

4C.365/2005 /ech

Arrêt du 8 février 2006
Ire Cour civile

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

X. _____ SA,
défenderesse et recourante, représentée par Me Patrick T. Bittel,

contre

Y. _____,
demandeur et intimé, représenté par Me Florian Baier.

contrat de travail; congé immédiat,

recours en réforme contre l'arrêt de la Cour d'appel de la juridiction des
prud'hommes du canton de Genève du 9 septembre 2005.

Faits:

A.
X. _____ SA est une société active dans le domaine de l'horlogerie et de
la bijouterie. A. _____, B. _____ et C. _____ en sont les
administrateurs, le premier avec signature individuelle et les deux autres
avec signature collective à deux. La société exploite dans le canton de
Genève une usine d'horlogerie dont la direction opérationnelle était assurée,
à l'époque des faits, par B. _____ et C. _____, qui prenaient ensemble
les décisions. La direction administrative et financière était quant à elle
confiée à D. _____, porteur de procuration avec signature collective à
deux, lequel était directement subordonné à B. _____ et C. _____.

Divers membres de la famille de C. _____ étaient employés dans
l'entreprise, à l'instar de Y. _____ et de F. _____, respectivement
cousin et oncle de C. _____. Dès le 1er avril 1997, X. _____ SA avait en
effet engagé Y. _____ en qualité d'assistant du responsable du stock, puis
de responsable informatique de l'entreprise. Le contrat de travail signé le
18 février 1999 comprenait une clause de loyauté et de discrétion interdisant
notamment à l'employé d'utiliser le know-how de la société, à n'importe quel
moment, au cours et après la fin du contrat, sans limitation de durée ou de
territoire, à des fins personnelles ou pour le compte de tiers.

En sa qualité de responsable informatique, Y. _____ était hiérarchiquement
subordonné à D. _____. Selon son dire non formellement contesté, il
recevait toutefois ses ordres, pour l'essentiel, de B. _____ et C. _____.
Dans le cadre de ses fonctions, il avait accès informatique à tous les
ordinateurs. Aucune instruction écrite ne lui a été donnée s'agissant de
l'usage qu'il était autorisé à faire dudit accès. Selon D. _____, il
"allait de soi" que ledit usage était limité aux nécessités de sa fonction, à
savoir à des tâches de maintenance et de programmation. Ainsi, Y. _____
avait la possibilité technique d'accéder aux données stockées dans
l'ordinateur de E. _____, assistante du responsable du secteur des ventes
et chargée d'établir le listing informatique des ventes opérées par
l'entreprise. Il n'est pas contesté que tant B. _____ que C. _____
avaient le droit de recevoir et consulter toutes les données de l'entreprise,
en particulier le listing informatique des ventes tenu par E. _____. Aucune
directive n'a été donnée au personnel par X. _____ SA au sujet de la
procédure à suivre pour faire circuler des informations dans l'entreprise, en
particulier s'agissant de renseignements fournis à B. _____ et C. _____
par les employés.

Dès le mois d'avril 2003, des dissensions importantes ont opposé C. _____ à B. _____, en particulier au sujet de la conduite des affaires de la société. En juin 2003 selon X. _____ SA, C. _____ a procédé au déménagement de son bureau et n'est plus revenu dans les locaux de l'entreprise, sans toutefois démissionner de son poste de directeur et d'administrateur. Selon Y. _____, ce n'est qu'en décembre 2003 que le déménagement du bureau a eu lieu, C. _____ ne venant toutefois plus à son bureau déjà précédemment. Le personnel a été informé des dissensions en août 2003. Toutefois, certains membres du personnel en avaient connaissance dès mai 2003, C. _____, qui conservait ses fonctions de directeur, leur ayant demandé de recevoir divers renseignements concernant la marche des affaires. Y. _____ a affirmé en avoir eu connaissance en septembre 2003 seulement. Après le début desdites dissensions, aucune directive n'a été émise dans l'entreprise au sujet des renseignements pouvant ou ne pouvant pas être communiqués à C. _____, ou encore au sujet des procédures à suivre si celui-ci ou B. _____ demandaient des renseignements aux membres du personnel. En particulier, il n'a pas été prévu que toute demande de renseignements émanant de C. _____ devait être soumise au préalable à B. _____ et/ou D. _____, ou à tout le moins portée à leur connaissance. Plus spécifiquement, aucune directive sur le sujet n'a été donnée à Y. _____.

Au mois de mai 2003, C. _____ a demandé, personnellement ou par l'intermédiaire d'une employée de l'entreprise, à Y. _____ de lui fournir la liste des ventes de la société et de remettre cette liste, sous forme informatique, à F. _____, responsable de la production des montres. Celui-ci a demandé à Y. _____ d'apporter ladite liste à son domicile. Y. _____ dit ne pas avoir été étonné de cette demande, C. _____ lui en ayant déjà fait de semblables par le passé, lors d'absences de E. _____. Il n'a pas été indiqué à Y. _____ que cette démarche devait demeurer secrète. C'est le lieu de préciser que, selon X. _____ SA, C. _____ disposait déjà d'un listing papier desdites ventes, lequel lui avait été remis en version papier, sur sa demande, par E. _____. Il n'a toutefois pas été allégué que Y. _____ aurait eu connaissance de cette circonstance. Celui-ci s'est exécuté. Il est entré dans l'ordinateur de E. _____ - alors absente mais remplacée par une collègue -, a copié sur un CD-ROM le listing des ventes des années 2000 à 2003, puis a remis ledit CD-ROM à F. _____, au domicile de ce dernier, pour être remis à C. _____. Il n'en a informé ni la remplaçante de E. _____, ni cette dernière à son retour, ni encore D. _____ ou B. _____, étant précisé que X. _____ SA admet qu'elle aurait remis les données en question à C. _____ si elle en avait été "officiellement" requise.

Durant la deuxième quinzaine du mois d'août 2003, Y. _____ a de nouveau été sollicité par F. _____, lequel l'a prié de lui remettre, à l'attention toujours de C. _____, un listing informatique des ventes, identique au précédent, mais comportant en plus les ventes d'avril à août 2003. Y. _____ s'est à nouveau exécuté, selon le même procédé que précédemment et sans en informer ni E. _____, ni D. _____, ni B. _____. Là encore, X. _____ SA affirme qu'elle aurait remis lesdites données à C. _____, si celui-ci en avait directement fait la demande. C. _____, entendu dans le cadre de la procédure pénale, a confirmé que Y. _____ avait agi sur ses instructions. Il a expliqué lui avoir demandé de procéder ainsi, car il faisait l'objet "d'obstructions" de la part de B. _____ et de A. _____ et qu'il n'avait ainsi d'autres solutions pour obtenir les renseignements auxquels il avait droit. Ceux-ci étaient remis à F. _____ "par mesure de commodité". Y. _____ n'avait enfin tiré aucun avantage financier consécutivement à ces actes.

Le 28 novembre 2003, D. _____ a appris ce qui précède au reçu des déclarations d'une autre employée, ténorisées dans un procès-verbal

d'instruction dressé dans le cadre d'une plainte pénale formée par X. _____ SA dans une affaire dite "Z. _____". Il dit avoir été choqué par le fait que Y. _____ ait pénétré et copié les données stockées dans l'ordinateur de E. _____ sans suivre la voie hiérarchique, en secret et sans en informer quiconque, ce d'autant que, précédemment, il l'avait assuré qu'il n'entendait pas prendre parti dans la querelle opposant C. _____ à B. _____ et qu'il demeurerait loyal envers la société.

Le 1er décembre 2003 au matin, D. _____ et le chef du personnel ont eu un entretien avec Y. _____, souhaitant obtenir de lui des explications au sujet des faits litigieux. Aucun licenciement n'a été notifié au cours de cet entretien, qui a duré jusqu'à midi et qui devait reprendre dans l'après-midi. L'après-midi, Y. _____ ne s'est toutefois pas présenté à son travail. Le jour même, il a consulté un médecin, qui lui a remis un certificat attestant une incapacité de travail à 100 %.

Le même jour, X. _____ SA a déposé plainte pénale notamment contre Y. _____ pour soustraction de données, violation du secret commercial, violation de la loi contre la concurrence déloyale, de la loi sur les brevets et de la loi sur les designs. Cette plainte a ultérieurement été classée par les autorités pénales, pour défaut de prévention, les données n'ayant été communiquées qu'à C. _____, qui ne revêtait pas la qualité de tiers. Entendu le 2 décembre 2003 par la Police judiciaire, Y. _____ a confirmé qu'ayant un accès d'administrateur informatique, il s'était, depuis son poste de travail, connecté à l'ordinateur de E. _____ pour copier les fichiers des ventes sur un CD-ROM. Il a indiqué ne pas avoir informé celle-ci car elle "était plutôt du côté de B. _____". Au mois d'octobre 2003, il avait eu conscience qu'il n'avait "peut-être" pas agi de manière correcte.

Par courrier du 1er décembre 2003, X. _____ SA a licencié Y. _____ avec effet immédiat. D. _____ a affirmé avoir pris cette décision après l'entretien du matin du même jour, après consultation de B. _____. Le motif invoqué dans la lettre de congé était le suivant: "Nous apprenons que vous avez transmis à des tiers des documents officiels". Y. _____, qui s'est trouvé en incapacité de travail du 1er décembre 2003 à fin février 2004, s'est opposé à son licenciement le 11 décembre 2003.

B.

Par demande du 13 mai 2004, Y. _____ a assigné X. _____ SA devant la Juridiction des prud'hommes du canton de Genève en paiement de la somme de 82'867 fr. 70 plus intérêt à 5 % l'an dès le 13 mai 2004, soit 11'800 fr. à titre de salaire durant le délai de congé (soit jusqu'à fin avril 2003), participation à l'assurance-maladie incluse, 34'800 fr. à titre d'indemnité pour congé abusif (soit six mois de salaire), 11'267 fr. 70 à titre d'indemnité vacances et de treizième salaire au prorata pour la période du 1er janvier 2003 au 30 avril 2004 et 25'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral.

Le 5 avril 2004, C. _____ avait écrit à la Juridiction des prud'hommes pour dire qu'il s'opposait totalement au licenciement de Y. _____ et qu'il "assumait l'entière responsabilité" des demandes de renseignements faites à son employé.

Par jugement du 9 mars 2005, le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève a en particulier condamné X. _____ SA à payer à Y. _____ la somme de 15'716 fr. 10 brut avec intérêt à 5 % l'an dès le 13 mai 2004, correspondant à 11'400 fr. brut à titre de salaire durant le délai de congé, soit jusqu'à fin avril 2003, 400 fr. à titre de participation à son assurance-maladie pour la période de décembre 2003 à août 2004, 950 fr. à titre de treizième salaire pro rata temporis pour mars et avril 2004 et 2'966 fr. 10 à titre d'indemnité pour vacances non prises.

Statuant sur recours de X. _____ SA par arrêt du 9 septembre 2005, la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève a confirmé le jugement de première instance.

Elle a considéré qu'en l'espèce, Y. _____, en sa qualité de responsable informatique, exerçait indubitablement des fonctions qui impliquaient un devoir de fidélité accru, puisqu'il disposait d'un accès à tous les ordinateurs de l'entreprise, et partant également aux données sensibles et confidentielles.

Il n'était par ailleurs pas contesté que le listing des ventes de l'entreprise constituait une donnée confidentielle, à laquelle seul un nombre restreint de personnes avaient accès.

Il devait enfin être admis que même si des directives spécifiques ne lui avaient pas été données sur le sujet, Y. _____ devait être conscient que l'accès informatique général dont il disposait était destiné à lui permettre d'effectuer les tâches de programmation et de maintenance qui étaient les siennes, et non de consulter ou copier les données sans rapport avec son travail, en particulier les données sensibles et confidentielles de l'entreprise.

Ainsi, le fait pour Y. _____ de consulter ou de copier de telles données à l'insu de son employeur constituerait à l'évidence une violation grave de son devoir de fidélité, entraînant une rupture du lien de confiance et justifiant un licenciement avec effet immédiat.

Tel n'avait cependant pas été le cas in casu.

Il était en effet établi que Y. _____ n'avait pas agi de sa propre initiative et à l'insu de son employeur. En effet, la procédure pénale initiée par X. _____ SA le 1er décembre 2003 avait permis d'établir que Y. _____ n'avait pas agi pour son propre compte, ni pour le compte de tiers, mais sur instruction de C. _____, auquel les données copiées avaient été remises. La procédure pénale avait ainsi été classée faute de prévention suffisante s'agissant des infractions visées et X. _____ SA ne pouvait être suivie lorsqu'elle soutenait que les agissements de Y. _____ avaient une connotation pénale.

Certes, l'employeur pouvait résilier le contrat de travail avec effet immédiat même en l'absence d'infraction pénale.

Toutefois, X. _____ SA, qui avait motivé la lettre de congé par le fait que Y. _____ avait communiqué des données confidentielles à des tiers, ne contestait plus, à ce stade de la procédure, que celles-ci n'avaient été transmises qu'à C. _____, qui ne pouvait être considéré comme un tiers compte tenu de ses fonctions dirigeantes dans la société. Il était par ailleurs établi que Y. _____ avait agi sur instructions de C. _____. Celui-ci avait d'ailleurs confirmé que c'était lui qui avait demandé à Y. _____ de lui remettre les listings de vente en question, par l'intermédiaire de F. _____. X. _____ SA admettait par ailleurs que C. _____ était en droit de recevoir ces données. Contrairement à ce qu'elle soutenait, Y. _____ n'avait ainsi pas agi "en douce" et à l'insu de son employeur, mais sur instructions d'un supérieur hiérarchique, occupant tant en avril qu'en août 2003 les fonctions d'administrateur et de dirigeant de la société.

Il ne pouvait en outre pas être reproché à Y. _____ de n'avoir pas informé B. _____ et/ou D. _____ de la demande de C. _____, en l'absence de toute directive imposant un tel mode de faire aux employés confrontés, entre le printemps et l'automne 2003, à des demandes de renseignements de la part de C. _____.

A cela s'ajoutait que si la représentante de X. _____ SA aux audiences et D. _____ avaient dit avoir été choqués par le mode de procéder employé et ne plus faire confiance à Y. _____, C. _____, toujours administrateur de la société, se déclarait quant à lui "totalement" opposé au licenciement de celui-ci.

Les actes que X. _____ SA reprochaient à Y. _____ n'étaient enfin pas équivalents à ceux de l'espèce qu'elle citait, dans laquelle il était reproché à un employé d'avoir pénétré dans le bureau de son supérieur et de lui avoir dérobé ses clés, dans le but de faire pression sur lui pour obtenir des décomptes horaires auxquels il avait par ailleurs le droit d'accéder.

Dans ces conditions, il ne pouvait être retenu que Y. _____ avait violé son devoir de fidélité de manière à justifier un licenciement immédiat. A l'instar des premiers juges, la cour cantonale a ainsi retenu que le licenciement immédiat du 1er décembre 2003 n'était pas justifié.

C.

Parallèlement à un recours de droit public qui a été rejeté, dans la mesure où il était recevable, par arrêt séparé de ce jour, X. _____ SA (la défenderesse) interjette un recours en réforme au Tribunal fédéral. Elle conclut principalement à la réforme de l'arrêt attaqué dans le sens du déboutement de Y. _____ de toutes ses conclusions, subsidiairement à l'annulation de la décision entreprise et au renvoi de la cause à l'autorité cantonale pour qu'elle statue à nouveau sur la base d'un état de fait complet et dans le sens des considérants, le tout avec suite de dépens.

Y. _____ (le demandeur) conclut au déboutement de X. _____ SA, avec 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 un jugement final rendu en dernière instance cantonale par un tribunal supérieur (art. 48 al. 1 OJ) sur une contestation civile dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 8'000 fr. (art. 46 OJ), le recours en réforme soumis à l'examen du Tribunal fédéral est en principe recevable, puisqu'il a été déposé en temps utile (art. 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).

2.

Dans un premier grief, la défenderesse se plaint d'une violation de l'art. 343 al. 4 CO, qui prévoit la maxime inquisitoire dans les litiges résultant du contrat de travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. Cette disposition n'est toutefois pas applicable en l'espèce, dès lors que 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) et non, comme le soutient la défenderesse, de celles encore litigieuses devant le Tribunal fédéral, est supérieure à 30'000 fr.

3.

Invoquant ensuite les art. 43 al. 3 et 63 al. 2 OJ, la défenderesse s'en prend aux constatations de fait de la cour cantonale, dans la mesure où des dispositions fédérales en matières de preuve auraient été violées. L'on ne voit toutefois pas quelle disposition de ce type aurait été méconnue et la démarche de la défenderesse, qui n'est qu'un moyen de plus pour contester les constatations de fait et l'appréciation des preuves dont elle n'est pas parvenue à démontrer l'arbitraire dans son recours de droit public, est vaine.

4.

Dans deux griefs distincts, la défenderesse invoque encore les art. 63 al. 2 et 64 al. 1 OJ et fait valoir - à titre subsidiaire - que la cour cantonale aurait commis une inadvertance manifeste et qu'il y aurait lieu de compléter l'état de fait de l'arrêt entrepris. Sous le couvert des dispositions citées, elle s'en prend en réalité derechef à l'établissement des faits et à l'appréciation des preuves à laquelle se sont livrés les juges cantonaux, ce qui n'est pas admissible dans la procédure du recours en réforme.

5.

La défenderesse plaide ensuite que les juges cantonaux auraient violé l'art. 55 CC, qui dispose que la volonté d'une personne morale s'exprime par ses organes (al. 1) et que ceux-ci obligent celle-là par leurs actes juridiques et par tous autres faits (al. 2). Elle estime que pour admettre, comme l'ont fait les juges cantonaux, que les instructions de C. _____ valaient instructions de X. _____ SA, il faudrait que celui-ci ait agi pour la société et non comme particulier. Il ressortirait clairement du dossier que C. _____ avait fait la demande litigieuse dans le cadre de son conflit avec B. _____, ce dont le demandeur était parfaitement conscient.

Dans la mesure où l'argumentation de la défenderesse repose sur sa propre version des choses et non sur les faits ressortant de l'état de fait déterminant, elle est irrecevable dans un recours en réforme. Pour le surplus, la défenderesse semble confondre la question du pouvoir d'engager la société vis-à-vis des tiers et de donner des instructions à ses employés. Or, en l'espèce, il a été établi que le demandeur, s'il était hiérarchiquement subordonné à D. _____, recevait pour l'essentiel ses ordres de B. _____ et C. _____, que, par ailleurs, aucune directive particulière n'avait été édictée après le début du conflit opposant B. _____ à C. _____ et, enfin, que celui-ci avait le droit d'obtenir les listes litigieuses. En définitive, l'on ne voit pas trace de violation de l'art. 55 CC.

6.

La défenderesse reproche enfin à la cour cantonale d'avoir violé les art. 337 et 337c CO, dans la mesure où elle n'avait pas retenu une violation du devoir de fidélité du demandeur et, partant, de justes motifs de résiliation immédiate du contrat de travail.

6.1 Selon l'art. 337 al. 1 1^e 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; 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.298/2005 du 3 janvier 2006, consid. 3.1; cf. également Brunner/Bühler/Waeber/ Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., Lausanne 2004, n. 13 ad art. 337 CO).

6.2 Dans les grandes lignes, la défenderesse se limite à critiquer chacun des éléments retenus par la cour cantonale pour parvenir à la conclusion que le demandeur n'avait pas violé son devoir de fidélité et, par conséquent, qu'il n'existait pas de justes motifs de résiliation immédiate de son contrat de travail, avant de présenter sa propre version des événements et de proposer une solution opposée à celle retenue par les juges cantonaux. Dans cette mesure, l'argumentation de la défenderesse, qui revient à une nouvelle remise en cause des constatations de fait et de l'appréciation des preuves, revêt un caractère appellatoire manifeste et n'a pas sa place dans un recours en réforme. En définitive, la défenderesse ne parvient pas à démontrer l'existence de justes motifs de résiliation immédiate du contrat de travail qui la liait au demandeur. Pour le surplus, l'on ne voit pas que, sur la base des faits retenus, la cour cantonale ait outrepassé le pouvoir d'appréciation dont elle dispose en la matière et, partant, violé l'art. 337 CO en jugeant que la défenderesse n'était pas fondée à résilier le contrat de travail du demandeur avec effet immédiat.

6.3 Formellement, la défenderesse se plaint d'une violation de l'art. 337c CO. Elle ne fait toutefois que remettre en cause le principe de l'allocation, au demandeur, de sommes consécutives à une résiliation immédiate injustifiée, puisqu'elle estime avoir eu de justes motifs de procéder de la sorte. Elle

n'en conteste toutefois pas les montants dans une motivation subsidiaire, de sorte que la Cour de céans n'a pas à y revenir (art. 55 al. 1 let. b et c OJ).

7.

Il résulte des considérants qui précèdent que le recours doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité.

8.

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).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:

1.

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

2.

Un émolument judiciaire de 2'000 fr. est mis à la charge de la défenderesse.

3.

La défenderesse versera au demandeur une indemnité de 2'500 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 8 février 2006

Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse

Le président: La greffière: