Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.178/2002 /ech

Arrêt du 13 septembre 2002
Ire Cour civile

Les juges fédéraux Walter, président de la Cour, Corboz, Klett, Rottenberg Liatowitsch et Favre.
Greffière Michellod

X._____ SA,
défenderesse et recourante,

contre

Y._____,
demandeur et intimé, représenté par Me Jacques Borowsky, avocat, rue Ferdinand-Hodler 7, 1207 Genève.

contrat de travail; résiliation immédiate

(recours en réforme contre l'arrêt de la Cour d'appel des prud'hommes du canton de Genève du 19 décembre 2001).

Faits:
A.
A.a Par contrat de travail signé le 4 janvier 1999, Y._____ a été engagé par la société X._____ SA dès le 1er janvier 1999, en qualité de directeur commercial. Sa mission consistait à mettre sur le marché et à promouvoir les ventes d'un nouveau appareil médical. Le cahier des charges de Y._____ indiquait qu'il avait la fonction de «directeur sales and marketing de X._____ SA, responsable de tous les aspects commerciaux relatifs à la gamme de produits». Ses tâches consistaient notamment à amener les produits du stade recherche et développement et du stade de production sur le marché, pour en faire «un produit vendable et commercialisable». Le travail de Y._____ consistait également à assurer le relais entre le marché et les collaborateurs de X._____ SA.

Le salaire mensuel brut de Y._____ a été fixé à 14'000 fr., versé treize fois l'an. Par ailleurs, le contrat prévoyait un intéressement sur le chiffre d'affaires et la mise à disposition d'une voiture de fonction.
A.b Y._____ a commencé à présenter l'appareil médical aux utilisateurs potentiels ainsi qu'à mettre en place un réseau de distribution au niveau européen en juin 1999, soit à une époque où l'appareil était encore au stade de prototype. Par la suite, X._____ SA, pressée par le temps, n'a pas voulu procéder à tous les essais qui doivent être usuellement effectués lors du lancement d'un nouveau produit dans le domaine médical et a demandé à son sous-traitant de produire rapidement les premiers appareils. Les 300 appareils livrés à la fin de l'année 1999 ont été remis aux distributeurs européens de X._____ SA à partir du début 2000. Au début du mois de février 2000, le Dr. Z._____, de l'hôpital A._____, a décelé plusieurs graves défauts sur l'appareil médical. Il en a fait part à Y._____ et aux ingénieurs du service technique de X._____ SA. Aucun d'eux n'en a toutefois informé la direction de la recourante. A la fin du mois de mars 2000, la recourante a appris par un distributeur français, B._____, qu'un défaut majeur affectait l'appareil: à deux reprises au moins, à la première utilisation, un fil métallique s'était cassé, perçant ainsi la gaine de protection de l'appareil médical. A la suite de cette
découverte, tous les distributeurs ont cessé la présentation de l'appareil et ont retourné les pièces reçues. Entre le mois de février 2000 et la découverte du défaut par la direction de la recourante, 187 appareils lui ont été livrés par le sous-traitant; tous défectueux, ils ont été détruits.

A.c Par courrier recommandé du 13 avril 2000, X._____ SA a résilié le contrat de travail de Y._____ avec effet immédiat, précisant qu'un décompte de ses indemnités allait prochainement lui être communiqué. Par lettre de son conseil du 17 mai 2000, Y._____ a informé X._____ SA qu'ayant été «profondément affecté par son licenciement abrupt», il se trouvait en incapacité totale de travail depuis le 20 avril 2000. Il a recouvré sa pleine capacité de travail dès le 1er juin 2000. Par courrier du 2 juin 2000, Y._____, toujours par le biais de son conseil, a notamment réclamé à X._____ SA le paiement de son salaire jusqu'à l'échéance du contrat, le règlement de ses vacances pour 1999, le remboursement de ses frais pour les mois de mars et avril 2000, l'intéressement sur le bénéfice de l'entreprise, soit 63'000 fr., ainsi que le paiement d'une indemnité pour l'utilisation de son véhicule privé.

Par l'entremise de son avocat, X._____ SA a répondu le 9 juin 2000 qu'elle contestait toutes les prétentions de Y._____, affirmant que ce dernier lui avait causé un important dommage dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail en violant ses devoirs essentiels de diligence.
B.
B.a Par demande du 28 août 2000, Y._____ a assigné X._____ SA en paiement de 114'922,65 fr. et de 84'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 14 avril 2000. Il soutenait que son licenciement immédiat était en réalité un congé de représailles consécutif à ses réclamations concernant le paiement des prestations prévues dans son contrat de travail.

X._____ SA a conclu au déboutement de Y._____. Elle lui a reproché plusieurs manquements dans son travail et lui a notamment fait grief de ne pas avoir procédé aux expérimentations de mise au point de l'appareil médical alors que telle était sa mission entre septembre 1999 et février 2000; il avait ainsi commis une faute extrêmement lourde qui justifiait pleinement à elle seule un licenciement immédiat.

X._____ SA a formulé une demande reconventionnelle, concluant au paiement par Y._____ de 132'750 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1er mai 2000. Elle basait ses prétentions sur le fait qu'en raison des négligences de son ex-employé, le défaut affectant l'appareil médical n'avait pas été décelé, de sorte que toutes les pièces fabriquées étaient inutilisables. Le dommage correspondait à une partie du coût de leur fabrication. Le fabricant de l'appareil devant supporter une partie de ce dommage, Y._____ devait être tenu responsable de la moitié de celui-ci.
B.b Par jugement du 17 mai 2001, le Tribunal des Prud'hommes du canton de Genève a condamné X._____ SA à payer à Y._____ les sommes de 108'620,20 fr. brut et de 22'759 fr. net avec intérêts à 5% l'an dès le 14 avril 2000.

En substance, les premiers juges ont considéré que les conditions de licenciement immédiat pour justes motifs n'étaient pas réalisées, car le rôle de Y._____ consistait à promouvoir le lancement de l'appareil et non pas à procéder à son expérimentation. Par ailleurs, la direction de X._____ SA avait insisté pour que les premiers appareils soient produits rapidement, en dépit des lettres que lui avait adressées le sous-traitant pour l'informer que la validation de la conception de l'appareil médical n'avait pas été faite. L'intimé n'avait donc pas violé son obligation de diligence. Quant aux autres griefs invoqués par X._____ SA, à savoir les absences injustifiées, l'attitude désinvolte et le non-paiement d'une facture d'hôtel par Y._____, ils n'étaient pas graves au point de constituer un juste motif de licenciement immédiat. Faisant application de l'art. 337c al. 1 CO, le Tribunal a admis que Y._____ avait droit, compte tenu de son incapacité de travail pour maladie, à son salaire jusqu'au 30 juillet 2000, au 13ème salaire pro rata temporis et à une rémunération pour les vacances non prises; il avait également droit au remboursement des frais de déplacement effectués avec son propre véhicule et des frais de téléphone pour les mois de mars et d'avril 2000, ainsi qu'à une partie de l'intéressement prévu contractuellement. Concernant l'indemnité due en cas de licenciement abusif en vertu de l'art. 337c al. 3 CO, les premiers juges ont estimé qu'il se justifiait d'allouer à Y._____ un mois de salaire.

S'agissant de la demande reconventionnelle de X._____ SA, le Tribunal a retenu que si cette société avait certes subi un dommage à cause des appareils défectueux, ce préjudice n'avait toutefois pas été causé par Y._____; faute d'existence d'un lien de causalité adéquate entre le dommage subi par X._____ SA et le comportement de son ex-employé, la société ne pouvait être que déboutée de ses prétentions à cet égard.

B.c Sur appel de X._____ SA, la Cour d'appel de la juridiction des Prud'hommes du canton de Genève a annulé le jugement de première instance et, statuant à nouveau, a condamné X._____ SA à payer à Y._____ les sommes de 108'620,20 fr. brut avec intérêts à 5% l'an dès le 14 avril 2000, et de 4'959 fr. net avec intérêts à 5% l'an dès le 14 avril 2000.

La Cour d'appel a considéré que Y._____ n'avait pas violé ses obligations d'une manière si grave que la poursuite des rapports de travail ne pouvait être exigée de X._____ SA jusqu'à leur terme légal. A cela s'ajoutait le fait que la recourante avait attendu le 13 avril 2000 pour résilier avec effet immédiat le contrat de travail alors que le comportement qu'elle reprochait à Y._____ datait du début du mois de février 2000. X._____ SA avait donc congédié immédiatement Y._____ sans justes motifs. La Cour d'appel a confirmé la condamnation de X._____ SA à verser à son ex-employé, sur la base de l'art. 337c al. 1 CO, le salaire jusqu'à fin juillet 2000, le 13ème salaire prévu contractuellement prorata temporis jusqu'à fin juillet 2000 et le salaire correspondant aux vacances non prises à cette date. S'agissant de l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 3 CO, la Cour d'appel a réduit son montant à 1'000 fr.

En ce qui concerne la demande reconventionnelle, la Cour d'appel a condamné Y._____ à payer à X._____ SA la somme de 22'918 fr. net avec intérêts à 5% l'an dès le 1er mai 2000. Elle a estimé qu'il incombait à Y._____ d'inclure dans les rapports destinés à X._____ SA les défauts dont se plaignaient les clients qui testaient l'appareil médical et dont il avait connaissance. Si l'intimé avait informé son employeur des graves problèmes découverts lors des essais effectués à l'hôpital A._____ au début du mois de février 2000, X._____ SA aurait pu stopper la fabrication des appareils en cours et éviter ainsi de supporter le coût des appareils défectueux produits ultérieurement. La Cour d'appel a considéré que cette absence de communication de la part de Y._____ constituait une violation fautive de ses obligations contractuelles à l'égard de son employeur, compte tenu des tâches qui lui étaient assignées et de sa position cadre. Cependant, le service technique de X._____ SA n'avait pas non plus informé la direction de la société des problèmes apparus lors des tests effectués en février 2000; il portait donc aussi sa part de responsabilité dans le dommage subi. Il en allait de même de la direction de X._____ SA
qui avait poussé à la commercialisation de l'appareil sans attendre la fin de sa mise au point. Compte tenu de toutes les circonstances, la Cour d'appel a mis à la charge de l'intimé le quart du préjudice subi par X._____ SA, soit 22'918 fr.
C.
X._____ SA interjette un recours en réforme au Tribunal fédéral. Elle conclut à l'annulation de l'arrêt attaqué et à ce que le Tribunal fédéral, statuant à nouveau, constate la validité du congé pour justes motifs, dise que l'intéressement au chiffre d'affaires est supprimé, dise que l'art. 336 CO (recte: 336c CO) ne s'applique pas, que par conséquent les salaires des mois de juin et juillet 2000 ne sont pas dus, et donne acte à la recourante qu'elle s'engage à payer les frais de téléphone de l'intimé à concurrence de 3'959 fr. S'agissant de la demande reconventionnelle, X._____ SA conclut au paiement de 91'667 fr.

Invité à déposer une réponse, Y._____ conclut au rejet du recours et à la confirmation de l'arrêt attaqué.

Le Tribunal fédéral considère en droit:
1.
La recourante estime que la Cour d'appel a violé l'art. 337 CO en niant l'existence de justes motifs.
1.1 Selon l'art. 337 al. 1 1ère 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 (art. 337 al. 2 CO).
Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (cf. Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, 2e éd., Lausanne 1996, art. 337c CO n. 1; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5e éd., Zurich 1992, art. 337 CO n. 3 et les références citées). 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 (ATF 124 III 25 consid. 3c p. 29). 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 127 III 153 consid. 1a). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité (cf. art. 321a al. 1 CO).

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) et 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.

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 ne tient pas 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 127 III 153 consid. 1a et les arrêts cités).

A raison de son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire. Le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue; en effet, l'employeur a un intérêt particulier à pouvoir se fier à la rectitude absolue du travailleur lorsque celui-ci exerce une fonction à responsabilités où il devrait être à même d'agir seul, sans le contrôle de son employeur (Staehelin/Vischer, Commentaire zurichois, art. 321a CO n. 8 et art. 337 n. 22; Streiff/von Kaenel, op. cit., art. 337 CO n. 8; Rehbinder, Commentaire bernois, art. 337 CO n. 8).
1.2 Devant le Tribunal fédéral, la recourante ne soutient plus que l'intimé aurait dû organiser des tests cliniques avant la mise sur le marché de l'appareil médical. En revanche, elle affirme que celui-ci a commis une faute extrêmement grave en ne l'informant pas immédiatement de l'important défaut découvert et communiqué par le Dr. Z._____ au début du mois de février 2000. Elle allègue que le défaut technique de l'appareil médical était de nature à mettre en danger la vie des patients et que les règles de prudence les plus élémentaires auraient consisté à faire un rapport et à l'en aviser pour qu'elle puisse prévenir un dommage éventuel à la santé des patients. Elle ajoute que l'intimé jouissait d'une fonction à responsabilités de sorte qu'il devait être à même d'agir seul sans le contrôle de son employeur et sans exposer celui-ci à un dommage. La nature de la mission de l'intimé impliquait également une collaboration étroite et un rapport de confiance particulier avec la direction de la société.

La recourante reproche à la Cour d'appel d'avoir violé le droit fédéral en considérant que la faute de l'intimé était de gravité moyenne, puisque cette faute aurait pu avoir des conséquences pénales pour la société et ses dirigeants. Elle affirme que c'est sciemment et au mépris de la vie d'autrui que l'intimé a caché la découverte du défaut de l'appareil, acceptant ainsi que des tiers utilisent l'appareil médical défectueux. L'intimé aurait fait preuve d'un manque total de scrupules, ce qui permettrait de qualifier son silence de dol éventuel.
1.3 Certains éléments de fait sur lesquels s'appuie la recourante ne peuvent être pris en considération dans la mesure où ils ne figurent pas, même implicitement, dans l'arrêt attaqué. Il en va ainsi du caractère extrêmement dangereux des défauts découverts en février 2000, de la mise en danger des patients qui en aurait résulté, du caractère délibéré du silence de l'intimé et de son manque de scrupules. De même, la réponse au recours contient des éléments de fait irrecevables, comme la connaissance par la direction des défauts de l'appareil médical à fin 1999 et le fait qu'elle ait décidé de poursuivre la vente de l'appareil malgré cela.
1.4 La question litigieuse est donc la suivante: en ne communiquant pas immédiatement à son employeur les importants défauts découverts par un utilisateur en février 2000, l'intimé a-t-il commis un manquement si grave que la poursuite des relations contractuelles ne pouvait être exigée de la recourante ?

La Cour d'appel a considéré qu'il entrait dans les attributions de l'intimé de se tenir au courant des résultats des essais effectués par certains futurs utilisateurs étant donné les implications que cela pouvait avoir sur la commercialisation, voire même sur la production de l'appareil. Pour cette raison, l'intimé devait inclure dans les rapports destinés à son employeur les défauts dont se plaignaient les clients qui testaient l'appareil médical

et dont il avait connaissance. Le silence reproché à l'intimé constituait donc une violation fautive de ses obligations contractuelles compte tenu des tâches qui lui étaient assignées et de sa position de cadre. La Cour d'appel a cependant estimé qu'il ne s'agissait pas d'un manquement suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat au sens de l'art. 337 CO. D'une part, il incombait également aux ingénieurs du service technique d'informer la direction du défaut découvert en février 2000; d'autre part, cette dernière avait sciemment renoncé aux essais préliminaires de
sorte que l'intimé avait continué à vendre des appareils qui n'avaient pas été expérimentés comme il le fallait; enfin, le contrat de travail de l'intimé n'était pas particulièrement clair quant à ses obligations.

L'appréciation de la Cour d'appel ne peut être suivie pour plusieurs raisons. Tout d'abord, la découverte de graves défauts en février 2000 est survenue après la décision de la recourante de commercialiser l'appareil médical sans avoir procédé aux expérimentations usuelles. Il est donc erroné de relativiser le manquement de l'intimé en fonction de la décision de la recourante. Au contraire, l'absence d'expérimentations de mise au point, connue de l'intimé, devait amener ce dernier à être très attentif aux remarques des premiers usagers de l'appareil médical. Par ailleurs, le fait que les ingénieurs du service technique aient eu également l'obligation d'informer la direction des graves défauts découverts n'allège pas de beaucoup la faute de l'intimé; devant le silence de ses collègues, il devait veiller à informer lui-même son employeur.

Enfin, la Cour d'appel mentionne à décharge de l'intimé le peu de clarté de son contrat de travail sur la question du devoir d'information. Le manquement reproché à l'intimé relève cependant du devoir général de diligence d'un employé. La loi prévoit expressément que le travailleur doit exécuter avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO). Cette sauvegarde implique que lorsque le travailleur a connaissance d'un risque menaçant les intérêts légitimes de son employeur, il mette tout en oeuvre pour l'écarter. Si le risque peut être réduit ou annulé par l'intervention de l'employeur lui-même, le travailleur a donc l'obligation de l'en informer pour qu'il puisse agir en conséquence. Suivant la position occupée par l'employé, son degré de connaissance du risque, la confiance que lui accorde son employeur et l'importance du dommage pouvant survenir, l'omission d'informer l'employeur du risque encouru peut constituer un manquement si grave qu'il justifie un licenciement immédiat.

En l'espèce, l'intimé occupait une fonction directoriale impliquant un rapport de confiance très important avec son employeur. Lorsqu'il a appris que de graves défauts affectaient l'appareil médical testé à l'hôpital A._____, 300 appareils avaient déjà été livrés aux distributeurs européens et la production battait son plein (187 appareils livrés à la recourante entre début février et début avril 2000). Le médecin de l'hôpital A._____ ayant constaté que plusieurs défauts rendaient l'appareil médical mal adapté à l'usage prévu, il existait un risque élevé que les appareils en cours de production soient également défectueux, ce d'autant plus que l'appareil n'avait pas fait l'objet d'expérimentations de mise au point. En tant que directeur commercial de la recourante, l'intimé ne pouvait ignorer le risque économique que courait la société si les défauts constatés affectaient tous les appareils. Ce risque était d'autant plus crucial pour la société que l'appareil médical était son seul produit. Dans ces circonstances, le fait de découvrir, pour la recourante, que son directeur commercial était au courant depuis deux mois de graves défauts affectant le produit qu'il était chargé de commercialiser et qu'il ne l'en avait pas
informée, était de nature à détruire les rapports de confiance qui sont à la base du contrat de travail. On ne pouvait donc de bonne foi exiger d'elle qu'elle poursuive les relations de travail avec l'intimé jusqu'à la fin du délai de congé légal.

En considérant que le comportement reproché à l'intimé ne constituait pas un juste motif de licenciement immédiat, la Cour d'appel a violé le droit fédéral. Le recours sera donc admis sur ce point.
2.
La recourante fait grief à la Cour d'appel d'avoir également violé l'art. 337 CO en qualifiant de tardive la résiliation du 13 avril 2000.
2.1 Selon la jurisprudence, l'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il a connaissance du juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. La jurisprudence n'accorde qu'un court délai à l'employeur parce que s'il attend trop, il donne à penser au salarié qu'il pardonne le com-

portement reproché ou que, même en l'absence de pardon, la continuation des rapports de travail est possible (ATF 127 III 310 consid. 4b p. 315 et les arrêts cités). La durée admissible de la période de réflexion dépend des circonstances d'espèce.

En règle générale, l'employeur dispose de deux à trois jours de réflexion avant de signifier la résiliation immédiate du contrat; les week-ends et les jours fériés ne sont pas compris (ATF 93 II 18). Un tel laps de temps suffit en général à l'intéressé pour mûrir sa décision et réunir les renseignements juridiques utiles. Une prolongation de quelques jours ne se justifie qu'à titre exceptionnel, en particulier si elle est imposée par les exigences de la vie économique ordinaire (ATF 69 II 311; arrêt 4C.282/1994 du 21 juin 1995, consid. 3a, reproduit - sous la date erronée du 21 mai 1995 - in JAR 1997, p. 208 et les références); il en va ainsi, par exemple, lorsqu'au sein d'une personne morale la décision de licenciement relève de la compétence d'un organe constitué de plusieurs membres. Il arrive également que les faits qui pourraient justifier un licenciement immédiat ne soient pas entièrement connus d'emblée; dans cette hypothèse, le délai ne commence à courir que lorsque l'employeur a une connaissance certaine du juste motif. Cependant, en présence d'un soupçon concret, l'employeur se doit de tirer les faits au clair sous peine de perdre son droit à la résiliation immédiate (Staehelin/Vischer, op. cit., art. 337 CO n. 35 ;
Rehbinder, op. cit., art. 337 CO n. 16, point b).
2.2 En l'espèce, il a été constaté que le 31 mars 2000, la société française B._____ a adressé à X._____ SA, à l'attention de Y._____, un fax l'informant de divers problèmes rencontrés par des médecins lors d'essais avec l'appareil. Le 7 avril 2000, cette même société a adressé à X._____ SA, à l'attention de Y._____ et d'un ingénieur du service technique, un second fax pour la remercier de son fax du 5 avril 2000 dans lequel elle avait fait part de ses intentions d'améliorer les appareils qui lui avaient été retournés. Par ailleurs, la société française indiquait qu'elle avait encore en sa possession deux appareils en mauvais état, dont l'un présentait un béquillage cassé avec un fil sortant de la gaine.

Ces constatations de fait ne permettent pas de déterminer à quelle date la direction de la recourante a appris l'existence des défauts découverts par le distributeur français, puisque les communications de ce dernier étaient adressées à l'intimé et au service technique. De même, on ignore à quelle date la direction de la recourante a appris que l'intimé connaissait l'existence de graves défauts depuis le début du mois de février 2000. Or ces deux dates sont capitales pour déterminer si la recourante a réagi suffisamment rapidement, au regard de la jurisprudence susmentionnée, en licenciant l'intimé le 13 avril 2000.

Sur la base de l'état de fait cantonal, la Cour de céans n'est pas en mesure de juger si le droit fédéral a été appliqué correctement. En application de l'art. 64 al. 1 OJ, il convient dès lors de renvoyer la cause à la cour cantonale pour qu'elle complète ses constatations, en particulier qu'elle établisse quand l'employeur a eu, de manière sûre, connaissance des éléments propres à fonder une résiliation immédiate du contrat de travail.
2.3 La recourante affirme que la Cour d'appel a violé l'art. 8 CC en retenant qu'elle n'avait pas prouvé avoir résilié le contrat en temps utile.

Selon l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit pas le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Cette règle s'applique à toute prétention fondée sur le droit civil fédéral. Elle répartit le fardeau de la preuve et détermine ainsi la partie qui doit assumer les conséquences d'une absence de preuve (ATF 127 III 142 consid. 3c p. 145). L'art. 8 CC ne dicte cependant pas au juge comment il doit former sa conviction; ainsi, lorsque l'appréciation des preuves le convainc de la réalité ou de l'inexistence d'un fait, la question de la répartition du fardeau de la preuve ne se pose plus; seul le moyen tiré d'une appréciation arbitraire des preuves, à invoquer dans un recours de droit public, est alors recevable (ATF 119 II 114 consid. 4c p. 117).

En l'espèce, la Cour d'appel a constaté que le comportement litigieux datait du début du mois de février 2000 et que la recourante avait résilié le contrat de travail le 13 avril 2000. Ce faisant, elle a apprécié les preuves à sa disposition, ce qui ne peut être revu dans le cadre d'un recours en réforme. Quant à la conclusion qu'elle en a tirée, à savoir que le congé avait été donné tardivement, il s'agit d'une question d'application du droit fédéral, qui a été examinée ci-dessus (consid. 2.2).

3.
La recourante soutient ensuite que l'art. 336c CO sur la résiliation en temps inopportun ne saurait trouver application en l'espèce.

Il a été constaté que l'intimé avait été incapable de travailler du 20 avril au 1er juin 2000. Si la Cour d'appel, statuant à nouveau, considère que la résiliation donnée le 13 avril 2000 l'a été en temps utile, le contrat de travail a pris fin à cette date et il n'est pas nécessaire d'examiner l'art. 336c CO. Dans le cas contraire, la Cour d'appel devra effectivement appliquer cette disposition pour statuer sur les conséquences de la résiliation injustifiée (art. 337c al. 1 CO).

La recourante estime que la Cour d'appel a violé l'art. 8 CC en retenant que l'intimé avait prouvé son incapacité de travail. En effet, il avait remis à son employeur un certificat médical plus d'un mois après le début de sa maladie, ce qui n'était pas admissible.

Savoir si l'intimé a été malade et le cas échéant, durant combien de temps, est une question de fait qui ne peut être discutée dans le cadre d'un recours en réforme. La manière dont la Cour d'appel a apprécié le certificat médical ne peut donc être revue par la Cour de céans. En outre, on ne distingue aucune violation de l'art. 8 CC.
4.
La recourante fait grief à la Cour d'appel d'avoir violé l'art. 2 al. 2 CC en allouant à l'intimé la somme de 63'000 fr. à titre de participation au bénéfice de l'entreprise. Elle considère que l'intimé commet un abus de droit en sollicitant cette participation, alors qu'il a gravement violé ses obligations contractuelles en adoptant un comportement dangereux et volontairement dépourvu de scrupules.

Comme cela a été mentionné ci-dessus (consid. 1.3), la Cour d'appel n'a pas constaté que les défauts découverts en février 2000 étaient potentiellement dangereux pour la vie des patients, ni que l'intimé avait sciemment et volontairement caché ces défauts à son employeur. Il ne pourra donc être tenu compte de ces allégations.

Le texte du contrat est le suivant: "Fixé pour deux ans sur l'accomplissement du chiffre d'affaires, l'intéressement sera après deux ans, dès la signature des présentes, fixé sur le bénéfice de l'entreprise à des conditions qui seront alors déterminées d'un commun accord avec le Conseil d'administration. Il n'excédera pas 84'000 fr. annuels. Le montant de l'intéressement est fixé à 84'000 fr. annuellement pendant deux ans si le chiffre d'affaires suivant est réalisé: chiffre d'affaires 1999 sur les appareils: 5'000'000 fr.; chiffre d'affaires 2000 sur les appareils: 19'000'000 fr. La réalisation partielle de ce chiffre
donnera lieu à un intéressement proportionnel. Cependant, durant les deux premières années, 50 % de cet intéressement est garanti quel que soit le chiffre d'affaires et sera payé à la fin de l'exercice final".

Le contrat prévoit donc le versement de 42'000 fr. en 1999 et de la même somme en 2000, indépendamment des résultats effectifs de la société. Dès lors que le montant et l'échéance inconditionnels de cette rétribution sont fixés d'avance dans le contrat de travail de l'intimé, elle doit être assimilée au salaire et non à une gratification au sens de l'art. 322d CO (cf. ATF 109 II 447). L'employé qui réclame le paiement de son salaire jusqu'à la date de son licenciement ne commet aucun abus de droit, même si la résiliation est fondée sur de justes motifs. Le grief est par conséquent infondé.
5.
S'agissant de la demande reconventionnelle, la recourante invoque une violation des art. 50 et 321e CO. Elle allègue que la responsabilité de l'intimé pour le dommage qu'elle a subi repose non seulement sur une violation de ses obligations contractuelles mais également sur la commission d'un acte illicite. En taisant les défauts découverts sur l'appareil médical, l'intimé aurait accepté de mettre la vie de patients en danger. Comme l'un des ingénieurs du service technique devait également informer la direction de l'existence de ces défauts, la Cour d'appel aurait dû les tenir solidairement responsables au sens de l'art. 50 CO.

Le raisonnement de la recourante repose sur l'hypothèse que la violation contractuelle commise par l'intimé fonde également une responsabilité acquilienne au sens de l'art. 41 CO. Or il n'a pas été constaté que les défauts

découverts en février 2000 étaient susceptibles de mettre en danger la vie des patients. La construction que la recourante tente d'échafauder sur la base de l'art. 41 CO n'a dès lors pas d'assises et le grief doit être rejeté.
6.
La recourante se plaint enfin d'une violation de l'art. 43 al. 1 CO (recte: 44 CO). L'art. 44 al. 1 CO, applicable à la responsabilité contractuelle par le biais de l'art. 99 al. 3 CO, prévoit que le juge peut réduire les dommages-intérêts ou même ne point en allouer lorsque la partie lésée a consenti à la lésion ou lorsque des faits dont elle est responsable ont contribué à créer le dommage, à l'augmenter ou qu'ils ont aggravé la situation du débiteur.

La recourante estime que la Cour d'appel ne pouvait lui reprocher de ne pas avoir exigé formellement de l'intimé un rapport sur la fiabilité des appareils, puisque ce n'est pas par manquement à son devoir d'information général, mais par dol éventuel que l'intimé a caché les défauts à sa direction.

La recourante se trompe de cible: la Cour d'appel a réduit les dommages-intérêts dus par l'intimé au motif que le service technique de la recourante avait également manqué à son devoir d'information et que sa direction avait poussé à la commercialisation de l'appareil sans attendre la fin de sa mise au point; la Cour d'appel n'a pas reproché à la recourante, dans ce contexte, de ne pas avoir exigé des rapports détaillés de la part de l'intimé. Le grief tombe donc à faux.
7.
Au vu de ce qui précède, le recours doit être partiellement admis, l'arrêt attaqué annulé et la cause retournée à l'autorité cantonale, en application de l'art. 64 al. 1 OJ, pour qu'elle complète l'état de fait et rende une nouvelle décision dans le sens des considérants.

La valeur litigieuse dépasse 30'000 fr. de sorte que la procédure n'est pas gratuite (art. 343 al. 3 CO). Comme aucune partie n'obtient entièrement gain de cause et que l'issue du procès est encore incertaine, il se justifie de partager les frais judiciaires par moitié entre la recourante et l'intimé (art. 156 al. 3 OJ); par ailleurs, chaque partie supportera ses propres dépens (art. 159 al. 3 OJ).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:

1.
Le recours est partiellement admis, l'arrêt attaqué est annulé et la cause est renvoyée à l'autorité cantonale pour nouvelle décision dans le sens des considérants.
2.
Un émolument judiciaire de 5'000 fr. est mis pour moitié à la charge de chaque partie.
3.
Le présent arrêt est communiqué en copie aux parties et à la Cour d'appel des prud'hommes du canton de Genève.
Lausanne, le 13 septembre 2002
Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse

Le président: La greffière