

4C.23/2006 /svc

Arrêt du 4 mai 2006
Ire Cour civile

MM. les Juges Corboz, président, Nyffeler et Favre.
Greffière: Mme Cornaz.

X. _____,
défenderesse et recourante, représentée par
Me Patrick Schellenberg, avocat,

contre

Y. _____,
demandeur et intimé, représenté par Mes Jean-Charles Roguet et/ou Serge
Calame.

contrat de travail; licenciement immédiat,

recours en réforme contre l'arrêt de la Cour d'appel
de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève du 17 novembre 2005.

Faits:

A.
X. _____ est une organisation internationale non gouvernementale, à but
non lucratif, dont le siège social est au Canada. Elle possède de nombreuses
représentations dans le monde entier, dont une à Genève.

Au printemps 1990, X. _____ a engagé Y. _____, économiste, comme manager
du département des services financiers à Genève. Comme chaque année, elle a
soumis à son collaborateur, pour signature, ses directives internes
définissant les règles d'affaires et éthiques régissant le comportement de
son personnel et dont la transgression peut entraîner des sanctions
disciplinaires, non spécifiées. Sont notamment prohibés les conflits
d'intérêts, directs ou indirects, et la participation à des transactions
financières qui pourraient nuire à l'image de X. _____. Une participation
n'excédant pas 5% du capital-actions d'une société anonyme cotée en bourse ne
serait pas constitutive d'un conflit d'intérêts.

En 1996, Y. _____ a été nommé en poste à Singapour avant de revenir à
Genève pour occuper, dès le 1er juillet 1999, le poste d'administrateur des
opérations de l'A. _____. En réalité, il a dirigé la branche mondiale
A. _____ dès le 1er janvier 1999, comptant huit cents employés, répartis
dans nonante bureaux régionaux, situés dans soixante-huit pays, avec un
budget de 80 millions US\$, alors que l'A. _____ gérait 130 milliards US\$.
Y. _____ avait huit subordonnés directs, directeurs de systèmes ou bureaux
régionaux.

Les activités de Y. _____ ont été hautement appréciées, de manière
systématiquement élogieuse, les performances financières de l'A. _____
produisant le plus important profit pour X. _____ et se répercutant
favorablement sur les salaires.

En 2003, le dernier salaire mensuel brut de Y. _____ s'est élevé à 18'163
fr.; sa gratification annuelle, pour l'exercice 2002, était de 40'500 fr., un
montant proche du maximum possible.

En avril 2001, X. _____ a mandaté un consultant, aux fins d'étendre la
gamme de ses produits, et a approché une société de droit britannique,
B. _____ Ltd (ci-après: B. _____). Pour conduire ce projet, elle a

constitué un comité de pilotage présidé par C. _____, senior vice-président, et comprenant six membres, dont D. _____ et Y. _____. Ce dernier, en raison de sa connaissance du système "xxx" a fonctionné comme répondant de X. _____ pour conduire les négociations avec B. _____. Il devait référer de leur évolution au comité de pilotage, une situation qui n'a donné lieu à aucune plainte, d'après la procédure cantonale.

Le 25 mars 2002, D. _____ et Y. _____ sont entrés au conseil d'administration de B. _____, le premier comme directeur des opérations et le second en tant que président et directeur général. Ces deux personnes, rémunérées par X. _____, n'étaient pas salariées de B. _____. Auparavant, le 28 février 2002, le conseil d'administration de B. _____ avait décidé que les directeurs de cette société devaient souscrire une part de son capital-obligations, investissement convertible en actions B. _____. Les vingt souscripteurs ont pris des engagements à hauteur de 514'250 US\$. Y. _____ apparaît personnellement pour 100'000 US\$ et une société dans laquelle D. _____ avait des intérêts pour 25'000 US\$. Selon Y. _____, cette souscription était destinée à fournir des liquidités à B. _____. Le prêt n'aurait pas été converti en actions B. _____, de sorte que Y. _____ ne serait jamais devenu actionnaire de cette société, ce qui s'est avéré faux. Celui-là n'a informé personne, au sein de X. _____, de cet investissement.

En mai 2002, quatre responsables de X. _____, dont C. _____ et Y. _____, ont étudié un projet de contrat entre cette dernière et B. _____ qu'ils ont approuvé par la signature, le 27 mai 2002, d'un "Contract Clearance Form". Cet accord prévoyait notamment la mise à disposition du service informatique de X. _____ à B. _____, contre le paiement d'une redevance annuelle pendant dix ans, à la condition que B. _____ obtienne le financement nécessaire au projet, soit au minimum 7'000'000 US\$, dans un délai d'un an.

Le 28 mai 2002, X. _____, agissant par C. _____, et B. _____, par Y. _____, ont signé le contrat dit "Operating Agreement".

Le 12 septembre 2002, E. _____ Inc. (ci-après: E. _____), cotée au Nasdaq, a acquis la totalité des actions de B. _____, moyennant un échange d'actions, au taux de 300 actions E. _____ contre une action B. _____, dans le but d'ouvrir le capital de B. _____ au public. Y. _____ a alors reçu, à titre de conversion de son prêt (100'000 US\$) 315'000 titres E. _____, représentant 2,1% du capital-actions de cette dernière.

Le 20 mars 2003, X. _____, agissant par Y. _____, avec l'accord de C. _____, a prolongé de trois mois le délai nécessaire à B. _____ pour obtenir le financement auquel était soumise la validité de l'Operating Agreement. Devant la carence de B. _____, une société tierce a requis sa liquidation, le 28 août 2003.

Le 19 février 2003, les actions E. _____ ont été mises sur le marché boursier, au taux de 2,375 US\$, avant d'atteindre 5,125 US\$ le 4 mars 2003. Y. _____ a affirmé avoir vendu ses 315'000 actions pour un prix total de 122'000 US\$, ce qui représentait pour lui une perte, en fonction de l'évolution défavorable du cours SFR/US\$.

A la suite d'une crise des transports aériens, X. _____ a été contrainte de revoir sa stratégie commerciale et d'envisager des suppressions de postes, en 2003. C. _____, après consultation du directeur général, a décidé notamment de supprimer le poste de Y. _____. Il l'a convoqué à cette fin le 27 juin 2003, en compagnie du directeur des ressources humaines, sans l'avertir au préalable des motifs de cet entretien, qui a duré un peu plus d'une heure. Y. _____ a été sommé de choisir sur le champ entre sa démission, accompagnée d'un "package" comportant une indemnité de départ d'environ un an

de salaire, ou une procédure de licenciement avec le minimum légal. Il a accepté de démissionner, selon les termes d'une lettre du même jour, 27 juin 2003, signée par le directeur général, prévoyant la libération de l'obligation de travailler dès le 2 juillet 2003, le paiement du salaire jusqu'au 30 septembre 2003, ainsi qu'une indemnité de départ de 213'156 fr. En plus, X. _____ assumait les primes d'assurance maladie de Y. _____ et de sa famille jusqu'au 31 décembre 2003 - à moins qu'il ne trouve un nouvel emploi dans l'intervalle - et proposait l'assistance d'un service de placement. Dans un autre courrier du 27 juin 2003, signé par le directeur des ressources humaines, X. _____ confirmait prendre en charge les frais d'écolage des deux enfants de Y. _____ pour l'année académique 2003-2004, ainsi que le solde du droit aux vacances, sous réserve de la gestion professionnelle d'une réunion des directeurs mondiaux, tenue du 27 juin au 2 juillet 2003. Y. _____ ayant dirigé cette réunion à la satisfaction de son employeur, l'écolage lui a été immédiatement versé. Il a cessé de travailler dès le 3 juillet 2003.

En juillet 2003, l'autorité américaine de contrôle des marchés et des opérations boursières a procédé à une enquête sur B. _____. C. _____ a également confié des investigations sur le projet E. _____-B. _____ à F. _____, directeur financier, qui lui a présenté un rapport oral le 23 juillet 2003, consigné par écrit le 4 août 2003. F. _____ a ainsi révélé le prêt de 100'000 US\$ consenti par Y. _____ à B. _____ en janvier ou en février 2002, à l'insu de X. _____, ce qu'il considérait comme un conflit d'intérêts. X. _____ a eu connaissance, le 15 juillet 2003, d'un cas de fraude à son bureau de K. _____, en Jordanie. A la suite de l'inspection interne, il a été établi que le directeur régional A. _____ avait détourné, seul et sans collusion, environ 60'000 US\$, ce qui a entraîné sa suspension le 29 juillet 2003 et son licenciement, par le directeur général, le 24 septembre 2003.

Le 7 ou le 9 septembre 2003, le directeur des ressources humaines a téléphoné à Y. _____ pour convenir d'un entretien, sans lui en indiquer les motifs, mais ce dernier a fait savoir qu'il n'était pas disponible. Par courrier du 10 septembre 2003, X. _____ a signifié à Y. _____ son congé avec effet immédiat ainsi que la résiliation de l'accord de licenciement du 27 juin 2003, au motif qu'il avait abusé de sa position d'employé de X. _____ pour obtenir des avantages personnels, en violation du règlement éthique interne. L'ancien employeur lui a reproché d'avoir, intentionnellement ou par négligence, laissé se commettre les malversations du directeur régional du bureau de K. _____, et d'avoir violé son devoir de fidélité et de loyauté envers X. _____ en consentant à B. _____ un prêt de 100'000 US\$, sans en référer à son ancien employeur. Par la suite, Y. _____ a plusieurs fois mis X. _____ en demeure d'honorer l'accord du 27 juin 2003, sans succès, et a donné des explications quant au prêt de 100'000 US\$, effectué dans l'intérêt d'un projet régulièrement approuvé par le comité de pilotage de X. _____, et dont le montant, inférieur aux 5% du capital-actions de B. _____, dispensait l'intéressé de l'obligation d'informer l'employeur, d'après le règlement éthique applicable. A cette même époque, après le licenciement de Y. _____, l'inspection interne de X. _____ a procédé à des investigations sur l'ancien directeur du bureau de L. _____, responsable de l'A. _____ pour l'Europe du sud. Ce dernier était soupçonné d'avoir joué un rôle dans les malversations commises entre novembre 2001 et août 2002, consistant en des détournements de fonds de 2 à 3 millions d'euros, ou de plusieurs millions de dollars. Le montant exact des détournements ne figure ni dans les allégations des parties ni dans le dossier cantonal. Aucune circonstance de cette affaire n'est mentionnée, au motif du secret de l'instruction pénale, qui a comporté l'arrestation du directeur régional de L. _____ et la saisie de comptes bancaires. Dans un rapport d'audit ultérieur, non daté, le directeur-chef réviseur a reproché à Y. _____ d'avoir accordé une trop grande confiance aux fraudeurs de K. _____ et de L. _____, alors qu'en sa qualité de directeur

international, il était responsable de la prévention et de la répression des fraudes.

B.

Par demande formée le 23 janvier 2004 devant le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève, Y. _____ a conclu au paiement, par X. _____, de 213'156 fr. net à titre de paiement d'une indemnité contractuellement due, 10'052 fr. brut à titre de solde de salaire du mois de septembre 2003, 16'578 fr. 80 brut à titre de solde du droit aux vacances, ces trois montants portant intérêt à 5% dès le 30 septembre 2003, et de 106'578 fr. net à titre d'indemnité équitable ou de dommages-intérêts, avec intérêt à 5% dès le 10 septembre 2003, ainsi qu'à une correction de son certificat de travail. Par jugement du 9 mai 2005, le Tribunal des prud'hommes a condamné X. _____ à payer à Y. _____ 213'156 fr. net, 26'630 fr. 80 brut, ces deux montants avec intérêt à 5% l'an dès le 30 septembre 2003, et 60'000 fr. net, avec intérêt à 5% l'an dès le 10 septembre 2003, ainsi qu'à la remise d'un certificat de travail conforme à la réalité et complet.

Saisie par X. _____ et statuant par arrêt du 17 novembre 2005, la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes a confirmé le jugement susmentionné. Elle a considéré en substance que la transaction du 27 juin 2003 était valable, en raison de la survenance de la condition suspensive réservée. De plus, elle n'était entachée ni d'erreur ni de dol. Après un congé ordinaire, l'employeur pouvait justifier un licenciement immédiat sur la base de circonstances antérieures à celui-là, mais qu'il ne connaissait pas et ne pouvait connaître. En l'espèce, la violation invoquée du code éthique de X. _____ était controversée et, le cas échéant, nettement insuffisante pour justifier un licenciement immédiat. Le moyen tiré du défaut de contrôle du bureau régional de K. _____ était tardif. Quant au problème lié au bureau de L. _____, il n'était pas documenté et les quelques éléments figurant dans la procédure ne permettaient pas d'impliquer Y. _____. Enfin, au vu de l'ensemble des circonstances, et notamment du chiffre d'affaires de 130 milliards traité par le service de celui-ci, les éventuelles négligences portaient "sur des montants misérables en terme de proportion" (60'000 US\$ et 2 ou 3 millions d'euros) insuffisants pour fonder un licenciement immédiat.

C.

Parallèlement à un recours de droit public qui a été rejeté, dans la mesure de sa recevabilité, par arrêt séparé de ce jour, X. _____ (la défenderesse) interjette un recours en réforme au Tribunal fédéral. Elle conclut à la modification de l'arrêt de la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes dans le sens du rejet de la demande, avec suite de dépens, et au déboutement de son ancien employé de toutes ses conclusions.

Y. _____ (le demandeur) propose le rejet du recours, dans la mesure où il est recevable, sous suite de frais et dépens.

Le Tribunal fédéral considère en droit:

1.

1.1 Interjeté par la défenderesse qui a succombé dans ses conclusions libératoires, et dirigé contre une décision finale rendue en dernière instance cantonale par un tribunal supérieur (art. 48 al. 1 OJ) sur une contestation civile dont la valeur litigieuse dépasse le seuil de 8'000 fr. (art. 46 OJ), le recours soumis à l'examen du Tribunal fédéral est en principe recevable, puisqu'il a été déposé en temps utile compte tenu des fêtes (art. 34 al. 1 let. c et 54 al. 1 OJ) et dans les formes requises (art. 55 OJ).

1.2 Le recours en réforme est ouvert pour violation du droit fédéral (art. 43

al. 1 OJ). En revanche, il ne permet pas de se plaindre de la violation directe d'un droit de rang constitutionnel (art. 43 al. 1 2e phrase OJ), ni de la violation du droit cantonal (ATF 127 III 248 consid. 2c p. 252). Saisi d'un tel recours, le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits contenus dans la décision attaquée, à moins que des dispositions fédérales en matière de preuve n'aient été violées, qu'il faille rectifier des constatations reposant sur une inadvertance manifeste (art. 63 al. 2 OJ) ou compléter les constatations de l'autorité cantonale parce que celle-ci n'a pas tenu compte de faits pertinents, régulièrement allégués et clairement établis (art. 64 OJ). Dans la mesure où une partie recourante présente un état de fait qui s'écarte de celui contenu dans la décision attaquée, sans se prévaloir avec précision de l'une des exceptions qui viennent d'être rappelées, il n'est pas possible d'en tenir compte (ATF 130 III 102 consid. 2.2 p. 106, 136 consid. 1.4). Il ne peut être présenté de griefs contre les constatations de fait, ni de faits ou de moyens de preuve nouveaux (art. 55 al. 1 let. c OJ). Le recours en réforme n'est pas ouvert pour remettre en cause l'appréciation des preuves et les constatations de fait qui en découlent (ATF 130 III 136 consid. 1.4; 129 III 618 consid. 3).

1.3 Au surplus, la juridiction de réforme ne peut aller au-delà des conclusions des parties; en revanche, elle n'est liée ni par les motifs développés par celles-ci (art. 63 al. 1 OJ; ATF 130 III 136 consid. 1.4; 128 III 411 consid. 3.2.2 p. 415), ni par l'argumentation juridique adoptée par la cour cantonale (art. 63 al. 3 OJ; ATF 130 III 136 consid. 1.4; 128 III 22 consid. 2e/cc p. 29).

2.

La défenderesse reproche tout d'abord à la cour cantonale d'avoir violé les art. 343 al. 4 CO et 8 CC, lorsqu'elle a retenu que les indemnités de départ avaient pour seul objectif de pallier l'absence d'assurance chômage et n'étaient pas octroyées en fonction d'un certain nombre de critères, rappelés par divers témoins.

2.1 L'art. 343 al. 4 CO prévoit la maxime inquisitoire pour les litiges résultant du contrat de travail dont la valeur litigieuse - correspondant au montant des conclusions au moment de l'ouverture de l'action (art. 343 al. 2 CO; ATF 115 II 30 consid. 5b p. 41) - ne dépasse pas 30'000 fr. L'art. 343 CO n'empêche pas les cantons de prévoir une limite supérieure à la somme de 30'000 fr. pour la valeur litigieuse, voire même de faire abstraction d'une quelconque limite (Wylar, Droit du travail, Berne 2002, p. 472), compétence que le canton de Genève a utilisée pour introduire la maxime d'office sans égard à la valeur litigieuse des différends portés devant la juridiction des prud'hommes (art. 29 de la loi genevoise du 25 février 1999 sur la juridiction des prud'hommes (juridiction du travail); cf. arrêt 4P.275/2005 du 8 février 2006, consid. 4.6.1 et les arrêts cités).

Dans le cas présent, l'art. 343 al. 4 CO ne s'applique pas, puisque la limite fixée par le droit fédéral est largement dépassée, le demandeur ayant introduit une action pour divers montants dépassant 300'000 fr. Il importe peu que les précédents juges aient dû appliquer la maxime d'office en vertu du droit cantonal de procédure, puisque la violation de ce dernier ne peut être invoquée dans le cadre de la procédure de recours en réforme, et que la défenderesse n'a pas fait valoir la violation de l'art. 29 de la loi cantonale dans le cadre du recours de droit public, qu'elle a déposé parallèlement à la présente procédure.

Le moyen tiré de la violation de l'art. 343 al. 4 CO doit en conséquence être écarté.

2.2 L'art. 8 CC répartit le fardeau de la preuve pour toutes les prétentions fondées sur le droit fédéral et détermine, sur cette base, laquelle des parties doit assumer les conséquences de l'échec de la preuve (ATF 130 III

321 consid. 3.1 p. 323; 127 III 519 consid. 2a p. 522). On déduit également de l'art. 8 CC un droit à la preuve et à la contre-preuve (ATF 129 III 18 consid. 2.6; 126 III 315 consid. 4a). En particulier, le juge enfreint cette disposition s'il tient pour exactes les allégations non prouvées d'une partie, nonobstant leur contestation par la partie adverse, ou s'il refuse toute administration de preuve sur des faits pertinents en droit (ATF 130 III 591 consid. 5.4 p. 601 s.; 114 II 289 consid. 2a p. 291).

En revanche, l'art. 8 CC ne prescrit pas quelles sont les mesures probatoires qui doivent être ordonnées (ATF 127 III 519 consid. 2a p. 522), ni ne dicte au juge comment forger sa conviction (ATF 128 III 22 consid. 2d p. 25; 127 III 519 consid. 2a p. 522). Il n'exclut ni l'appréciation anticipée des preuves (ATF 129 III 18 consid. 2.6 p. 25; 127 III 520 consid. 2a p. 522), ni la preuve par indices (ATF 114 II 289 consid. 2a p. 291). Au demeurant, lorsque l'appréciation des preuves convainc le juge qu'un fait est établi à satisfaction de droit ou réfuté, la question de la répartition du fardeau de la preuve ne se pose plus et le grief tiré de la violation de l'art. 8 CC devient sans objet. Il s'agit alors d'une question d'appréciation des preuves, qui ne peut être soumise au Tribunal fédéral que par la voie du recours de droit public pour arbitraire (cf. ATF 127 III 519 consid. 2a p. 522; 122 III 219 consid. 3c p. 223).

2.3 En l'espèce, sous le couvert de l'art. 8 CC, la défenderesse cherche à remettre en cause l'appréciation des preuves à laquelle la cour cantonale s'est livrée. En effet, les juges genevois ont retenu que le comportement du demandeur n'aurait eu aucune incidence sur la convention de résiliation du 27 juin 2003, qui représentait l'un des deux membres de l'alternative proposée, voire imposée, à l'employé par la défenderesse dans le cadre de la suppression de poste qui avait été décidée. En niant la causalité naturelle entre la violation d'une clause d'éthique et l'accord de résiliation, d'une façon qui lie le Tribunal fédéral en instance de réforme (art. 63 al. 2 CO), la cour cantonale pouvait se dispenser d'examiner en détail en quoi la violation du devoir d'informer l'employeur d'une prise de participation dans B._____ pourrait réduire le montant des indemnités de départ allouées. Au demeurant, la cour cantonale ne s'est pas focalisée sur l'absence d'indemnités de chômage en raison de la qualité d'étranger de l'employé concerné, mais s'est également référée à la position élevée de celui-ci dans la hiérarchie de la défenderesse, à la durée de l'engagement (une quinzaine d'années), ainsi qu'à la qualité et au rendement du travailleur dans l'intérêt de son employeur ("activité (...) sans tache et profitable"). La défenderesse ne peut ainsi pas, sous prétexte de l'application de l'art. 8 CC, revenir sur l'appréciation des preuves, notamment des témoignages, que la cour cantonale a effectuée, et que le Tribunal de céans a considérée comme résistant au grief d'arbitraire, dans l'arrêt rendu sur le recours de droit public parallèle.

S'il est vrai que la cour cantonale a retenu par erreur que le demandeur n'était jamais devenu actionnaire de B._____, elle a implicitement corrigé cette méprise en soulignant qu'au moment de l'acquisition de B._____ par E._____, celle-ci en a payé le prix par échange d'une action B._____ contre trois cents des siennes. A cette occasion, le demandeur a reçu 315'000 titres E._____ représentant le 2,1% du capital social de cette dernière. Devant la controverse de savoir si une prise de participation à ce niveau engendrait un conflit d'intérêts, ou au contraire restait dans une tolérance compatible avec les règles éthiques de l'entreprise, et du fait de la négation du rapport de causalité naturelle entre la prétendue erreur dans laquelle se serait trouvée la défenderesse et l'accord de résiliation du 27 juin 2003, la méprise de la cour cantonale quant à la qualité du demandeur d'actionnaire de B._____ n'était pas décisive, soit une circonstance de fait qui échappe au reproche d'arbitraire, lequel ne peut être revu dans la présente procédure de recours en réforme.

3.

La défenderesse reproche ensuite aux précédents juges une violation des art. 23, 24 al. 1 ch. 4 et 28 CO. Sa critique tombe toutefois à faux, puisque la cour cantonale a nié toute relation de causalité naturelle, en fait, entre les vices du consentement invoqués et la convention de cessation des rapports de travail du 27 juin 2003. Comme la causalité naturelle est une condition nécessaire à la reconnaissance soit d'une erreur essentielle sur les motifs, soit d'un dol (cf. Schwenzler, Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil, 3e éd., Berne 2003, n. 36.04 p. 236), son défaut, établi de manière soutenable, et confirmé par le Tribunal de céans dans l'arrêt rendu sur le recours de droit public parallèle, rend vaine l'argumentation développée par la défenderesse au titre de la violation des dispositions susmentionnées du droit fédéral.

4.

La défenderesse se plaint enfin de ce que la cour cantonale a considéré comme tardif le licenciement immédiat, survenu postérieurement à l'accord de résiliation du 27 juin 2003 et à la libération de l'employé de fournir ses prestations de travail, dès le 3 juillet 2003.

4.1 Selon l'art. 337 al. 1 1e phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Doivent notamment être considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (cf. art. 337 al. 2 CO).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31, 213 consid. 3.1 p. 220; 127 III 351 consid. 4a p. 353). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31, 213 consid. 3.1 p. 221; 129 III 380 consid. 2.1). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31, 213 consid. 3.1 p. 220 s.; 127 III 351 consid. 4a p. 354), comme par exemple le devoir de fidélité (ATF 127 III 351 consid. 4a p. 354; 121 III 467 consid. 4d).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 127 III 351 consid. 4a p. 354). Le Tribunal fédéral ne revoit qu'avec réserve la décision d'équité prise en dernière instance cantonale. Il intervient lorsque celle-ci s'écarte sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, ou lorsqu'elle s'appuie sur des faits qui, dans le cas particulier, ne devaient jouer aucun rôle, ou à l'inverse, lorsqu'elle n'a pas tenu compte d'éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; il sanctionnera en outre les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32, 213 consid. 3.1 p. 220; 129 III 380 consid. 2 p. 382).

C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (arrêt 4C.365/2005 du 8 février 2006, consid. 6.1; cf. également Brunner/Bühler/Waeber/ Bruchez, Commentaire du

contrat de travail, 3e éd., Lausanne 2004, n. 13 ad art. 337 CO). Enfin, il faut rappeler que, sous certaines conditions restrictives, l'employeur peut, pour justifier un licenciement immédiat, se prévaloir des circonstances qui existaient au moment de la déclaration de licenciement, mais qu'il ne connaissait pas et ne pouvait pas connaître. Il faut se demander, dans un tel cas, si les circonstances antérieures, non invoquées au moment du licenciement immédiat, auraient pu conduire l'employeur, s'il les avait connues, à admettre que le rapport de confiance était rompu et à résilier le contrat de travail avec effet immédiat (ATF 127 III 310 consid. 4a et les arrêts cités).

De plus, l'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il a connu le juste motif dont il entend se prévaloir, ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion; s'il tarde à réagir, il est présumé avoir renoncé au licenciement immédiat; à tout le moins, il donne à penser que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'à la fin du délai de congé. La jurisprudence n'accorde ainsi qu'un court délai de réflexion à l'employeur (ATF 130 III 28 consid. 4.4 p. 34; 127 III 310 consid. 4b p. 315) pour éviter d'induire en erreur le salarié quant à la continuation des rapports de travail (cf. ATF 127 III 310 consid. 4b p. 315 et les arrêts cités). Il convient de trouver un équilibre entre l'urgence impliquée par la notion de licenciement immédiat et l'obligation de prendre une décision mûrement réfléchie. La jurisprudence est fluctuante quant à la définition du délai de réflexion, mais un délai général de deux à trois jours ouvrables est présumé approprié; un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à la règle (ATF 130 III 28 consid. 4.4 p. 34). Un délai de six jours a été considéré comme admissible par le Tribunal de céans dans les circonstances d'un cas particulier où la décision relevait d'un conseil d'administration composé de plusieurs membres (arrêt 4C.282/1994 du 21 juin 1995, reproduit in JAR 1997 p. 208, consid. 3b p. 210; cf. également arrêt 4C.260/1999 du 26 octobre 1999, reproduit in JAR 2000 p. 232, consid. 1b p. 233; plus récemment Aubert, Commentaire romand, n. 11 ad art. 337 CO; Wyler, op. cit., p. 373). En fait, la doctrine et la jurisprudence ne mentionnent pas d'exemple d'un délai de réflexion supérieur à une semaine.

4.2 En l'espèce, la défenderesse a considéré comme justes motifs de résiliation la violation par le demandeur du code d'éthique de l'entreprise, d'une part, et la négligence dans la surveillance de ses subordonnés, s'agissant des deux cas de détournements dans les bureaux régionaux de Jordanie et de Belgique.

4.2.1 Concernant le premier moyen, la découverte de l'investissement du demandeur dans B. _____ remonte au 23 juillet 2003, avant sa confirmation dans un rapport écrit du 4 août 2003. Comme le congé avec effet immédiat a été notifié au collaborateur par lettre du 10 septembre 2003, soit entre cinq et six semaines après la découverte du motif invoqué, le caractère tardif du licenciement est manifeste (cf. supra consid. 4.1 in fine). Il n'est ainsi pas nécessaire d'examiner plus avant la nature du reproche adressé au demandeur.

4.2.2 Quant au détournement de 60'000 US\$ opéré par le directeur régional de Jordanie, il a été découvert le 15 juillet 2003 et définitivement fixé par un rapport de deux réviseurs internes, le 28 juillet 2003. A nouveau, l'observation d'un délai de cinq à six semaines avant de notifier le licenciement immédiat s'avère manifestement tardif, et ceci même si la procédure interne de formation de la volonté collective de l'entreprise nécessitait un peu plus de temps que le délai de réflexion admis par la jurisprudence, compte tenu de la période des vacances. Il n'est donc pas nécessaire de vérifier plus avant la consistance du juste motif invoqué et d'examiner la diligence due par le directeur financier international dans la surveillance de ses huit subordonnés directs et, à travers eux, des

responsables de plusieurs dizaines de bureaux locaux, répartis dans le monde. Quant aux malversations perpétrées au bureau de L. _____, et portant sur 2 à 3 millions d'euros, le dossier cantonal ne contient aucune information suffisante, de sorte que la cour cantonale était fondée à ne pas entrer en matière sur le moyen allégué du licenciement immédiat pour juste motif.

5.

Compte tenu de ce qui précède, le recours en réforme doit être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité.

6.

Comme la valeur litigieuse, selon les prétentions du demandeur à l'ouverture de l'action (ATF 115 II 30 consid. 5b p. 41), dépasse 30'000 fr., la procédure n'est pas gratuite (art. 343 al. 2 et 3 CO). Les frais et dépens seront mis à la charge de la défenderesse, qui succombe (art. 156 al. 1 et 159 al. 1 OJ).

A cet égard, il n'y a pas lieu de suivre le demandeur, qui "requiert (...) le Tribunal fédéral de sanctionner" la défenderesse parce que cette dernière aurait fait valoir des arguments "purement dilatoires". Sur ce point, la motivation du demandeur est confuse; il semblerait vouloir se plaindre d'une violation des règles de discipline au sens de l'art. 31 al. 2 OJ, mais sans l'exprimer de manière expresse d'une part, et en invoquant finalement l'application de l'art. 159 OJ d'autre part, ce qui laisse à entendre que l'argument tiré de la prétendue témérité de la défenderesse est totalement infondé.

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:

1.

Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

2.

Un émolument judiciaire de 6'500 fr. est mis à la charge de la défenderesse.

3.

La défenderesse versera au demandeur une indemnité de 7'500 fr. à titre de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué en copie aux mandataires des parties et à la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève.

Lausanne, le 4 mai 2006

Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse

Le président: La greffière: