Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.320/2005 /ech

Arrêt du 20 mars 2006
Ire Cour civile

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

Parties
X._____ SA,
défenderesse et recourante principale, représentée
par Me Gabriel Benezra,

contre

A._____,
demandeur, intimé et recourant par voie de jonction, représenté par Me Nicolas Perret.

Objet
contrat de travail; licenciement abusif,

recours en réforme et recours joint contre l'arrêt de la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève du 19 juillet 2005.

Faits:
A.
Par contrat du 27 février 2000, Y._____ SA - dont les actifs et passifs ont depuis lors été repris par X._____ SA dans le cadre d'une fusion -, représentée par son administrateur président B._____, a engagé A._____ à compter du 15 mars suivant en qualité de directeur d'un hôtel qu'elle exploitait.

Le salaire mensuel brut convenu s'élevait à 7'692 fr., payable treize fois l'an. S'y ajoutaient une somme "forfaitaire et confidentielle" de 10'000 fr. par an pour les frais, ainsi que des primes d'intéressement de "2,5 % sur le chiffre d'affaires total de l'hôtel qui dépasserait le budget net, à condition que le GOP" - soit le Gross Operating Profit - "soit égal à 25 % au minimum, inclus salaires et frais directeurs" et de "5 % sur le chiffre d'affaires total de l'hôtel de 2'700'000 fr., à condition que le GOP soit égal à 25 % au minimum, inclus salaires et frais directeurs".

Une autre clause prévoyait que les frais de déplacement seraient payés selon un budget approuvé, soit en nombre de kilomètres, soit en train, soit en voiture prêtée par la société. Sous la rubrique "conditions spéciales" l'accord réservait encore le remboursement des frais d'hébergement et de transport pour des missions spéciales confiées au directeur pour le compte de l'employeur ou des autres sociétés du groupe. Le directeur avait droit à quatre semaines de vacances par année civile, à prendre pendant les périodes de fermeture de l'hôtel, en accord avec la direction de X._____ SA. L'employé était enfin assuré contre la perte de gain.

Un cahier des charges détaillé était annexé au contrat, rappelant notamment que le directeur était subordonné à X._____ SA (art. 1), qu'il devait assurer la gestion de l'hôtel sous toutes ses formes (art. 2), l'engagement et la surveillance du personnel (art. 5.3), qu'il s'efforçait d'en préserver la stabilité et qu'il lui appartenait de veiller à ce que les licenciements soient signifiés aux employés, avec la recommandation de consulter la société

avant de se séparer d'un collaborateur (art. 7).

A._____ a expliqué que ses relations avec B._____, harmonieuses dans les premiers mois de son activité, avaient commencé à se détériorer à partir de juin 2000. Il avait alors été soumis à un harcèlement psychologique de plus en plus intense. B._____ intervenait continuellement dans la gestion courante de l'hôtel et modifiait les objectifs à atteindre. Ce dernier a contesté les griefs formulés à son endroit et a dénoncé l'activité à ses yeux insatisfaisante du directeur, tant au niveau de l'exploitation courante que des résultats financiers obtenus.

Le 23 juin 2000, B._____ a accordé à A._____ un prêt personnel de 10'000 fr. En cours d'instance, il a confirmé qu'il autorisait X._____ SA à invoquer la compensation pour le remboursement du prêt.

Les 21 septembre 2000, 4 janvier et 3 mars 2001, B._____, au nom de X._____ SA, a donné pour instruction à la banque de transférer à chaque fois la somme de 10'000 fr. sur le compte de A._____, avec la mention "avancement sur intéressement futur" ou "sur prime selon contrat".

A._____ s'est trouvé en incapacité de travail pour cause de maladie du 12 au 17 avril 2001, puis a pris des vacances du samedi 5 ou du lundi 7 mai 2001 au mercredi 23 mai 2001. Il a été victime d'une décompression psychique importante justifiant son hospitalisation du 4 juin au 2 août 1999 (recte: 2001), puis une convalescence, avec une incapacité à 100 % jusqu'au 1er mars 2000 (recte: 2002) et à 50 % pendant les deux mois suivants. Son médecin traitant et le psychiatre qui l'a suivi lors de son hospitalisation ont attribué les causes affectant l'état de leur patient aux pressions et exigences trop importantes qui lui avaient été imposées par son employeur dans le cadre de ses activités professionnelles.

Par lettre du 10 septembre 2001, X._____ SA a licencié A._____ avec effet au 30 avril 2002, en le libérant dans l'intervalle de son obligation de travailler. Invitée à motiver la décision, la société l'a justifiée en reprochant au directeur de ne pas avoir donné satisfaction, notamment en ne parvenant pas à réaliser le chiffre d'affaires prévu, en fournissant une gestion insuffisante et en omettant de présenter des rapports de gestion pourtant annoncés au mois d'octobre 2000. La résiliation s'expliquait aussi par la longue absence pour cause de maladie, enfin par la restructuration du personnel de l'hôtel et par un changement de politique.

L'employeur a continué à verser le salaire convenu jusqu'au 30 avril 2002, mais en opérant à partir de septembre 2001 des déductions mensuelles de 2'500 fr. destinées au remboursement de primes pour un total de 30'000 fr., versées selon lui à tort au directeur à titre d'avances sur les résultats d'exploitation selon le contrat de travail.

B.

Le 27 septembre 2001, A._____ a assigné X._____ SA devant le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève en paiement de la somme de 286'000 fr. plus intérêt à 5 % l'an dès le 27 septembre 2001 à titre d'indemnité pour licenciement abusif, de rémunération d'heures supplémentaires, de paiement de vacances non prises en nature, de frais de déplacement et d'indemnité de tort moral pour mobbing. Huit mois plus tard, il a modifié ses prétentions et réclamé - en fonction d'un salaire mensuel de 7'692 fr. majoré d'un montant net de 833 fr. 35 pour la part des frais forfaitaires annuels de 10'000 fr. - le total brut de 86'629 fr. 40 pour cinq cent trente-cinq heures et demie de congés et jours fériés non pris, un solde de vacances de onze jours et demi et huit cent quarante-neuf heures supplémentaires en 2000 et 2001, ainsi que la somme nette de 178'452 fr. 35 correspondant à des heures de congés et jours fériés non prises, à des jours de vacances non pris, à des heures supplémentaires, à une indemnité pour licenciement abusif, à une indemnité à titre de réparation pour le mobbing dont il avait souffert, au remboursement de prélèvements indus et à celui de frais professionnels.

X._____ SA s'est opposée aux prétentions de A._____, admettant uniquement être redevable de frais à raison de 1'870 fr. et de 1'810 fr. 20. Reconventionnellement, elle a réclamé 23'797 fr. 85 correspondant à des frais forfaitaires payés en trop, à des allocations familiales perçues à tort, à un solde de prélèvement de caisse, au coût de téléphones privés, à des intérêts courus sur une carte de crédit, à des heures supplémentaires facturées par une employée et enfin au remboursement du prêt de 10'000 fr. accordé par B._____, majoré d'intérêts.

Par jugement du 13 janvier 2004, le Tribunal des prud'hommes s'est estimé incompétent quant à la matière pour statuer sur le remboursement du prêt de 10'000 fr. consenti personnellement par B._____. En fonction des témoignages recueillis, il a estimé que celui-ci avait soumis A._____ à un harcèlement assimilable à du mobbing, comportement qui justifiait l'allocation d'une réparation morale de 5'000 fr. Le licenciement ne se révélait en revanche pas abusif. A._____ avait droit à un solde de vacances de 4'579 fr. 35. N'occupant pas une position dirigeante élevée au sens de l'art. 3 let. b LTr., il pouvait prétendre au paiement de dimanches et de jours fériés travaillés pour un total de 35'280 fr., à l'exclusion d'heures supplémentaires dont la réalité n'avait au demeurant pas été démontrée. L'employeur avait légitimement opéré des déductions sur le salaire de son directeur à concurrence d'avances représentant un total de 30'000 fr., car les résultats d'exploitation de l'hôtel ne justifiaient pas l'allocation de primes d'intéressement, et de 1'890 fr. pour des allocations familiales versées à tort. La réalité d'autres imputations sur le salaire n'avait pas été démontrée. L'employé devait encore se voir rembourser des frais
professionnels à raison de 7'269 fr. 65. Les montants ainsi alloués ont été majorés d'intérêts moratoires. Le tribunal a enfin rejeté les conclusions reconventionnelles de l'employeur.

Saisie par les deux parties et statuant par arrêt du 19 juillet 2005, la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève a annulé le jugement entrepris et condamné X._____ SA à payer à A._____ les montants de 14'240 (recte: 14'250) fr. net avec intérêt à 5 % l'an dès le 1er août 2001 (indemnité pour licenciement abusif et indemnité à titre de réparation morale à raison du mobbing), 21'621 fr. 60 brut avec intérêt à 5 % l'an dès le 27 octobre 2001 (rémunération des week-ends et jours fériés), 2'938 fr. 80 brut avec intérêt à 5 % l'an dès le 27 octobre 2001 (rétribution d'un solde de vacances), 6'060 fr. 65 net avec intérêt à 5 % l'an dès le 27 octobre 2001 (remboursement de frais professionnels) et 20'000 fr. net avec intérêt à 5 % l'an dès le 1er janvier 2002 (paiement des trois "avances", sous déduction du montant de 10'000 fr. en remboursement du prêt accordé par B._____).
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._____ SA (la défenderesse) interjette un recours en réforme au Tribunal fédéral. Elle conclut à la réforme de la décision attaquée en ce sens qu'il lui est donné acte de ce qu'elle reconnaît devoir à A._____ la somme de 2'938 fr. 80 brut avec intérêt à 5 % l'an dès le 1er mai 2002 ainsi que de 6'060 fr. 65 net avec intérêt à 5 % l'an dès le 1er mai 2002 et qu'elle est condamnée au paiement en tant que besoin, qu'elle est autorisée à compenser les montants dus avec sa propre créance en remboursement du prêt de 10'000 fr. et que le demandeur est débouté de toutes autres ou contraires conclusions, sous suite de frais et dépens.
A._____ (le demandeur) propose le rejet du recours principal et forme un recours joint dans lequel il conclut à la réforme de l'arrêt entrepris en ce sens que le montant cumulé de l'indemnité pour tort moral et de l'indemnité pour licenciement abusif est fixé à 66'960 fr. net plus intérêt à 5 % l'an dès le 1er août 2001, le tout avec suite de dépens.

X._____ SA propose le rejet du recours joint, sous suite de frais et dépens.

Le Tribunal fédéral considère en droit:
1.
1.1 Interjeté par la défenderesse, qui a été partiellement déboutée de ses conclusions, 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 compte tenu des féries (art. 34 al. 1 let. b et 54 al. 1 OJ) et dans les formes requises (art. 55 OJ). Il en va de même du recours joint (art. 59 al. 2 et 3 OJ), déposé dans le délai de réponse (art. 59 al. 1 OJ) par le demandeur, qui a partiellement succombé dans ses conclusions condamnatoires.
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 (art. 55 al. 1 let. c OJ; 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.
En premier lieu, la défenderesse reproche aux précédents juges d'avoir violé les art. 328 CO et 8 CC en admettant que le demandeur avait été victime de mobbing.
2.1 Le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail (arrêt 2P.57 et 58/2005 du 11 août 2005, consid. 6.2.1; 4C.109/2005 du 31 mai 2005, consid. 4). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêt 2P.57 et 58/2005 du 11 août 2005, consid. 6.2.1; 4C.109/2005 du 31 mai 2005, consid. 4). Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait
qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire ou même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêt 2P.57 et 58/2005 du 11 août 2005, consid. 6.2.1; 4C.109/2005 du 31 mai 2005, consid. 4).

En droit privé, les actes de mobbing sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO (arrêt 2P.57 et 58/2005 du 11 août 2005, consid. 6.2.1; 4C.109/2005 du 31 mai 2005, consid. 4), qui dispose que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes. L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a p. 73; plus récemment arrêt 2P.57 et 58/2005 du 11 août 2005, consid. 6.2.1; 4C.343/2003 du 13 octobre 2004, consid. 3.1).
2.2 Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 al. 1 CO du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1, 101 al. 1 et 99 al. 3 CO; ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; ATF 125 III 70 consid. 3a p. 74). Cette disposition prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte (ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; 129 IV 22 consid. 7.2 p. 36). N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; 125 III 70 consid. 3a

p. 75). En raison de sa nature, l'indemnité pour tort moral, qui est destinée à réparer un dommage qui ne peut que difficilement être réduit à une simple somme d'argent, échappe à toute fixation selon des critères mathématiques, de sorte que son évaluation en chiffres ne saurait excéder certaines limites; l'indemnité allouée doit toutefois être équitable (ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704 s.; 129 IV 22 consid. 7.2 p. 36).

La fixation de l'indemnité pour tort moral est une question d'application du droit fédéral, que le Tribunal fédéral examine donc librement. Dans la mesure où celle-ci relève pour une part importante de l'appréciation des circonstances, le Tribunal fédéral intervient avec retenue, notamment si l'autorité cantonale a mésusé de son pouvoir d'appréciation en se fondant sur des considérations étrangères à la disposition applicable, en omettant de tenir compte d'éléments pertinents ou encore en fixant une indemnité inéquitable parce que manifestement trop faible ou trop élevée; cependant, comme il s'agit d'une question d'équité - et non pas d'une question d'appréciation au sens strict, qui limiterait son pouvoir d'examen à l'abus ou à l'excès du pouvoir d'appréciation -, le Tribunal fédéral examine librement si la somme allouée tient suffisamment compte de la gravité de l'atteinte ou si elle est disproportionnée par rapport à l'intensité des souffrances morales causées à la victime (ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 705; 129 IV 22 consid. 7.2 p. 37).

S'agissant du montant alloué en réparation du tort moral, toute comparaison avec d'autres affaires doit intervenir avec prudence, puisque le tort moral touche aux sentiments d'une personne déterminée dans une situation donnée et que chacun réagit différemment face au malheur qui le frappe. Cela étant, une comparaison n'est pas dépourvue d'intérêt et peut être, suivant les circonstances, un élément utile d'orientation (ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 705).
2.3 En l'occurrence, la cour cantonale a retenu que les témoignages convergents recueillis, émanant en particulier de cadres de l'hôtel en contact direct avec le demandeur, démontraient à satisfaction de droit que celui-ci avait été l'objet, au fil des mois, d'un harcèlement de la part de l'administrateur de la défenderesse. Même si le directeur devait rendre compte de sa gestion, l'administrateur intervenait quotidiennement dans celle-ci, s'opposait à des projets ou à des décisions prises, et privait en définitive le directeur de toute initiative, le confinant à un rôle de simple exécutant.

L'administrateur était certes une personne expérimentés dans le secteur touristique et exigeante, qui entendait suivre étroitement l'exploitation de l'établissement, propriété familiale. Les chiffres d'affaires et les résultats économiques paraissaient également avoir été décevants durant la période considérée, en 2000-2001, ce qui pouvait néanmoins s'expliquer par la conjoncture défavorable et par les travaux de rénovation entrepris, terminés au moment de l'entrée en fonction du demandeur.

Les interventions et les pressions psychologiques répétées n'en avaient pas moins dépassé la limite de l'admissible, comme l'avaient retenu avec raison les premiers juges.

La défenderesse invoquait en vain les avantages financiers consentis au directeur, sous forme d'un prêt personnel de 10'000 fr. puis de trois "avances sur prime selon contrat". Les avantages en question avaient certes été accordés, mais ne permettaient pas pour autant de retenir que les rapports de travail étaient restés harmonieux et que l'administrateur s'était montré bienveillant envers le demandeur. Ils avaient au contraire probablement eu pour effet d'accroître le sentiment de dépendance économique de l'employé vis-à-vis de son employeur.

Déstabilisé, l'employé avait dû être hospitalisé durant un mois à son retour de vacances en juin 2001. L'incapacité totale de travail s'était prolongée jusqu'au 28 février 2002, puis à 50 % durant deux à trois mois. Les deux médecins traitants entendus avaient confirmé le lien de causalité très vraisemblable entre les symptômes constatés et les pressions ainsi que les critiques que l'employé indiquait avoir subies, conclusions qui apparaissaient convaincantes.

Les premiers juges avaient estimé que le harcèlement, sous forme de petites tracasseries et d'innombrables appels téléphoniques, était certes évident, mais qu'il n'avait pas atteint l'intensité d'autres cas particulièrement graves ayant conduit à l'allocation d'indemnités élevées, allant jusqu'à 20'000 fr.

La cour cantonale a rappelé pour le surplus qu'au printemps 1999, dans le cadre de son précédent emploi, le demandeur avait déjà été affecté par un surmenage et une dépression. Même si le psychiatre qui avait suivi le demandeur à la clinique avait considéré que son patient n'avait pas un profil particulièrement fragile, l'épisode permettait de retenir qu'il était exposé à des rechutes de même nature. Or, la prédisposition constitutionnelle pouvait justifier une réduction de l'indemnité allouée.

La réparation du dommage à raison du harcèlement, fixée à 5'000 fr. par les premiers juges, paraissait adéquate.
2.4 En substance, la défenderesse soutient que les "tracasseries" évoquées par les juges cantonaux ne peuvent être constitutives de "harcèlement" au sens où l'entend la jurisprudence. Aucun comportement analogue à une mise à l'écart, à des pressions destinées à faire démissionner l'employé, à des directives reflétant un autoritarisme déplacé, dur, injuste, blessant, rabaissant et vexatoire, et aucune hostilité n'auraient été constatés en l'espèce. Les témoignages sur lesquels la cour cantonale s'était basée avaient également démontré que l'administrateur avait les mêmes exigences à l'égard de tous les cadres de l'hôtel et qu'il ne pouvait en conséquence être question d'un comportement visant uniquement une personne en vue de la mettre à l'écart au sens de la définition du mobbing. Le constat selon lequel "la nature du harcèlement, certes réel mais ne reposant pas sur des procédés particulièrement critiquables", serait incompatible avec la notion de mobbing. En définitive, la cour cantonale se serait uniquement fondée sur l'état de santé du demandeur pour considérer que celui-ci ne pouvait être que le résultat d'un acte de mobbing préalable, et ce en dépit de la "relative fragilité psychologique" du demandeur. La cour cantonale
aurait donc procédé à une appréciation juridique erronée du comportement de son administrateur en le qualifiant de mobbing au sens de l'art. 328 CO, respectivement violé l'art. 8 CC en retenant l'existence de mobbing en l'absence même d'un faisceau d'indices convergents suffisants.

Quoi qu'en dise la défenderesse, dans une argumentation largement appellatoire qui n'a pas sa place dans un recours en réforme, l'on ne voit pas que, sur la base de l'état de fait souverain, les juges cantonaux aient violé le droit fédéral en admettant que le demandeur avait été victime de mobbing. Force est par ailleurs d'admettre que, sous le couvert de l'art. 8 CC, la défenderesse s'en prend en réalité derechef à l'appréciation des preuves, grief qui relève du recours de droit public (cf. ATF 127 III 519 consid. 2a p. 522).
2.5 La défenderesse ne critique pas, dans une motivation subsidiaire, le montant de l'indemnité qu'elle a été condamnée à verser au demandeur du fait du mobbing. En revanche, celui-ci soutient, dans son recours joint, que la cour cantonale a mésusé de son pouvoir d'appréciation en fixant à 5'000 fr. la somme en question, qui devrait selon lui être portée à 30'000 fr. En bref, il relève la durée et la fréquence des actes de mobbing dont il a été victime ainsi que les conséquences que ceux-ci ont eu sur sa santé - consommation de boissons alcoolisées, hospitalisation, incapacité de travail - et sa carrière - changement complet d'orientation professionnelle, soit passage d'une vie entièrement consacrée à l'hôtellerie en qualité de cadre supérieur dirigeant à celle de courtier immobilier. Il tient en revanche son hospitalisation de 1999 pour peu pertinente, dès lors que son médecin traitant avait clairement considéré qu'il n'avait pas un profil particulièrement fragile. A cet égard, la cour cantonale se confinait dans une mauvaise appréciation des preuves en admettant l'exposition possible à des rechutes de même nature, soit une prédisposition constitutionnelle pouvant justifier une réduction de l'indemnité allouée en application de
l'art. 44 CO.

En tant que le demandeur critique l'appréciation des preuves, son grief est irrecevable dans la procédure du recours en réforme. Pour le surplus, son argumentation largement appellatoire n'est pas pertinente. Il apparaît en effet que la cour cantonale a correctement tenu compte de tous les éléments déterminants pour fixer le montant de l'indemnité pour tort moral allouée au demandeur. C'est d'ailleurs le lieu de rappeler que, dans certains cas particuliers, il convient de se montrer restrictif dans la réparation du tort moral lorsque le salarié touche déjà une indemnité pour licenciement abusif (arrêt 4C.116/2004 du 7 septembre 2004, consid. 3 non publié aux ATF 130 III 699; arrêt 4C.310/1998 du 8 janvier 1999, publié in SJ 1999 I p. 277, consid. 4a), ce qui est le cas dans la présente cause (cf. consid. 3). Il s'ensuit que l'allocation d'un montant de 5'000 fr., équitable au regard de l'ensemble des circonstances et en comparaison avec les autres affaires mentionnées par le Tribunal des prud'hommes, auquel la cour cantonale s'est référée, doit être confirmée.
3.

Partant de l'hypothèse de l'absence de mobbing, la défenderesse expose que le principe même d'un licenciement abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO ne peut être retenu. A titre subsidiaire, elle plaide que l'art. 336 al. 1 let. a CO ne serait pas applicable en l'espèce.
3.1 Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Cette disposition vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires, la maladie ou encore la séropositivité, ainsi que la religion. L'application de l'art. 336 al. 1 let. a CO suppose premièrement que le congé ait été donné pour un motif inhérent à la personnalité et, deuxièmement, que ce motif n'ait pas de lien avec le rapport de travail ou ne porte pas sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 701 s.; 127 III 86 consid. 2a).
3.2 Qu'il y ait mobbing n'implique pas automatiquement que le congé donné au travailleur est abusif et il faut examiner les conséquences du mobbing. S'il a provoqué chez le travailleur une baisse de rendement ou une période de maladie, l'employeur ne peut pas en tirer argument pour résilier, parce que cela reviendrait à invoquer ses propres fautes (absence de mesures efficaces contre le mobbing) pour en tirer avantage au détriment du travailleur, ce qui est contraire à la bonne foi (cf. ATF 125 III 70 consid. 2a p. 72 s.; dans le même sens, cf. également jugement du Tribunal des prud'hommes du canton de Genève du 21 novembre 1991, publié in JAR 1992 p. 166, consid. 4c p. 171; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, thèse Lausanne 1997, p. 167 s.; Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2e éd., Berne 1996, n. 2 ad art. 336 CO, p. 335; Staehelin, Commentaire zurichois, n. 15 ad art. 336 CO).
3.3 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (art. 336a al. 1 CO). Celle-ci est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (art. 336a al. 2 CO).

L'indemnité prévue à l'art. 336a CO a une double finalité, punitive et réparatrice, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle.

Le juge fixe l'indemnité en équité en fonction de toutes les circonstances (art. 4 CC); il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (ATF 123 III 246 consid. 6a p. 255, 391 consid. 3 et les arrêts cités).
Le montant de l'indemnité est fixé librement par le juge; le pouvoir d'appréciation qui est reconnu de la sorte à l'autorité cantonale conduit le Tribunal fédéral à ne pas substituer sa propre appréciation à celle de l'instance inférieure. Il n'interviendra que si la décision s'écarte sans raison sérieuse des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation ou s'appuie sur des faits qui, en l'occurrence, ne devaient jouer aucun rôle ou encore ne tient, au contraire, pas compte d'éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; le Tribunal fédéral 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 121 III 64 consid. 3c p. 68 s. et les arrêts cités).
3.4 Dans la présente cause, les précédents juges ont relevé que la défenderesse avait exposé avoir été contrainte de se séparer de son directeur, qui n'était durablement plus en mesure d'assumer ses fonctions. Le motif avancé était bien réel et suffisait donc normalement à légitimer la dénonciation du contrat. Cependant, en l'espèce, les pressions psychologiques exercées sur le directeur avaient conduit à son incapacité, de sorte qu'une indemnité pouvait bien être réclamée en application de l'art. 336a CO.

Vu les circonstances du cas, notamment de la nature du harcèlement, certes réel mais ne reposant pas sur des procédés particulièrement critiquables, de la relative fragilité psychologique du demandeur, des motifs en partie légitimes du licenciement tenant à l'impossibilité durable du directeur d'assumer ses fonctions et, enfin, du temps assez court durant lequel il avait assumé la gestion de l'hôtel (un peu plus d'un an), l'indemnité al-

louée conformément à l'art. 336a CO a été arrêtée à 9'250 fr., soit l'équivalent arrondi d'un mois de salaire.
3.5 La défenderesse considère que le licenciement de la personne malade à cause du mobbing exercé ne serait que l'aboutissement de cette démarche et que le prétexte de la maladie devait alors être considéré comme abusif. En l'espèce, toutefois, la cour cantonale n'aurait pas retenu de volonté de mise à l'écart ou d'exclusion. Au contraire, elle aurait reconnu son intérêt légitime de procéder au licenciement du demandeur en raison de l'absence durable de celui-ci, et de la nécessité de pouvoir assurer une gestion effective de l'hôtel. Enfin, elle aurait rappelé que ses "procédés" n'étaient pas particulièrement critiquables. Il n'y avait donc pas de place pour la notion d'abus dans son comportement.

L'argumentation de la défenderesse est vaine. Dans la mesure où l'existence d'un mobbing a été admise et compte tenu de la jurisprudence susmentionnée (cf. consid. 3.2), la cour cantonale n'a pas violé le droit fédéral en retenant le caractère abusif du licenciement litigieux.
3.6 La défenderesse ne remet pas en cause, à titre subsidiaire, le montant de l'indemnité qu'elle a été condamnée à payer au demandeur du fait du licenciement abusif. Par contre, dans son recours joint, celui-ci soutient derechef que la cour cantonale a commis une erreur d'appréciation en fixant la somme allouée à l'équivalent arrondi d'un mois de salaire, alors qu'elle aurait selon lui dû être arrêtée à l'équivalent de quatre mois de salaire, soit 36'960 fr. En substance, il renvoie aux éléments d'appréciation qu'il a mis en avant dans son argumentation relative à l'indemnité pour tort moral et observe par ailleurs le caractère choquant du comportement de la défenderesse consistant en le licencier après lui avoir fait subir des actes de mobbing, la capacité financière de la défenderesse, la qualité de son travail de directeur et son absence de faute.

Quoi qu'en dise le demandeur, l'on ne voit pas en quoi la cour cantonale aurait abusé du large pouvoir d'appréciation dont elle dispose dans la fixation de l'indemnité. Elle a au contraire fondé sa décision sur des éléments pertinents et arrêté un montant adéquat compte tenu de l'ensemble des circonstances. Le montant de l'indemnité de 9'250 fr. ne prête ainsi pas le flanc à la critique.

En définitive, le montant cumulé de l'indemnité pour tort moral à raison du mobbing et de celle pour licenciement abusif, fixé par les précédents juges à 14'250 fr. - et non 14'240 fr. comme mentionné par erreur de plume dans le dispositif de l'arrêt entrepris - doit donc être confirmé.
4.
La défenderesse soutient ensuite que la cour cantonale aurait violé les art. 329 CO et 8 CC en retenant que le demandeur avait travaillé pratiquement sans aucune interruption du 15 mars au 24 avril et du 1er juin au dimanche 10 septembre 2000, puis du 23 décembre 2000 au 16 avril 2001 et enfin le samedi 2 juin 2001 et qu'il avait pour le surplus droit à deux jours de congé par semaine, sans que cette déduction ne résulte d'un quelconque élément du dossier. Même si tel était le cas, le demandeur avait selon elle la possibilité, qui n'était pas limitée à la seule basse saison, de s'organiser pour "prendre les compensations en jours nécessaires" et il aurait échoué dans la preuve qu'il n'avait pas pu compenser.
En tant que la défenderesse s'en prend à la détermination de la période pendant laquelle la cour cantonale a considéré que le demandeur avait travaillé sans compensation durant les jours de repos, sa critique porte sur l'appréciation des preuves et n'a pas sa place dans un recours en réforme.

Cela étant, la cour cantonale n'a pas expressément précisé le nombre de jours de congé hebdomadaires auxquels le demandeur avait droit. D'un côté, le fait qu'elle mentionne le samedi 2 juin 2001 comme faisant partie des périodes déterminantes, qu'elle fasse état des "week-ends - samedi et/ou dimanche" travaillés et qu'elle parvienne à un total de quarante-cinq jours et demi à compenser, dont vingt-quatre sont des dimanches et dont le solde ne saurait vraisemblablement correspondre uniquement à des jours fériés, porte à croire qu'elle a considéré qu'ils étaient au nombre de deux, soit les samedis et les dimanches. D'un autre côté, l'on constate que les précédents juges se sont implicitement référés au raisonnement tenu par le Tribunal des prud'hommes pour déterminer la rémunération quotidienne du demandeur, fixée à 352 fr. 80. Or, à cet égard, les premiers juges - après avoir rappelé que selon l'art. 18 LTr. a contrario, une semaine de travail pouvait comprendre six jours - ont retenu que les parties n'avaient pas expressément précisé la durée et le nombre de jours de travail à effectuer par le demandeur, que les enquêtes avaient prouvé que celui-ci travaillait en tout cas six jours par semaine et que compte tenu de sa position de

directeur et de son salaire, un horaire de six jours par semaine devait être retenu.

L'arrêt entrepris apparaît ainsi particulièrement peu clair sur ce point. Quoi qu'il en soit, l'analyse faite par le Tribunal des prud'hommes qui, en l'absence de clause spécifique et faute d'avoir pu déterminer la commune et réelle intention des parties, a interprété le contrat de travail en application du principe de la confiance, est pertinente. Dans la mesure où, en contradiction avec le nombre de jours de congé hebdomadaires ainsi fixé à six, la cour cantonale a effectué ses calculs sur la base d'une semaine de cinq jours de travail, sa décision consacre une mauvaise application du principe de la confiance, question qui doit être critiquée dans le cadre d'un recours en réforme (ATF 131 III 268 consid. 5.1.3 p. 176; 130 III 417 consid. 3.2 p. 425). Dès lors que l'arrêt entrepris ne permet pas de déterminer quels sont les jours exacts retenus à titre de samedis et de jours fériés, la Cour de céans n'est toutefois pas en mesure de réformer elle-même la décision entreprise en retranchant les jours indûment pris en considération, raison pour laquelle il se justifie de renvoyer la cause à l'autorité cantonale pour nouvelle décision dans le sens des considérants, en vertu de l'art. 64 al. 1 OJ. C'est le lieu de relever encore que le
calcul des juges cantonaux comporte une erreur de plume, en ce sens que le montant de l'indemnité pour chaque dimanche travaillé, rémunéré à 150 %, s'élève à (1.5 x 352 fr. 80 = ) 529 fr. 20 et non 592 fr. 20. La cour cantonale a par ailleurs omis de tenir compte d'un demi jour dans son calcul, qui ne porte en définitive que sur quarante-cinq jours.
5.
La défenderesse critique ensuite le raisonnement tenu par la cour cantonale au sujet des "avances faites au demandeur", selon elle en violation des art. 322a et 323 al. 4 CO, 81 CO ainsi que 67 et 127 ss CO.
5.1 Sur ce point, la cour cantonale a rappelé qu'à teneur du contrat, le directeur devait recevoir un "intéressement" de 2,5 % sur le chiffre d'affaires total de l'hôtel qui dépasserait le budget net, à la condition que le "Gross Operating Profit" soit égal à 25 % au minimum, inclus salaires et frais directeurs". Un pourcentage de 5 % avait été promis aux mêmes conditions si le chiffre d'affaires atteignait 2'700'000 fr. De l'avis des premiers juges, ni l'une ni l'autre de ces hypothèses ne s'était réalisée.

S'agissant de l'intéressement de 2,5 %, les juges cantonaux ont relevé qu'aucun budget établi au moment de la conclusion du contrat de travail n'avait été communiqué, alors qu'un tel document aurait logiquement dû être préparé à ce moment, puisqu'il servait à définir les conditions de la rémunération. La défenderesse s'était contentée de produire en vrac des pièces comptables, dont deux budgets datant de la fin août 2000, puis de février 2001. Aucune explication n'avait été donnée permettant de comprendre cette lacune. On savait en revanche que le directeur avait dû refaire plusieurs fois des budgets, sur ordre de l'administrateur de la défenderesse. Pour le surplus, à la lecture des comptes de résultats pour 2000 et 2001, on pouvait certes concevoir que le "GOP" conventionnellement prévu n'avait pas atteint 25 %, mais pour autant que le pourcentage en question se réfère au chiffre d'affaires, ce que le contrat de travail ne précisait pas à tout le moins clairement. Déjà à ce niveau, l'argumentation de l'employeur se révélait donc fragile.
La décision prise le 24 septembre 2001 d'opérer des déductions sur le salaire du directeur, de manière à obtenir le remboursement des trois "avances", était également critiquable.
Dans le cas d'espèce, les trois sommes de 10'000 fr. avaient été mentionnées comme étant des avances sur la prime d'intéressement promise selon le contrat de travail. L'employé n'avait à l'époque pas réagi, de sorte que le vocable utilisé paraissait correspondre à première vue à la volonté commune des parties. L'administrateur de la défenderesse avait rappelé durant l'instruction de la cause les motifs avancés par le demandeur pour recevoir ces fonds, liés aux obligations financières qui lui incombaient envers son ex-épouse et ses enfants. Il n'avait cependant pas été démontré que l'intéressé s'était véritablement trouvé dans le besoin au sens de l'art. 323 al. 4 CO et l'on devait donc plutôt retenir que les versements avaient été effectués sur la base de l'art. 81 CO.

Cependant, l'employeur n'était en tous les cas pas habilité à réclamer la restitution des deux avances de 10'000 fr. datant des 21 septembre 2000 et 4 janvier 2001, consenties à l'évidence en fonction des résultats de l'exercice clos le 31 décembre 2000. La participation du directeur pour cette année devait être versée le 30 juin 2001 au plus tard, selon l'art. 323 al. 3 CO. Or, la défenderesse n'avait pas réagi avant cette date, en objectant que les objectifs économiques définis par le contrat de travail pour l'année 2000 n'auraient pas été atteints.

Restait l'"avance" de 10'000 fr. consentie le 3 mars 2001. L'instruction de la cause avait démontré que l'administrateur de la défenderesse contrôlait étroitement l'activité du directeur et la gestion de l'hôtel. Un témoin avait rappelé qu'un directeur pouvait être amené à adresser quotidiennement des comptes aux investisseurs, exigence qu'il avait considérée comme normale. Tout donnait ainsi à penser que l'administrateur disposait de comptes d'exploitation de l'hôtel en tous les cas pour le mois de janvier et peut-être de février 2001, lorsqu'il avait accepté de verser la troisième "avance". Aucune réserve n'avait en outre été exprimée durant les semaines qui avaient suivi, dénonçant le fait que le chiffre d'affaires ou le GOP pour la saison d'hiver 2001 n'aurait pas été réalisé. On devait ainsi à nouveau admettre que la défenderesse avait payé le troisième montant de 10'000 fr. en choisissant en connaissance de cause d'exécuter son obligation par anticipation conformément à l'art. 81 CO et en estimant que la prime convenue était due. Sa première réaction pour en obtenir le remboursement, le 27 septembre 2001, apparaissait en tout état tardive.
5.2 En substance, la défenderesse relève, concernant les doutes émis par la cour cantonale sur le point de savoir si les conditions à l'intéressement telles que prévues par le contrat étaient réalisées, que le demandeur n'aurait jamais prétendu que tel était le cas ni élevé aucune prétention à ce titre, mais aurait affirmé en cours de procédure que ces "avances" faisaient partie de son salaire. Elle estime ensuite que les précédents juges se seraient fondés sur des dispositions qui ne seraient pas applicables au cas d'espèce, l'art. 322a CO concernant des participations non conditionnelles au chiffre d'affaires et l'art. 323 al. 4 CO ayant trait aux avances faites à l'employé dans le besoin pour un travail effectué mais pour des participations qui ne sont pas encore exigibles. Elle critique en outre l'interprétation faite par la cour cantonale de la volonté divergente des parties, compte tenu notamment du libellé du contrat et des avis de transfert des trois avances de 10'000 fr. chacune. Elle reproche enfin à celle-ci d'avoir violé les art. 67 et 127 ss CO en considérant que même si les avances n'avaient pas été faites au titre de l'art. 81 CO, la défenderesse n'était pas en droit de réclamer la restitution des prêts ou avances
consentis, pour ne pas avoir agi à temps.
5.3 Dans l'arrêt rendu sur le recours de droit public également déposé par la défenderesse, il a été déterminé que, dans la mesure où les parties divergeaient sur la nature des trois montants de 10'000 fr. que la défenderesse avait versés au demandeur, la cour cantonale ne pouvait que s'être livrée à une interprétation selon le principe de la confiance que le Tribunal fédéral, saisi d'un recours en réforme, peut examiner librement (ATF 131 III 217 consid. 3 p. 219, 268 consid. 5.1.3 p. 176, 606 consid. 4.1 p. 611). Il convient de rappeler que cette théorie commande de rechercher comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (ATF 131 III 268 consid. 5.1.3 p. 276, 606 consid. 4.1 p. 611; 130 III 417 consid. 3.2 p. 424).
5.4 En l'espèce, le contrat contenait une clause relative à la participation de l'employé au résultat de l'entreprise. Il ne prévoyait en revanche pas le paiement d'avances sur celle-ci, mais rien n'empêchait l'employeur d'en verser néanmoins. En l'occurrence, l'instruction n'a pas permis d'établir que le demandeur était dans le besoin, de sorte que l'application de l'art. 323 al. 4 CO n'entre pas en ligne de compte, l'art. 81 CO relatif à l'exécution anticipée des obligations trouvant par contre application. Les ordres de paiement des trois sommes de 10'000 fr. chacune mentionnaient "avance sur intéressement futur", respectivement "sur prime selon contrat", ce qui porte à croire que les avances ainsi concédées avaient trait à ladite participation. Le demandeur donne d'ailleurs l'impression de l'avoir compris de la sorte, puisque ce n'est qu'au cours de la procédure d'appel qu'il a soutenu qu'en sus de son salaire de 7'692 fr. payable treize fois l'an et du défraiement confidentiel forfaitaire de 10'000 fr. pour les frais, sa rémunération comprenait une prime annuelle garantie qu'il a tout d'abord évoquée comme étant de 42'000 fr., avant de mentionner une rétribution de 140'000 fr. par an, calculée en fonction des trois "avances"
de 10'000 fr. Les trois montants de 10'000 fr. ne sauraient dès lors être considérés comme du salaire, mais bien plutôt comme des avances sur la participation au résultat prévue dans le contrat.
5.5 Cela étant, la cour cantonale a en substance considéré que la défenderesse, qui avait tardé à faire valoir que les objectifs auxquels était conditionné le versement d'une participation n'étaient pas atteints, était réputée avoir estimé que la prime convenue était due et était par conséquent redevable de la somme de 30'000 fr.

La question litigieuse est dès lors celle de savoir si la défenderesse était déchue de son droit de demander le remboursement d'avances selon elle versées à tort et non, comme le soutient celle-ci en invoquant les art. 67 et 127 CO, celle de la prescription de sa créance.

Selon la jurisprudence rendue en matière de créance en dommages-intérêts de l'employeur, la loi ne contient aucune règle relative à la péremption de celle-ci du fait qu'elle n'aurait pas été invoquée ou réservée avant l'expiration des relations de travail; aussi, une renonciation de l'employeur à sa créance ne peut-elle être admise que si, en application des principes généraux sur la formation des contrats, l'attitude des parties, interprétée selon le principe de la confiance, peut être comprise dans le cas particulier comme une remise de dette conventionnelle (art. 115 CO); dans le cadre du contrat de travail, les partenaires se doivent des égards réciproques, au respect desquels ils peuvent s'attendre l'un et l'autre. Aussi le travailleur qui arrive au terme de son contrat peut-il compter que, si l'employeur a des prétentions connues - dans leur quotité ou leur principe - à faire valoir contre lui, il le lui fera connaître avant d'accomplir les actes accompagnant la fin des relations de travail; en règle générale, le silence de l'employeur à ce sujet peut être compris par le travailleur comme une renonciation à une telle prétention, exprimée par actes concluants; l'acceptation d'une telle offre par le travailleur se présume (art. 6 CO). En revanche, le silence de l'employeur ne saurait impliquer la renonciation à des créances dont il n'a pas encore connaissance, du moins dans leur principe; ce silence n'est pas non plus décisif quand l'employeur n'a pas la possibilité de manifester son intention au travailleur avant la fin des rapports de travail; le fardeau de la preuve des faits permettant d'admettre une renonciation appartient au débiteur - soit au travailleur -, dès lors qu'il s'agit d'une cause d'extinction de l'obligation (art. 8 CC; ATF 110 II 344 consid. 2b p. 345 s. et les références citées; plus récemment, cf. également arrêt 4C.146/2003 du 28 août 2003, consid. 6.2 et les références citées).

En ce sens, l'on ne voit pas que, sur la base de l'état de fait déterminant, la cour cantonale ait violé le droit fédéral en retenant que la défenderesse était redevable envers le demandeur de la somme nette de 30'000 fr. En effet, la participation au résultat pour l'année 2000, pour laquelle ont été effectuées les avances des 21 septembre 2000 et 4 janvier 2001, était exigible au plus tard à la fin du mois de juin 2001. Depuis lors, la défenderesse était nécessairement fixée sur les résultats de l'exercice de 2000 et, faute d'avoir fait valoir envers le demandeur une quelconque prétention en restitution, elle est réputée y avoir renoncé. Pour le surplus, l'on ignore à quel moment les résultats de l'entreprise pour 2001 - à supposer encore que l'avance consentie le 3 mars 2001 l'ait effectivement été pour cet exercice et non également pour le précédent - ont été connus par la défenderesse. Il n'en demeure pas moins que, compte tenu des circonstances particulières de l'espèce, soit du contrôle constant que l'administrateur président de celle-ci exerçait sur le travail du demandeur et sur les résultats obtenus, l'on peut raisonnablement admettre qu'en procédant à la troisième avance et en n'élevant aucune prétention contre son
employé avant le mois de septembre 2001 - soit, curieusement, une quinzaine de jours après lui avoir signifié la résiliation de son contrat de travail -, la défenderesse ait considéré que le troisième montant de 10'000 fr. était également définitivement acquis au demandeur.

Il s'ensuit que l'arrêt entrepris doit être confirmé sur ce point, y compris la déduction, de la somme de 30'000 fr., du montant de 10'000 fr. à titre de remboursement du prêt personnel octroyé au demandeur, qui n'est d'ailleurs pas contestée.
6.
Invoquant l'art. 339 CO, la défenderesse se plaint encore de ce que la cour cantonale aurait erré sur la détermination du dies a quo des intérêts moratoires sur différents postes.
6.1 Conformément aux règles générales du droit des obligations, le débiteur qui est en demeure pour le paiement d'une somme d'argent doit l'intérêt moratoire au taux de 5 % l'an (art. 104 al. 1 CO). La demeure suppose entre autres conditions que la créance soit exigible et, sauf cas spéciaux, que le créancier ait interpellé le débiteur (cf. art. 102 CO; arrêt 4C.2/2003 du 25 mars 2003, consid. 10.3 et la référence citée).

En droit du travail, l'art. 339 al. 1 CO prévoit qu'à la fin du contrat toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles et certains auteurs admettent que, lorsque le contrat prend fin par licenciement, le débiteur est en demeure, sans que le créancier n'ait besoin de l'interpeller (art. 102 al. 2 CO; arrêt 4C.2/2003 du 25 mars 2003, consid. 10.3 et les références citées).

Il va de soi que l'art. 339 CO ne modifie pas la date d'exigibilité des créances qui étaient déjà devenues exigibles

avant la fin des rapports de travail (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., Lausanne 2004, n. 1 ad art. 339 CO; cf. également Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6e éd., Zurich 2006, n. 2 ad art. 339 CO). En particulier, le salaire est en principe payé au travailleur à la fin de chaque mois (art. 323 al. 1 CO) et le remboursement des frais a lieu en même temps que le paiement du salaire (art. 327c al. 1 CO). Ces créances-là portent intérêt dès la fin du mois où elles sont devenues exigibles (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., Lausanne 2004, n. 1 ad art. 339 CO).
6.2 La défenderesse critique d'abord le point de départ des intérêts moratoires sur l'indemnité pour licenciement abusif, la cour cantonale ayant considéré que la somme de 14'250 fr. englobant cette indemnité - qui portait intérêt dès le 27 octobre 2001 - et celle pour tort moral portait intérêt dès la date moyenne du 1er août 2001. La défenderesse estime en outre que les juges cantonaux ont erré en fixant le dies a quo des intérêts moratoires sur la somme allouée en compensation des jours de congé au 27 octobre 2001, mois suivant la date du dépôt de la demande. Elle s'en prend enfin au point de départ des intérêts moratoires sur les montants - qui ne sont par ailleurs plus contestés - dus à titre de vacances (2'938 fr. 80) et de remboursement de frais (6'060 fr. 65), que la cour cantonale a également arrêté au 27 octobre 2001.

En l'occurrence, le point de départ des intérêts sur le remboursement des frais est antérieur à la fin du contrat mais, sur la base de l'état de fait souverain, la première interpellation remonte au 28 septembre 2001, date à laquelle la demande est parvenue au greffe de la juridiction des prud'hommes, de sorte que le montant de 6'060 fr. porte intérêt à 5 % dès le lendemain 29 septembre 2001. Compte tenu du principe de l'interdiction de la reformatio in pejus et en l'absence de recours joint sur cette question, la décision dont est recours ne sera toutefois pas modifiée en ce sens au détriment de la défenderesse (cf. arrêt 4C.310/2002 du 14 février 2003, consid. 7 et les références citées). Le dies a quo des intérêts moratoires sur les autres postes évoqués par la défenderesse ne peut être fixé avant le 1er mai 2002, lendemain de la fin des rapports de travail, moment auquel les créances sont devenues exigibles en vertu de l'art. 339 CO. L'arrêt attaqué doit ainsi être réformé en ce sens, sans qu'il y ait lieu de trancher la question de savoir si, s'agissant d'un contrat auquel il a été mis fin par licenciement, le créancier pouvait se passer d'interpeller le débiteur (cf. ATF 129 III 664 consid. 7.4), puisqu'en l'occurrence, le
demandeur a déposé sa demande, qui vaut interpellation, au mois de septembre 2001, soit antérieurement au moment où les créances sont devenues exigibles. On précisera encore que, dans la mesure où la défenderesse n'a pas remis en cause, dans une motivation subsidiaire, le point de départ des intérêts sur la somme de 30'000 fr. relative aux "avances" faites au demandeur, la Cour de céans n'a pas à y revenir (art. 55 al. 1 let. b et c OJ).
7.
Compte tenu de ce qui précède, le recours en réforme principal doit être partiellement admis et le recours joint rejeté, dans la mesure où ils sont recevables. L'arrêt attaqué sera réformé dans le sens des considérants, renvoyé à l'autorité cantonale, en application de l'art. 64 al. 1 CO, pour qu'elle statue sur le montant de la rémunération due au demandeur pour les dimanches et jours fériés travaillés et fixe les frais et dépens de la procédure accomplie devant elle (art. 157 et 159 al. 6 OJ) et confirmé pour le surplus.
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). Dès lors que la défenderesse n'obtient que très partiellement gain de cause dans son recours principal, que le sort du litige demeure indécis sur un point et que le demandeur succombe dans son recours joint, il y a lieu de répartir les frais par moitié entre les parties et de compenser les dépens (art. 156 al. 3 et 159 al. 3 OJ).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:
1.
Le recours principal est partiellement admis dans la mesure où il est recevable et l'arrêt attaqué est:

- réformé en ce sens que la défenderesse est condamnée à payer au demandeur les sommes de 14'250 fr. net avec intérêt à 5 % l'an dès le 1er mai 2002 et 2'938 fr. 80 brut avec intérêt à 5 % l'an dès le 1er mai 2002;

- annulé en ce qu'il condamne la défenderesse à payer au demandeur la somme de 21'621 fr. 60 brut plus intérêt à 5 % l'an dès le 27 octobre 2001, la procédure étant renvoyée à la cour cantonale pour qu'elle statue

dans le sens des considérants sur le montant de la rémunération due au demandeur pour les dimanches et jours fériés travaillés et qu'elle fixe les frais et dépens de la procédure accomplie devant elle;
- confirmé pour le surplus.
2.
Le recours joint est rejeté dans la mesure où il est recevable.
3.
Un émolument judiciaire de 5'000 fr. est mis par moitié à charge de chacune des parties.
4.
Les dépens sont compensés.
5.
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 20 mars 2006
Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse
Le président: La greffière: