'appelante a correctement traité le cas de corruption dénoncé par l'intimé, sans ouvertement lui en tenir rigueur. De surcroît, les conséquences liées à cet événement ne se sont pas étendues au-delà de 2003, de sorte que, contrairement à ce que le Tribunal a retenu, il n'est pas possible de trouver la cause du licenciement de l'intimé en février 2005 dans cette affaire de pots-de-vin, même si la direction française de l'appelante a, de manière surprenante, liquidé ce cas sans en référer à son directeur local.

5.2.2. Le licenciement est toutefois abusif au regard de la manière dont il a été géré, au vu des intérêts en présence et des causes successives qui ont été

faussetement évoquées.

Il sied de rappeler à cet égard que, le 30 novembre 2004, l'employeur avait fait état de ses interrogations quant à la capacité de son directeur à gérer et à stabiliser les équipes en place, dont le découragement et la démobilisation ne faisaient, selon lui, que croître, ce qui justifiait de lui retirer immédiatement tous pouvoirs de représentation.

Or, ces griefs, pourtant graves, n'avaient jamais été allégués auparavant. Notamment, ils n'apparaissent pas dans la lettre du 21 juin 2004, seule autre manifestation écrite du mécontentement de l'employeur. Cela ne saurait être étranger au fait que lesdits griefs se sont révélés infondés, ainsi que les témoignages recueillis auprès des membres des équipes en place l'ont démontré, l'intimé étant considéré par ceux-ci comme une personne adéquate, présente, avec qui ils entretenaient de bonnes relations (cf. déclarations X___, O___, P___, B___). La volonté de l'appelante de se débarrasser à tout prix de l'intimé dès l'automne 2004 ressort par ailleurs de la succession et du libellé de ses interventions. Ainsi, le 30 novembre 2004, elle invoque une incapacité à diriger des équipes ; le 21 février 2005, elle parle d'abandon de poste ; 5 jours plus tard, elle annonce enfin le licenciement, sans le motiver. Par la suite, sommée de s'expliquer, elle fait référence aux lettres des 21 juin et 30 novembre 2004 sans distinction, comme si elles confirmaient un seul grief, alors qu'elles n'ont rien à voir entre elles ; en effet, la première traitait d'une communication précipitée, sans conséquence négative avérée, alors que la seconde mentionnait une soi-disant incapacité à gérer le personnel qui n'a nullement été démontrée. Cette volonté de l'appelante de couper court avec son directeur ressort également, certes anecdotiquement, de l'injonction qui a été faite à ce dernier de restituer immédiatement des avantages (voiture notamment) dont l'intimé devait pouvoir disposer jusqu'à l'échéance du contrat. Cette attitude pusillanime comporte à l'évidence un aspect vexatoire, ce d'autant que l'appelante savait se trouver alors en face d'une personne en proie à une dépression.

Dénote également de cette volonté le fait que l'appelante a, par la suite,

changé son fusil d'épaule et cherché à justifier le licenciement de l'intimé par les mauvais résultats d'exploitation. Or, les chiffres que l'appelante a produits à ce sujet se sont révélés faux, l'erreur en cause, qui défavorisait l'intimé, étant commise par elle.

Ainsi, par trois fois, l'appelante a tenté de justifier la nécessité du licenciement par de vains arguments. Le résultat final est qu'elle s'est séparée de l'intimé au motif qu'il n'avait pas redressé une exploitation déficitaire, alors que, parti d'un bilan négatif, son dernier exercice a révélé un excédent de 660'000 €.

En résumé, il apparaît en l'occurrence que l'intimé a été licencié en regard de sa position hiérarchique supérieure, comme s'il fallait un responsable pour les mauvaises années traversées avant son arrivée. L'appelante n'est pas parvenue à démontrer l'existence de manquements de la part de son directeur et les témoignages de ses subordonnés en Suisse se sont plutôt révélés favorables à ce dernier, chacun relevant sa disponibilité et sa compétence. L'appelante lui reproche certes l'annonce intempestive de changements en juin 2004. Elle n'a toutefois envoyé qu'une simple lettre à son directeur à ce sujet, qui s'inscrit plutôt comme une réaction d'orgueil de la direction marseillaise, vu que ces annonces n'ont pas causé le moindre dommage, fût-ce d'image, à son encontre. Certes encore, un rapport interne de l'appelante signalait l'absence d'objectifs concrets, mais sans plus de précision, sinon pour dire que la situation n'était pas gravissime. Là également, les conséquences, notamment financières, de ces manquements ne sont pas mises en exergue. Et pour cause : contrairement à ce qu'elle a toujours affirmé, la situation de l'appelante n'était pas catastrophique sous la direction de l'intimé, puisqu'elle a toujours dégagé des bénéfices, ceux-ci s'avérant même plus importants que prévus, après réparation par l'appelante d'une erreur comptable basique. Ainsi, contrairement à nouveau à ce qu'expose l'appelante, non seulement la situation n'était pas mauvaise, mais, de surcroît elle allait en s'améliorant.

Symptomatiquement, ce n'est que lorsque l'intimé s'est trouvé en arrêt maladie que l'appelante lui a trouvé des défauts. Elle lui a alors retiré sa

confiance et a mis de la mauvaise grâce à veiller à ce qu'il puisse percevoir ses indemnités d'assurance. C'est immédiatement après avoir corrigé ses carences à cet égard qu'elle lui a notifié son congé, sans égard pour les problèmes de santé qu'il traversait et sans jamais se poser la question de savoir si elle pouvait en être à l'origine. Un licenciement prononcé dans ces circonstances, sans survenance d'un fait nouveau pertinent, apparaît dès lors comme abusif. En effet, en congédiant l'intimé, l'appelante a exclusivement cherché à préserver ses propres intérêts, en profitant de l'état d'une nouvelle structure qu'avait généré fortuitement l'absence de son directeur, qui, à l'évidence lui convenait, pour se départir sous de faux arguments d'un collaborateur dont elle ne voulait plus. Elle a donc agi par pure convenance personnelle, faisant abstraction de l'intérêt légitime de l'intimé à conserver un emploi dans lequel il s'était investi, et dont le travail commençait à porter ses fruits. Un congé donné dans ce contexte ne saurait être couvert par la liberté du licenciement.

5.3. Le congé étant effectivement abusif, par substitution de motifs, c'est à bon droit que le Tribunal a condamné l'appelante à verser à l'intimé une indemnité au sens de l'art. 336a CO.

5.3.1. L'indemnité prévue par cette disposition est de même nature et vise le même but que celle de l'art. 337c al. 3 CO (ATF 123 III 391 consid. 3a, V 5 consid. 2a). Elle a donc une double finalité, punitive et réparatrice, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à une peine conventionnelle (ATF 123 III 391 consid. 3c p. 394).

Le juge fixe l'indemnité de l'art. 336a CO en équité (art. 4 CC) en fonction de toutes les circonstances ; il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et

de la situation financière des parties (ATF 123 III 246 consid. 6a, 391 consid. 3 p. 394).

5.3.2. Compte tenu de la durée des rapports de travail, de la qualité avérée qu'apportait l'intimé à l'accomplissement de ses tâches, des motifs erronés donnés pour le licenciement alors que l'intéressé se trouvait dans une période d'incapacité de travail, d'un attentisme de mauvais aloi de l'employeur face aux réclamations légitimes du travailleur durant cette période, l'indemnité légèrement supérieure à 3 mois de salaire allouée par les premiers juges est adéquate et doit être confirmée.

6. L'intimé se prévaut de la tension qui régnait sur son lieu de travail, sur les vexations subies avant et après être tombé malade pour réclamer une réparation de son tort moral à hauteur de 10'000 fr., affirmant que ces atteintes graves à sa personnalité n'étaient pas liées au caractère abusif du licenciement, mais sur d'autres causes.

6.1. Lorsque l'atteinte à la personnalité du salarié congédié abusivement découle du licenciement, l'indemnité de l'art. 336a CO comprend en principe la réparation du tort moral subi par le travailleur licencié (arrêt 4C.310/1998 précité, in SJ 1999 I 277, consid. 4a; ATF 123 III 391 consid. 3). Cette indemnité ne laisse guère de place à une application cumulative de l'art. 49 CO. Le Tribunal fédéral ne l'exclut cependant pas dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte serait à ce point grave qu'un montant correspondant à six mois de salaire ne suffirait pas à la réparer (consid. 9c non publié de l'ATF 126 III 395; arrêt du Tribunal fédéral 4C.310/1998 précité, in SJ 1999 I 277, consid. 4a).

En revanche, comme l'art. 336a al. 2 in fine CO réserve les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre, le travailleur conserve le droit de réclamer la réparation du préjudice résultant d'une cause autre que celle liée au caractère abusif du congé (cf. ATF 123 III 391 consid. 3c p. 394; cf. STAEHELIN, Commentaire zurichois, N 8 ad art 336a p. 579; STREIFF/VON KAENEL, op. cit., art. 336a no 8), par exemple le tort moral résultant d'un harcèlement antérieur au congé abusif (arrêt du Tribunal

fédéral 4C.177/2003 du 21 octobre 2003 consid. 4.1; AUBERT, Commentaire romand, N 3 ad art. 336a). La jurisprudence a ainsi admis le versement d'une indemnité pour tort moral en application de l'art. 49 CO, indépendamment de l'indemnité prévue à l'art. 336a CO, afin de réparer le tort moral subi par une caissière de magasin victime de harcèlement sexuel et licenciée parce qu'elle s'en était plainte (cf. arrêt 4C.310/1998 précité, SJ 1999 I 277, consid. 4c).

6.2. En l'espèce, l'intimé n'a pas été à même de rapporter la preuve de ses allégués, eu égard aux réquisits concernant l'existence d'un tort moral excédant ce que couvre l'indemnité prévue par l'art. 336a CO, les actes de harcèlement ou les attitudes à caractère vexatoire relevées étant couvertes par cette disposition. Par ailleurs, la tension professionnelle dont se plaint l'intimé est inhérente à sa situation de cadre supérieur évoluant dans une entreprise dont les résultats, sans être négatifs, chancèlent. Ainsi, les motifs avancés par l'intimé sont soit insuffisants, soit non pertinents. Au surplus, le montant de l'indemnité allouée en application de l'art. 336a CO, inférieur à six mois de salaire, démontre que la situation ne revêtait pas un degré de gravité tel que l'on puisse envisager de se trouver dans un cas exceptionnel qui permet d'allouer une indemnité fondée sur l'art. 49 CO. La situation démontrée procéduralement n'ouvre donc manifestement pas la voie à l'intimé d'une réparation de son tort moral, la décision entreprise devant être confirmée sur ce point.

7. L'appelante reproche aux premiers juges de l'avoir condamnée à verser à l'intimé l'intégralité de la somme négociée avec l'assurance en couverture du sinistre survenu le 13 février 2004, faisant fi des pièces produites, et notamment du versement effectué en faveur de l'intimé en juillet 2004, à hauteur de 8'000 fr. Elle reproche également aux premiers juges d'avoir omis de considérer que le sinistre avait affecté également des biens lui appartenant et que l'assurance n'avait couvert que partiellement le litige en question, compte tenu de la faute de l'intimé, qui avait laissé des biens de trop grande valeur dans son véhicule.

On ne peut que donner raison à l'appelante sur ce point, l'attitude de l'intimé

se situant aux confins de la mauvaise foi. Il appert en effet du dossier que c'est l'intimé lui-même qui a négocié, certes pour le compte de son employeur, la couverture du sinistre en cause. Il savait donc pertinemment, pour avoir signé la convention d'indemnisation, que l'assurance avait retenu une faute de sa part et n'avait versé qu'une somme limitée. Il savait également qu'une partie des biens dérobés appartenait à son employeur, et que le dommage supplémentaire (véhicule de location, frais de réparation, honoraires d'avocats) était supporté exclusivement par ce dernier. Dès lors, dans la mesure où il n'est pas contesté que, compte tenu des frais exposés et des sommes encaissées, la part de l'intimé s'élevait, selon une note interne, à 58,31 %, soit 7'227 fr. 03, et qu'il a effectivement reçu 8'000 fr. le 21 juillet 2004, il y a lieu de considérer que l'intimé a été indemnisé conformément aux accords trouvés, comme le stipulait la note de l'appelante jointe au paiement susvisé : "*Pour solde de tout compte car montant supérieur à la quote part définitive.*"

La décision querellée sera modifiée en conséquence.

8. L'appelante sollicite le droit de produire un certificat de travail purement descriptif des fonctions de l'intimé en son sein.

8.1. A teneur de l'art. 330a CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (al. 1). A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (al. 2). L'exigence ainsi posée par la loi répond à un double but - parfois contradictoire (JANSSEN, Die Zeugnispflicht des Arbeitsgebers, 2ème éd, op. cit, p. 86) - consistant d'une part à favoriser les recherches du travailleur en vue de trouver un nouvel emploi, tout en permettant, dans le même temps, aux employeurs potentiels approchés de se forger une opinion sur les aptitudes professionnelles et le comportement de l'intéressé (JAR 1998 p. 167; STAEHELIN, op. cit., n. 1 ad art. 336a CO).

Le contenu du certificat doit être exact, par quoi il faut comprendre conforme à la réalité et complet (JAR 2001 p. 229-230; STAEHELIN, op.

cit, n. 10 ad art. 330a CO; REHBINDER, Commentaire bâlois, 2ème éd, n. 2 ad art. 330a CO; JANSSEN, op. cit, p. 100).

La formulation du certificat incombe au premier chef à l'employeur (JANSSEN, op. cit, p. 67). Une évaluation négative au sujet du collaborateur conG__é peut être insérée dans le texte, s'il s'agit d'une attestation délivrée en vertu de l'art. 330a al. 1 CO, mais seulement pour autant que la remarque soit pertinente (JAR 2000 p. 287 cons. 2/b; WYLER, Droit du travail, p. 272). Jurisprudence et doctrine admettent d'autre part que l'employé peut exiger judiciairement la correction d'un texte comportant des indications inexacts, respectivement incomplètes ou des appréciations inutilement péjoratives (JAR 1999 p. 212; 2001 précité; WYLER, op. cit, p. 274; STAEHELIN, n. 19, 21 ad art. 330a CO; REHBINDER, op. cit, n. 3 ad art. 330a CO; JANSSEN, op. cit, p. 159).

8.2. En l'espèce, les enquêtes ont révélé que l'intimé avait été apprécié par l'ensemble des collaborateurs des cinq agences qui lui étaient confiées en Suisse, qu'il avait été félicité pour son attitude dans l'affaire C__, qu'il n'avait pas commis d'erreur importante durant son activité et que les résultats financiers de l'entreprise, sous sa gestion, ne s'étaient pas révélés aussi mauvais que l'appelante l'avait soutenu, puisque leur caractère décevant résultait uniquement d'une erreur comptable dont elle était responsable et dont elle ne saurait bien sûr se prévaloir. C'est donc à bon droit que les premiers juges ont défini, sous chiffre 9 du jugement, le contenu que devait revêtir le certificat de travail de l'intimé. L'appel doit manifestement être rejeté sur ce point.

9. Chaque partie succombe, partiellement ou totalement, dans son appel. En conséquence, l'émolument versé par l'appelante reste acquis à l'Etat.

Par ailleurs, les intérêts en présence - notamment au regard de la valeur litigieuse -, la complexité de la cause et l'importance de l'activité déployée à la solution du litige justifient la mise à la charge des parties d'un émolument complémentaire à celui de mise au rôle déjà perçu en vertu de l'art. 42 du Règlement fixant le tarif des greffes en matière civile (art. 24, 25 al. 1, 42A dudit Règlement), tenant compte des appels formulés par chacune d'elles.

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 5,

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par T___ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 25 août 2006 dans la cause C/20023/2005-5;

Au fond :

Annule ledit jugement;

Puis statuant à nouveau :

Condamne E___ à payer à T___ 78'785 fr. brut, sous déduction de 49'061 fr. net et de 15'314 fr. brut, plus intérêts à 5% dès le 15 mars 2005 ;

Condamne E___ à payer à T___ 50'000 fr. net, plus intérêts à 5% dès le 1^{er} juin 2005 ;

Donne acte à E___ de son engagement à payer à Jean-Claude T___ 6'565 fr. 40 brut, 10'924 fr. 85 brut et 746 fr. 75 net, plus intérêts à 5% dès le 15 mars 2005;

Condamne E___ à délivrer à T___ un certificat de travail conforme au considérant 9 du jugement du 25 août 2006 ;

Condamne E___ au paiement d'un émolument complémentaire de 1'500 fr. en faveur de l'Etat ;

Condamne T___ au paiement d'un émolument complémentaire de 500 fr. en faveur de l'Etat ;

Donne acte à E___ de son engagement de rembourser à l'Etat les frais de première instance, arrêtés à 1'310 fr ;

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président