



Monsieur T \_\_\_\_\_  
**Dom. élu** : Me Alain GROS  
Rue Charles-Bonnet 4  
Case postale 399  
1211 Genève 12

E \_\_\_\_\_  
**Dom. élu** : Me Vincent JEANNERET  
Rue des Alpes 15bis  
Case postale 2088  
1211 Genève 1

**Partie appelante**

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRÊT**

du 27 février 2006

Mme Florence KRAUSKOPF, présidente

Mme Marie-Thérèse GIGER et M. Franco MAURI, juges employeurs

MM. Yves CORBAT et Richard JEANMONOD, juges salariés

Mme Laurence LANG-BOILLAT, greffière d'audience

**EN FAIT**

A. E \_\_\_\_\_ est une société anonyme dont le siège est à Genève et qui a pour but d'assurer l'activité du groupe E \_\_\_\_\_ sur le territoire suisse et au Liechtenstein par la production, l'importation, la distribution et la commercialisation de produits et appareils utilisés à des fins de diagnostic dans le domaine de la santé.

B. T \_\_\_\_\_ a été engagé par E \_\_\_\_\_ à partir du 1<sup>er</sup> août 1987 en qualité de responsable administratif et financier.

Son dernier salaire mensuel brut s'est élevé à fr. 12'550.-. Etant âgé de plus de quarante-cinq ans, il avait droit à vingt-quatre jours de vacances par année. Le règlement d'entreprise prévoyait une gratification d'un mois de salaire pour douze mois de travail effectué, attribuée à bien plaisir avec le salaire du mois de décembre, pour autant que le contrat n'ait pas été résilié pour la fin d'une année civile (art. 14 let. c). Par ailleurs, les charges sociales afférentes aux gratifications et aux primes étaient payées intégralement par l'employeur (art. 14 let d) *in fine*).

La maison mère (E \_\_\_\_\_ SA) a progressivement introduit une prime sur objectifs « MBO », qui a connu certains aménagements au fil des ans (pièces 13 à 18 app.). T \_\_\_\_\_ a ainsi perçu, régulièrement depuis 1994, des montants oscillant entre 13'250.- et fr. 27'500.- (pièces 17, 20 à 26 app.). Ses évaluations intervenues en cours d'emploi ont été bonnes, voire très bonnes.

C. A \_\_\_\_\_ était le directeur de E \_\_\_\_\_. Il disposait, comme T \_\_\_\_\_, de la signature collective à deux. Ce dernier est devenu administrateur de la société en 1997, A \_\_\_\_\_ l'était dès son engagement en 1999. L'enveloppe salariale pour la société suisse était proposée par celui-ci à la maison mère pour approbation (témoin A \_\_\_\_\_, PV du 14 mars 2005, p.5). Lorsque A \_\_\_\_\_ informait T \_\_\_\_\_ d'une augmentation de salaire ou du versement d'une prime, celui-ci pouvait partir de l'idée qu'elle avait été approuvée par la maison mère (PV de CP du 9 mai 2005, p. 6).

D. Le 13 août 2001, E \_\_\_\_\_, représentée par A \_\_\_\_\_ et T \_\_\_\_\_, ont conclu avec ce dernier un avenant à son contrat de travail, qui prévoyait une indemnité de départ d'un dixième du salaire par année complète de service, en cas de résiliation des rapports de travail par l'employeur (pièce 47 app.). Cette indemnité n'était pas due en cas de résiliation avec effet immédiat pour justes motifs (art. 2.3). Le même avenant a été apporté au contrat de travail de A \_\_\_\_\_. Il sera revenu dans la partie "en droit" sur les circonstances dans lesquelles ces avenants ont été établis.

E. Le 8 janvier 2004, T \_\_\_\_\_ a établi le calcul de sa prime MBO 2003, qui a été fixée par A \_\_\_\_\_ à 27'500 fr., selon l'inscription manuscrite figurant

sur la pièce 20 app. La ressemblance entre l'écriture de ce dernier se trouvant sur les évaluations de T\_\_\_\_\_ avec celle se trouvant sur la pièce 20 app. amène la Cour à considérer que le montant manuscrit de 27'500 fr. est bien de la main de A\_\_\_\_\_.

- F. Le 20 janvier 2004, la société mère a annoncé à A\_\_\_\_\_ et T\_\_\_\_\_ la conduite d'un audit interne au sein de E\_\_\_\_\_ (pièce 9 int.). Ceux-ci ont été invités à préparer les documents nécessaires pour les années 2001 à 2003. A\_\_\_\_\_ a décidé de ne pas montrer les deux avenants au contrat de travail; il n'en a pas informé T\_\_\_\_\_.

A l'issue de l'audit, qui a été conduit du 27 au 29 janvier 2004, B\_\_\_\_\_, a rendu un rapport de mission daté du 11 février 2004, mais envoyé par courriel le 10 février 2004 (pièce 75 app.) et une liste des risques constatés (pièce 76 app.). Le rapport relevait en particulier la cession de véhicules de la société arrivant en fin de contrat de *leasing* aux employés à des valeurs en dessous de celles du marché, voire leur rachat par le directeur de la société et leur revente avec un bénéfice. Le rapport critiquait également la prise en charge par la société de frais personnels de T\_\_\_\_\_ et de A\_\_\_\_\_, remboursés sur la part de leur rémunération variable. T\_\_\_\_\_ reconnaît la réalité de ces faits et le fait qu'il a lui-même acquis un véhicule en dessous de sa valeur, mais estime qu'il s'agissait d'une pratique connue de et admise par la maison mère.

- G. Le 11 février 2004, T\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_ ont donné un ordre de virement en faveur de T\_\_\_\_\_ de 14'000 fr. au titre de prime et de 13'550 fr. au titre de frais de représentation 2004 et de 775 fr. 50 pour des frais en relation avec sa maison de vacances en Espagne.

- H. Le 26 février 2004, A\_\_\_\_\_ a eu un entretien au siège de la maison mère près de Lyon avec C\_\_\_\_\_, administrateur président de l'intimée, qui lui a demandé des explications sur les points relevés par l'audit et les avenants aux contrats de travail des deux dirigeants de la filiale, dont il venait d'apprendre l'existence. Le soir même, A\_\_\_\_\_ a appelé T\_\_\_\_\_ à son domicile. Il était très excité d'avoir eu à s'expliquer sur ces avenants. Le lendemain, C\_\_\_\_\_ lui a adressé à 11h45 un courriel lui faisant part de sa surprise relative aux éléments contenus dans le rapport d'audit, lui demandant que leur entretien de la veille reste confidentiel et qu'il précise, d'ici le soir même, les raisons qui l'avaient amené ainsi que T\_\_\_\_\_ à formaliser un avenant à leur contrat de travail (pièce 77 app.).

A 17h02, A\_\_\_\_\_ a fait parvenir à T\_\_\_\_\_ copie du courriel de C\_\_\_\_\_ (pièce 77 app.), et a ensuite contesté ce qui lui était reproché par courriel adressé à ce dernier à 17h35, en précisant qu'il répondrait en détails au début de semaine suivante (pièce 78 app.).

Par courriel du lundi 1<sup>er</sup> mars 2004, A \_\_\_\_\_ a justifié la création d'un avenant à son contrat de travail par le fait que ses responsabilités au sein du groupe avaient évolué depuis son engagement, alors que les termes de son contrat n'avaient pas été modifiés depuis vingt-trois ans, et qu'il avait par ailleurs constaté que ce type d'indemnité de départ s'était généralisé sur le marché suisse (pièce 79 app.).

- I. Le 1<sup>er</sup> mars 2004, T \_\_\_\_\_ a passé un ordre de paiement en sa faveur, avec le consentement de A \_\_\_\_\_, de 42'371 fr. correspondant à ses jours de vacances en 2003 et 2004 (pièces 3 et 4 int.). E \_\_\_\_\_ n'a appris l'existence de cette transaction qu'elle a fait annuler qu'après le 5 mars 2004.
- J. Le 5 mars 2004, la société a signifié à T \_\_\_\_\_ et A \_\_\_\_\_ leur congé avec effet immédiat, en raison des manquements répétés dont ils ont fait preuve à l'égard de E \_\_\_\_\_ (pièce 80 app.).
- K. A la demande de T \_\_\_\_\_, E \_\_\_\_\_ a encore motivé le congé par écrit en indiquant que les irrégularités constatées lors de l'audit et, surtout, l'établissement d'un avenant à son contrat de travail à l'insu de la maison mère ont justifié le congé. L'employeur se réservait par ailleurs le droit de démontrer que T \_\_\_\_\_ se livrait à des pratiques d'acomptes irrégulières (pièce 83 app.).
- L. Celui-ci a contesté les motifs invoqués et exigé de son employeur le versement d'un montant de fr. 39'966.25, soit fr. 3'381.44 à titre de salaire jusqu'au 5 mars 2005, fr. 2'091.66 et fr. 8'366.66 à titre de treizième et quatorzième salaires *pro rata temporis*, fr. 26'057.20 à titre de solde de trente-cinq jours de vacances, et fr. 69.30 à titre de paiement de frais mensuels (pièce 85 app.).

E \_\_\_\_\_ a contesté les montants réclamés par T \_\_\_\_\_. En particulier, elle a affirmé n'être débitrice d'aucune gratification, dans la mesure où le règlement d'entreprise en excluait le versement en cas de résiliation du contrat de travail. Elle a admis lui devoir la somme brute de fr. 2'896.15, à titre de salaire jusqu'au 5 mars 2004, fr. 26'057.20 à titre de solde de vacances et fr. 69.30, à titre de frais mensuels pour la période du 1<sup>er</sup> au 5 mars 2004, soit un total de fr. 29'022.65. Toutefois, dans la mesure où T \_\_\_\_\_ avait bénéficié, sans autorisation et de façon injustifiée, d'un montant de fr. 28'325.50, E \_\_\_\_\_ déclarait le compenser avec ce qu'elle devait à son employé, de sorte qu'il lui devait fr. 1'293.50 (pièces 8 et 87 app.).

E \_\_\_\_\_ a également, à toutes fins utiles, invalidé l'avenant litigieux pour vice du consentement (pièce 88 app.).

- M. Par demande déposée le 21 décembre 2004, T \_\_\_\_\_ a préalablement conclu à ce que E \_\_\_\_\_ soit invitée à produire ses comptes et résultats financiers pour l'année 2004. Principalement, il a assigné

E \_\_\_\_\_ en paiement de fr. 347'431.69 brut, plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 5 mars 2004, soit fr. 297'231.69 à titre d'indemnité de départ, fr. 50'200.- à titre de salaire pour les mois de mars à juin 2004, fr. 87'850.- à titre d'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié, fr. 31'615.41 à titre de solde de vacances, fr. 175'700.- à titre d'indemnité pour tort moral, fr. 6'275.- à titre de treizième salaire, fr. 12'550.- à titre de quatorzième salaire, fr. 13'750.- à titre de prime MBO pour l'exercice 2004, fr. 351.10 à titre de solde dû sur la prime MBO pour l'exercice 2002, fr. 1'200.- à titre d'indemnité forfaitaire. Par ailleurs, T \_\_\_\_\_ a conclu à ce que son employeur soit condamné à lui remettre un certificat de travail comportant le texte proposé dans sa demande.

T \_\_\_\_\_ a notamment fait valoir que les procédés qui lui étaient reprochés n'avaient pas causé de dommage à la société et ne constituaient qu'un risque minime. L'avenant à son contrat de travail ne constituait en outre pas un juste motif de licenciement avec effet immédiat, dans la mesure où il était parfaitement valable, car signé, selon l'usage, par la direction de la société. Par ailleurs, son contenu n'était pas exorbitant, s'inscrivant dans un contexte où ce type de contrat était usuel, et ayant été signé trois ans plus tôt. T \_\_\_\_\_ estimait qu'il servait de bouc émissaire pour que son employeur puisse effacer ses propres manipulations fiscales, dans la perspective de faciliter une future cotation en bourse du groupe.

N. E \_\_\_\_\_ a conclu préalablement à ce qu'il lui soit donné acte de ce qu'elle a remis deux chèques de fr. 9'021.85 et fr. 65.22 au conseil du demandeur. Le premier montant correspondait au solde résultant du montant dû de fr. 39'255.- à titre de solde de salaire, de treizième et quatorzième salaires 2004 *pro rata temporis*, de quatorzième salaire 2003 et de vacances, sous déduction des charges sociales de fr. 1'907.65, après compensation avec le montant de fr. 28'325.50 dont T \_\_\_\_\_ était débiteur, dès lors qu'il se les avait fait verser indûment. Le second montant correspondait au paiement de la prime forfaitaire mensuelle de fr. 300.-, calculée *pro rata temporis* jusqu'au licenciement (pièce 8 int.).

Principalement, l'employeur a conclu à ce que T \_\_\_\_\_ soit débouté de toutes ses conclusions et s'est rapporté à justice quant au contenu du certificat de travail. Il relevait que son employé avait réalisé un avantage personnel dans l'acquisition d'un véhicule en fin de *leasing*, violant par là son devoir de fidélité. Par ailleurs, la pratique consistant à défalquer des frais non professionnels de sa prime MBO lui permettait de défiscaliser son bonus, faisant courir un risque pour la société quant au paiement des charges sociales et fiscales. La conclusion d'avenants dans lesquels les directeurs apparaissaient à la fois comme employés et comme représentants de la société, constituait une violation grave du devoir de fidélité, d'autant que ceux-ci avaient été dissimulés lors de l'audit. Par ailleurs, l'employeur a fait état, pièces à l'appui, de plusieurs pratiques comptables irrégulières auxquelles s'était livré l'employé, peu après la tenue de l'audit. La découverte des avenants aux contrats de travail a détruit irrémédiablement la

confiance qu'impliquent les rapports de travail; il ne lui avait fallu que quatre jours pour prendre la décision et procéder au licenciement avec effet immédiat des deux directeurs.

- O.** Il ressort des enquêtes que A \_\_\_\_\_ et T \_\_\_\_\_ ont pris l'habitude de défalquer des frais personnels de leur bonus, de sorte qu'aucun impôt ni charge sociale n'était perçu sur cette partie de leur rémunération. Par ailleurs, T \_\_\_\_\_ a retiré un avantage personnel de fr. 4'397.-, au détriment de la société, dans le cadre du rachat d'un véhicule que celle-ci détenait en leasing. Les enquêtes ont aussi démontré que ces pratiques, critiquées dans l'audit, existaient - ce que T \_\_\_\_\_ ne conteste d'ailleurs pas -, qu'elles n'étaient pas connues de l'administrateur président de la filiale ni de la société mère, que les avenants aux contrats de T \_\_\_\_\_ et de A \_\_\_\_\_ ont été établis ensemble par les deux hommes sur la base d'un document préparé par un avocat mandaté par T \_\_\_\_\_ et que pour A \_\_\_\_\_ il était évident que ces avenants étaient nuls, les deux hommes ayant d'ailleurs ri lorsqu'ils avaient évoqué le fait de soumettre l'avenant à la maison mère, sachant qu'ils ne seraient jamais validés (témoin A \_\_\_\_\_, PV p. 5 s.).
- P.** Le directeur adjoint des ressources humaines de E \_\_\_\_\_ (France) SA, D \_\_\_\_\_, a expliqué qu'il avait discuté avec C \_\_\_\_\_ du licenciement de A \_\_\_\_\_ et de T \_\_\_\_\_, avant de soumettre ensemble leurs conclusions au directeur général de l'entreprise pour autorisation, procédure habituelle à suivre lorsqu'il s'agissait de cadres supérieurs d'une filiale ou du siège. La découverte de l'avenant au contrat et les explications fournies par A \_\_\_\_\_ le 1er mars 2004 les avait décidés à proposer le licenciement des deux cadres.
- Q.** Par jugement du 5 septembre 2005, le Tribunal des prud'hommes a condamné E \_\_\_\_\_ à fournir à son employé un certificat de travail dont il a déterminé le libellé et débouté celui-ci de toutes ses conclusions. Les premiers juges ont estimé que les manquements reprochés à T \_\_\_\_\_ ont justifié le licenciement avec effet immédiat, que celui-ci pouvait prétendre au *pro rata* du 13e et 14e salaire, à un montant l'indemnisant des jours de vacances non pris et au *pro rata* de l'indemnité forfaitaire de 300 fr. par mois. Ces montants étaient toutefois compensés par ceux que T \_\_\_\_\_ s'était alloués à titre d'avance sur des frais et la prime MBO 2003 et de frais personnels non justifiés.
- R.** T \_\_\_\_\_ appelle de ce jugement dont il demande l'annulation. Il conclut préalablement à ce que E \_\_\_\_\_ produise ses comptes et résultats financiers pour l'année 2004 ainsi que la transaction passée avec A \_\_\_\_\_. Principalement, il sollicite la condamnation de son ancien employeur à lui verser, sous déduction des montants de 9'021 fr. 86 et fr. 65.22 déjà reçus, différents sommes totalisant 676'4543 fr. 20 avec intérêts à 5% dès le 5 mars 2004 ainsi que le paiement par E \_\_\_\_\_ de l'intégralité des charges sociales sur les montants concernant le *pro rata* des 13e et 14e salaires et de la prime MBO. Il

demande également que E \_\_\_\_\_ soit condamnée à lui fournir, sous la menace des peines et amendes prévues à l'art. 292 CP, un certificat de travail dont il formule le libellé.

E \_\_\_\_\_ conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement querellé.

Lors de l'audience qui s'est tenue devant la Chambre d'appel le 13 février 2006, les parties ont persisté dans leurs conclusions. T \_\_\_\_\_ a indiqué avoir reçu un certificat de travail conforme au dispositif du jugement attaqué, mais qu'il souhaite en avoir un différent, non daté. Il a insisté sur l'indépendance de la direction de E \_\_\_\_\_ par rapport à la maison mère en matière de salaire et de gratification et sur le fait que la défiscalisation d'une partie du bonus était une pratique courante et même recommandée par cette dernière.

Les arguments des parties en appel seront examinés ci-après dans la mesure utile.

### **EN DROIT**

1. Interjeté en temps utile, l'appel est recevable (art. 59 al. 1 LJP). La valeur litigieuse étant supérieure à 1'000 fr., la Chambre d'appel est compétente pour statuer sur le litige (art. 56 al. 1 LJP).
2. Préalablement, l'appelant sollicite la production par l'intimée de l'accord passé entre A \_\_\_\_\_ et celle-ci. La Cour ne voit pas l'utilité d'une telle mesure probatoire et l'appelant ne démontre pas en quoi cela pourrait éclairer la Cour sur des questions pertinentes dans la présente espèce, se bornant à indiquer qu'il est difficilement compréhensible que l'ancien directeur de l'intimée ait pu obtenir un bon certificat de travail et un arrangement financier le satisfaisant. Il ne sera donc pas donné suite à cette offre de preuve.
3. L'appelant conteste que les reproches que lui adresse l'intimée justifient un licenciement avec effet immédiat. S'agissant de la cession aux employés des véhicules que la société détenait en leasing et leur revente en vue de réaliser un bénéfice personnel, l'appelant relève que ce système a permis une réduction des frais de la société de 30%, évitait à celle-ci de devoir chercher un repreneur et correspondait en outre à une pratique connue et courante. La déduction de frais de la prime MBO correspondait en partie à des frais professionnels réels, relevait également d'une pratique connue et admise et n'a pas préterité l'intimée puisqu'un contrôle AVS pratiqué en 2003 n'a rien révélé d'anormal. Enfin, l'appelant fait valoir qu'en signant l'avenant au contrat de travail, à l'initiative de A \_\_\_\_\_, il ne se serait que soumis à l'ordre de son supérieur hiérarchique. La somme encaissée le 11 février 2004 correspondrait à sa prime MBO 2003, qui avait été approuvée, comme chaque année, par A \_\_\_\_\_.

- 3.1** L'intimée rétorque que si A \_\_\_\_\_ a pris l'initiative de l'avenant au contrat de travail, c'est l'appelant qui s'est chargé de demander à un avocat de l'établir. Les deux hommes étaient conscients du fait que l'avenant devait, pour être valable, être approuvé par la maison mère ou l'administrateur président de l'intimée. Ils savaient que l'avenant n'aurait pas été avalisé, puisqu'ils ont ri après l'avoir signé. Dès lors qu'ils disposaient de la signature collective à deux, les deux employés ont conclu un contrat avec eux-mêmes, violant ainsi les règles de la double représentation. Ils se seraient au demeurant concertés dans l'attitude à adopter lorsque le "pot aux roses" a été découvert. Par ailleurs, en défalquant des frais sur la prime MBO, l'appelant soustrayait aux assurances sociales et au fisc ce revenu indirect, ce qui était de nature à exposer l'intimée à des sanctions. Celle-ci ignorait cette pratique, qu'elle n'aurait jamais encouragée. Le véhicule racheté par l'appelant à l'échéance du contrat de leasing contracté par l'intimée valait en réalité 14'620 fr., alors que celui-ci n'a versé que 2'200 fr. et admis une imputation de 8'023 fr. sur son bonus, ce qui lui a procuré un avantage personnel de 4'397 fr. L'ensemble de ces reproches avait anéanti toute confiance en l'appelant, ce qui justifiait pleinement son départ immédiat.
- 3.2** Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4). Selon 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 en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; 127 III 153 consid. 1 ; 124 III 25 consid. 3). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité (ATF 127 III 351 ; 121 III 467 consid. 4). 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 raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (ATF 127 III 86 consid. 2c et les références).

Le juge apprécie librement s'il existe des 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 et les références citées).

Selon la jurisprudence, sous certaines conditions restrictives, l'employeur peut, pour justifier un licenciement immédiat, se prévaloir d'une circonstance qui existait au moment de la déclaration de licenciement, mais qu'il ne connaissait pas ou ne pouvait pas connaître. Il faut se demander, dans un tel cas, si les

circonstances antérieures, non invoquées au moment du licenciement immédiat, auraient pu conduire l'employeur, s'il les avaient connues, à admettre que le rapport de confiance était rompu et à résilier le contrat avec effet immédiat (ATF 127 III 310 consid. 4a; 124 III 25 consid. 3c; 121 III 467 consid. 5a et b).

- 3.3** En l'espèce, le congé a été motivé par les irrégularités au niveau comptable constatées lors de l'audit interne ainsi que par la découverte de l'avenant au contrat de travail, conclu à l'insu de l'administrateur président de l'intimée et de la maison mère et prévoyant une importante indemnité de départ. L'audit a relevé que des véhicules détenus par l'intimée à titre de leasing étaient cédés aux salariés ou au directeur. Le prix payé par les employés était souvent en dessous de la valeur du véhicule et le paiement s'est effectué pour l'appelant par compensation avec son bonus, de sorte que sur cette partie du bonus, aucune cotisation sociale n'a été perçue. Il est évident qu'en tant que directeur financier et administratif, l'appelant devait veiller au respect des normes régissant notamment les obligations de l'employeur en matière d'assurances sociales (cf. aussi pièces 18 p. 4, 19 p. 4). Le reproche qui lui est adressé à ce titre est donc justifié. Il en va de même s'agissant du fait que des frais personnels étaient défalqués de la prime MBO allouée à A \_\_\_\_\_ et à l'appelant (pièce 12 p. 4 et 12bis p. 2 int.).

L'appelant reconnaît ces faits. Il ne conteste pas non plus avoir retiré un avantage pécuniaire de 4'397 fr. 75 lorsqu'il a racheté un véhicule de fonction en fin de contrat de leasing (appel p. 16). Il considère toutefois que la manière dont les véhicules étaient offerts aux employés, les modalités de paiement de ceux-ci et la défiscalisation d'une partie de la prime MBO relevaient d'une pratique connue de l'intimée qui l'avait admise. L'imputation de frais sur la prime permettait, selon lui, d'économiser à l'intimée le paiement de charges sociales et n'impliquait pour cette dernière qu'un risque minime (appel, p. 11 ch. 32). La Cour relève à cet égard que le fait qu'un contrôle AVS opéré en 2003 n'a rien révélé d'anormal ne permet nullement de conclure, contrairement à ce que soutient l'appelant, que la pratique était admissible. Aussi, le risque encouru de ce fait par l'intimée n'était pas minime, dès lors qu'elle pouvait s'exposer à un rattrapage de charges sociales sur plusieurs années et à des sanctions tant administratives que pénales. Quand bien même une telle pratique s'était installée, l'appelant, qui occupait une fonction dirigeante et dont la tâche était précisément de veiller à ce que la comptabilité se fasse dans le respect des lois en vigueur en Suisse, ne pouvait la tolérer et devait la signaler à l'administrateur président ou à la maison mère. Par ailleurs, dans la mesure où la pratique de défiscaliser une partie de la prime MBO ne concernait que A \_\_\_\_\_, son prédécesseur et l'appelant (pièce 12bis int.), soit le directeur général et le directeur administratif et financier, ce dernier a nécessairement contribué à instaurer cette pratique ou à tout le moins à la perpétuer lorsque A \_\_\_\_\_ est arrivé dans la société. C'est aussi en vain qu'il essaie de se retrancher derrière le lien de subordination qu'il avait face au directeur général. L'appelant n'a en effet pas démontré que cette pratique se serait installée contre son gré ni qu'il en aurait informé l'administrateur président ou la maison mère. Dans son acte d'appel, il n'a d'ailleurs plus fait valoir que la maison

mère était au courant de cette pratique. Il l'a toutefois à nouveau soutenu à l'audience qui s'est tenue devant la Cour d'appel. Cette allégation n'est cependant étayée par aucune pièce et aucun témoignage. Au contraire, A \_\_\_\_\_ a indiqué qu'à sa connaissance, la société mère n'était pas au courant de ces pratiques (PV du 14 mars 2005 p. 6). L'appelant ne peut donc en aucune manière se dégager de sa responsabilité dans l'existence de cette pratique.

- 3.4** Quant aux avenants aux contrats de travail de A \_\_\_\_\_ et de l'appelant, la Cour constate que ceux-ci les ont établis ensemble, le premier en ayant eu l'idée, le second ayant mandaté un avocat aux fins de les rédiger. Selon les déclarations de A \_\_\_\_\_, les deux hommes ont ri lorsqu'il a dit qu'il faudrait soumettre ces avenants à la maison mère pour approbation, car ils savaient qu'ils ne seraient pas validés. Les avenants ont ensuite simplement été rangés avec les autres contrats de travail dans le bureau de A \_\_\_\_\_. Ce dernier a pris la décision de ne pas les montrer à l'auditrice quand bien même celle-ci avait demandé que les contrats de travail des cinq employés les mieux rémunérés de l'intimée soient mis à sa disposition. Lorsque C \_\_\_\_\_ l'a interrogé sur ces avenants, A \_\_\_\_\_ a indiqué qu'il savait qu'ils n'étaient pas valables, puisqu'ils n'ont pas été approuvés par la maison mère. A \_\_\_\_\_ et l'appelant se sont concertés après cet entretien et l'appelant lui a dit qu'il avait donné une bonne réponse. En audience d'appel, il a toutefois précisé qu'il avait uniquement dit cela à son ancien directeur pour le rassurer, compte tenu de l'état d'excitation dans lequel ce dernier se trouvait.

Toute l'attitude des deux dirigeants démontre, contrairement à ce que soutient l'appelant, qu'ils étaient tous deux parfaitement conscients du fait qu'ils n'auraient pas dû amender leur contrat de travail de leur propre chef et sans en référer à la maison mère ou à l'administrateur président de l'intimée. D'une part, ils ont ri en les établissant, conscients du fait qu'ils ne seraient jamais approuvés par la maison mère. A cet égard, il n'y a pas de raison de douter de la déclaration de A \_\_\_\_\_. Ce dernier a certes obtenu, à la suite de son licenciement, un arrangement avec l'intimée dont il se dit satisfait. Cet élément n'est toutefois pas suffisant pour conclure qu'il aurait fait un faux témoignage. D'autre part, l'appelant ne s'est pas distancié de A \_\_\_\_\_ lorsque celui-ci lui a fait parvenir le message électronique reçu de C \_\_\_\_\_ l'interrogeant sur ces avenants et lui demandant la plus grande discrétion. Si l'appelant n'avait eu aucune raison de douter de la validité de l'avenant à son contrat, il aurait réagi en recevant ce message, se serait distancié de A \_\_\_\_\_ et lui aurait immédiatement fait savoir que sa situation différait de la sienne, comme il le soutient aujourd'hui. Au vu de ces éléments, la Cour retient que lors de la rédaction de l'avenant l'appelant savait que celui-ci était établi à l'insu de la maison mère et de l'administrateur président de l'intimée, qui ne l'auraient pas approuvé. A \_\_\_\_\_ et l'appelant ont ainsi cherché à modifier leur contrat de travail, au détriment de leur employeur, en faisant un usage abusif de leur pouvoir de signature collective à deux par lequel ils pensaient pouvoir engager valablement l'intimée. Ce comportement est constitutif d'une violation crasse du devoir de fidélité et est de

nature à rompre tout lien de confiance entre l'employeur et l'employé, justifiant le licenciement avec effet immédiat. Compte tenu de la position dirigeante qu'occupait l'appelant, tant la maison mère que la filiale suisse pouvaient s'attendre à une rectitude absolue de la part de celui-ci.

Après le licenciement de l'appelant, l'intimée a constaté que celui-ci s'est fait virer, avec le consentement de A \_\_\_\_\_, 13'550 fr. à titre de frais de représentation 2004, 14'000 fr. à titre de prime et 775 fr. à titre de frais de maintenance pour son appartement aux Iles Canaries. Il a encore établi un décompte des jours de vacances pour 2003 et 2004 qu'il a voulu se faire payer par avance, par ordre du 1<sup>er</sup> mars 2004, à hauteur de 42'371 fr. L'ordre de paiement y relatif a été annulé par l'intimée. Les trois premiers versements datent du 11 février 2004, soit du lendemain de la réception de l'audit définitif - dont les projets avaient déjà été soumis avant à l'appelant puisqu'il a également été un des destinataires de ceux-ci et que ses observations ont été recueillies (cf. pièce 75 app., 12 et 12bis int.) -, qui critique précisément la pratique consistant à se faire rembourser des frais personnels et à défiscaliser une partie du bonus. Le fait que l'appelant se soit néanmoins fait payer des frais privés (appartement aux Iles Canaries) et virer une partie de son bonus sous forme de frais de représentation, était également de nature à rompre le lien de confiance. L'ordre de virement relatif aux vacances 2003 et 2004 a été donné le 1er mars 2004. Dans la mesure où l'année 2004 n'était pas encore terminée et le nombre de jours de vacances de l'appelant non pris en 2004 nécessairement inconnu, l'appelant s'est fait virer un montant qui n'était, en ce qui concerne les vacances 2004, pas encore exigible ni dû par son employeur. En se faisant virer un montant dont l'appelant ne pouvait en aucun cas ignorer qu'il n'était pas dû, celui-ci a derechef manqué gravement à son devoir de fidélité et de loyauté et nuit aux intérêts financiers de l'intimée. Bien qu'inconnu de l'intimée au moment du licenciement, ce fait, de même nature que ceux qui y ont donné lieu, aurait pleinement justifié le renvoi immédiat de l'appelant. L'explication donnée par A \_\_\_\_\_ que les deux hommes avaient agi de la sorte, car ils étaient conscients "que la situation était pourrie" (PV du 14 mars 2005, p. 7) ne rend ce manquement nullement excusable.

- 3.5** En conclusion, la Cour considère que les faits reprochés dans le rapport d'audit (cession de véhicule, défiscalisation d'une partie du bonus de A \_\_\_\_\_ et de l'appelant, remboursement de frais privés par l'intimée) justifiaient à eux seuls le renvoi immédiat de l'appelant, à qui il incombait précisément de veiller à la tenue irréprochable de la comptabilité de la société et à ce que celle-ci se conforme aux dispositions en matière d'assurances sociales et d'impôts. La découverte de l'avenant, signé par A \_\_\_\_\_ et l'appelant, qui savaient qu'ils ne pouvaient procéder mutuellement à la modification de leur contrat de travail respectif et ont abusé du pouvoir de signature collective à deux en l'établissant, fait montre d'une telle malhonnêteté à l'égard de l'intimée qu'elle entraînait toute perte de confiance en ces deux employés et justifiait leur renvoi immédiat. De même, le fait de s'être octroyé le 1<sup>er</sup> mars 2004 le paiement des jours de vacances pour 2004 constitue un manquement particulièrement grave de la part d'un dirigeant, administrateur, de

surcroît responsable du secteur administratif et financier. Ainsi, pris tant isolément qu'ensemble, les reproches adressés à l'appelant justifiaient son renvoi immédiat.

4. L'appelant se prévaut de la tardiveté du licenciement. Il explique que l'intimée avait connaissance des pratiques ayant motivé son congé, puisque c'est son directeur qui les avalisait. Il serait ainsi choquant de reprocher à l'appelant des manquements connus de celle-ci depuis de nombreuses années. Par ailleurs, s'il fallait admettre que l'intimée n'avait eu connaissance des pratiques reprochées qu'à réception du rapport d'audit le 11 février 2004, elle ne pouvait plus se prévaloir de ces reproches pour le licenciement avec effet immédiat trois semaines plus tard. Quant à l'existence de l'avenant, elle fut connue de C \_\_\_\_\_ au plus tard le 25 février 2004, date à laquelle il a convoqué A \_\_\_\_\_ pour lui demander des explications à ce sujet. Le fait de laisser s'écouler neuf jours entre ce moment et celui du congé rendait le licenciement tardif.

- 4.1 La partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations, à défaut de quoi on peut admettre que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'au terme ordinaire du contrat (ATF 130 III 28 consid. 4.4; 123 III 86 consid. 2a). Un délai général de deux à trois jours ouvrables de réflexion est présumé approprié; une prolongation de quelques jours n'est admissible qu'à titre exceptionnel, selon les circonstances particulières du cas concret (ATF 130 précité). Il en va ainsi lorsque les exigences de la vie économique ordinaire (ATF 69 II 311), singulièrement les questions d'organisation inhérentes aux personnes morales, imposent des délais plus longs. Tel est le cas si la décision de licenciement est de la compétence d'un organe de plusieurs membres auquel il faut donner le temps nécessaire à la formation de sa volonté. C'est aussi le cas lorsque le déroulement des faits reprochés nécessite des éclaircissements (arrêt 4C.400/1992 du 14 décembre 1993, consid. 3b).

- 4.2 En l'espèce, les manquements relevés dans le rapport d'audit étaient connus de la maison mère et du président du conseil d'administration de l'intimée dès le 10 février 2004, date à laquelle l'auditrice a diffusé son rapport par messagerie électronique (pièce 75 app.). Le licenciement intervenu plus de trois semaines plus tard n'est ainsi plus dans un rapprochement temporel suffisant pour le justifier par les faits révélés par l'auditrice.

L'existence de l'avenant au contrat de travail de l'appelant a été découverte au plus tard le 25 février 2004, lorsque C \_\_\_\_\_ a convoqué A \_\_\_\_\_ afin que celui-ci s'explique à ce sujet. L'administrateur président de l'intimée et le directeur adjoint des ressources humaines de la maison mère, D \_\_\_\_\_, ont recueilli des informations orales puis écrites de A \_\_\_\_\_ le vendredi 27 février et lundi 1er mars. Ils ont ensuite soumis leurs conclusions tendant au licenciement immédiat de A \_\_\_\_\_ et de l'appelant au directeur général de l'entreprise, conformément à la procédure habituelle lorsqu'il s'agit de cadres supérieurs d'une filiale. Il appert ainsi que

C \_\_\_\_\_ et le directeur adjoint des ressources humaines ont immédiatement réagi lorsqu'ils ont appris l'existence des avenants, ont demandé des explications d'abord orales, puis écrites reçues dans les deux jours ouvrables qui ont suivi et ont transmis leurs conclusions au directeur du groupe. Entre le moment où C \_\_\_\_\_ et D \_\_\_\_\_ ont disposé des explications de A \_\_\_\_\_, soit le lundi 1er mars 2004 à 15h40 (pièce 79 app.), et le licenciement de celui-ci et de l'appelant intervenu le 5 mars 2004, trois jours ouvrables se sont écoulés. Au regard de la structure inhérente à toute grande société comme la société mère, qui peut impliquer une certaine lourdeur dans le processus décisionnel, il ne peut être reproché à l'intimée d'avoir agi de manière tardive. Le grief tombe donc à faux.

Enfin, l'appelant ne saurait sérieusement prétendre que le fait que A \_\_\_\_\_ connaissait l'existence de l'avenant permette d'imputer cette connaissance à l'intimée. Comme on l'a vu, les deux directeurs ont agi de concert, en abusant de leur pouvoir de signer à deux, en vue précisément d'agir à l'insu du reste du conseil d'administration de l'intimée et de la maison mère. La volonté même des deux directeurs de cacher l'existence de ces avenants exclut de considérer que l'intimée en avait connaissance.

5. Les premiers juges ont fait droit aux conclusions de l'appelant relatives au versement de son salaire (2'885 fr. 05), du *pro rata* du 13e (2'091 fr. 60) et du 14e salaire (204 fr. 40), de l'indemnité forfaitaire de frais (68 fr. 96) ainsi que de ses vacances (31'615 fr. 41) jusqu'au 5 mars 2004. Ces montants ne sont pas critiqués par les parties. L'appelant fait toutefois valoir que ces prétentions doivent s'étendre jusqu'à fin juin 2004.

Dès lors que les rapports de travail ont pris fin le 5 mars 2004, il doit être débouté de celles-ci ainsi que de ses prétentions pour licenciement injustifié, tort moral, non respect du délai de congé et d'indemnité de départ prévue dans l'avenant. S'agissant de ce dernier, il ne peut en aucun cas trouver application: dans la mesure où, comme on l'a vu, l'appelant était de mauvaise foi en l'établissant, le fait de vouloir en déduire une quelconque validité constitue un abus de droit, qui ne mérite pas protection (art. 2 al. 2 CC). L'avenant exclut par ailleurs toute indemnité de départ en cas de licenciement justifié. En revanche, l'appelant réclame à juste titre que l'intimée s'acquitte intégralement des charges sociales sur les gratifications et primes, comme cela est prévu dans le règlement d'entreprise (pièce 6 p. 12 app.). Il conviendra donc de préciser le jugement attaqué sur ce point.

6. L'appelant fait ensuite valoir un solde de 351 fr. 10 sur sa prime MBO pour 2002, le montant de 27'550 fr. de prime MBO pour 2003 et souhaite que le *pro rata* de celle de 2004 soit défini au moyen des comptes 2004 de l'intimée qu'il demande à celle-ci de produire.
  - 6.1 Les premiers juges ont considéré que l'appelant ne pouvait prétendre à une prime pour 2004, dès lors qu'il a été licencié avec effet immédiat. Ils ne se sont pas

prononcés sur le montant de 351 fr. 10 de solde de prime sur l'exercice 2002 et ont retenu que l'appelant s'était fait verser un montant à titre d'avance de prime pour 2003 de manière indue. Il convient donc de déterminer si l'appelant peut prétendre à une prime MBO pour les années 2002 à 2004.

**6.2** La gratification au sens de l'art. 322d CO est une rétribution spéciale accordée en sus du salaire par l'employeur à des occasions particulières et dépendant, dans une certaine mesure en tout cas, de l'employeur, si ce n'est dans son principe, à tout le moins dans son montant; est en revanche un salaire à l'exigibilité différée, non soumis à l'art. 322d CO, la rétribution dont le montant et l'échéance inconditionnelle sont fixés d'avance par le contrat de travail, telle que le 13e mois de salaire ou une autre rétribution semblable entièrement déterminée par contrat (ATF 129 III 276 consid.2 ; 109 II 447 consid. 5c). La question de savoir si la gratification est une prestation purement facultative de l'employeur ou si le travailleur a une prétention à en obtenir le versement dépend des circonstances. Un montant fixé définitivement, convenu à l'avance, est un salaire. A l'inverse, on ne peut déduire du seul caractère variable de la bonification qu'il s'agit d'une gratification. L'engagement de l'employeur de verser une gratification peut résulter d'actes concluants, comme par exemple le versement régulier et sans réserve de la gratification pendant trois années consécutives au moins. L'accord - obligatoire pour l'employeur - peut toutefois ne porter que sur le principe du versement d'une gratification, dont l'employeur peut moduler les montants en fonction de la qualité de la prestation de travail, du cours des affaires et d'autres critères qu'il détermine librement (cf. ATF 129 III 276 consid. 2 et les références citées).

**6.3** L'appelant a perçu, à partir de 1991, une prime MBO. Selon les pièces produites, qui ne couvrent pas toutes les années, celle-ci tendait à progresser et s'est élevée entre 13'250 fr. et 23'828 fr. Au vu de l'allocation régulière de la prime MBO, l'appelant pouvait de bonne foi déduire que l'intimée s'était engagée à lui verser chaque année un bonus comme complément de salaire. Le principe du versement d'une prime MBO doit donc être admis. Quant à son montant, l'intimée a admis que le calcul et la fixation du bonus annuel de l'appelant se faisait par celui-ci et était ensuite ratifié par A \_\_\_\_\_ (mémoire du 14 février 2005, chif. 4; PV du 9 mai 2005, p. 6). En 2001, la prime s'est montée à 21'078 fr. et en 2002 à 24'180 fr. (pièce 26 app.), montants non contestés par l'intimée. L'appelant a allégué, sans être contredit, qu'un solde de 351 fr. 10 sur sa prime MBO de 2002 n'avait pas encore été versé. Ce montant est donc dû.

S'agissant de la prime MBO sur l'exercice 2003, il apparaît que, comme à l'accoutumée, l'appelant l'a calculée et l'a soumise à A \_\_\_\_\_, dont l'écriture figure sur le décompte établi le 8 janvier 2004, et qui l'a fixée à 27'500 fr. (pièce 20 app.). La prime MBO pour 2003 a donc été déterminée de la même manière que les années précédentes et ratifiée par le directeur de l'intimée. L'annonce de l'audit est intervenue le 20 janvier 2004. Il n'y a donc pas de raison de considérer que la prime MBO 2003 aurait été fixée de manière précipitée ou incorrecte. L'appelant peut ainsi prétendre à son versement. En revanche, il n'a pas droit à un

versement au *pro rata* de la prime MBO 2004, dans la mesure où le règlement d'entreprise stipule expressément que les gratifications ne sont versées que pour autant que le contrat de travail n'ait pas été résilié avant la fin de l'année civile (pièce 6 p. 11 app.) et où la prime MBO sert particulièrement à rétribuer les personnes ayant au cours de l'exercice en question contribué aux résultats positifs de l'entreprise et du groupe auquel elle appartient (pièce 13 app.). Le démerite de l'appelant en 2004 et le fait que son licenciement et celui d'un autre responsable de l'intimée a engendré des frais supplémentaires, dès lors que la société mère a dû détacher d'urgence l'une de ses employés et le directeur d'une autre filiale pour assurer l'interim, s'opposent également à ce qu'il puisse prétendre au *pro rata* de la prime MBO 2004. Il est évident que le comportement de l'appelant n'a eu d'impact positif ni sur les résultats de la filiale suisse ni sur le groupe en 2004, de sorte qu'il ne peut prétendre à y participer. La prétention de l'appelant étant sur ce point infondée, il n'y a pas lieu d'ordonner la production des comptes 2004, comme le réclame l'appelant.

7. L'intimée oppose en compensation les montants de 14'000 fr., 13'550 fr. et 775 fr. 50 que l'appelant a reçus à la suite de l'ordre de paiement qu'il a donné le 11 mars 2004 ainsi que des sommes de 9'021 fr. 85 et 65 fr. 22 remises par chèque par l'intimée. La somme de 775 fr. 50 se rapporte aux frais de maintenance de la maison de vacances de l'appelant et n'a à l'évidence pas à être payée par l'intimée. La somme de 14'000 fr. constitue une partie de la prime MBO 2003 et devra donc être déduite de celle à laquelle l'appelant peut prétendre. Le montant de 13'550 fr., intitulé frais de représentation 2004, représente en réalité l'autre partie de la prime MBO 2003. Dès lors que la seconde partie de la prime ne peut être versée sous forme de participation aux frais, l'intimée peut également la déduire des sommes dues.
8. Finalement, l'appelant requiert la délivrance d'un nouveau certificat de travail. Celui établi par l'intimée conformément au jugement de première instance ne le satisfait pas. Il souhaiterait en recevoir un, non daté, au contenu suivant:

*« Nous attestons par la présente que Monsieur T\_\_\_\_\_ a été employé auprès de notre société en qualité de Administrative & Finance Manager et de Secrétaire de son Conseil d'administration durant la période du 1<sup>er</sup> août 1987 au 30 juin 2004.*

*La fonction de Administrative & Finance Manager comprend notamment les tâches suivantes :*

- *élaboration des rapports financiers ;*
- *élaboration du budget ;*
- *contrôle et maîtrise des coûts ;*
- *administration des ventes ;*
- *gestion des ressources humaines ;*
- *préparation des séances du Conseil d'Administration (procès-verbaux, rapports de gestion).*

*Le sens des responsabilités, de l'initiative et du dévouement a conduit Monsieur T\_\_\_\_\_ à assumer d'autres tâches telles que la gestion du système de contrôle de la qualité, la mise en œuvre de la politique informatique du groupe E\_\_\_\_\_ SA, le suivi de dossiers juridiques et la formation des Administrative & Finance Manager d'autres filiales du groupe E\_\_\_\_\_ SA.*

*Monsieur T\_\_\_\_\_ a toujours exécuté ses tâches avec la plus grande diligence et avec un succès qui lui ont valu les félicitations de ses collaborateurs et de son employeur.*

*Aux fins de la cotation en bourse de E\_\_\_\_\_ SA, les membres de la Direction de la filiale suisse ont été remplacés par des administrateurs proches de l'actionnariat du groupe E\_\_\_\_\_ SA. C'est donc pour des raisons économiques que la relation de travail entre Monsieur T\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_ a pris fin.*

*Monsieur T\_\_\_\_\_ quitte E\_\_\_\_\_ libre de tout engagement».*

- 8.1** L'intimée s'oppose à délivrer un tel certificat de travail, qui comporte des appréciations, selon elle, trop élogieuses et indique comme motif de départ une explication contraire à la réalité.
- 8.2** Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Ce document a pour but de favoriser l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet (ATF 129 III 177 consid. 3.2). Le choix de la formulation appartient à l'employeur; en doctrine, on admet que le travailleur ne peut en particulier exiger que soit repris le texte d'un précédent certificat intermédiaire, même si les circonstances n'ont pas changé fondamentalement depuis. Conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à l'employeur trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés. Il y a lieu de mentionner le motif de fin des rapports de travail si celui-ci est nécessaire à l'appréciation générale de l'image générale du travailleur. C'est l'employeur qui supporte le fardeau de la preuve de la délivrance d'un certificat, si le travailleur la conteste; ce dernier doit prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat différent de celui qui lui a été remis (arrêt TF np 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, consid. 6.1 et les nombreuses références citées).
- 8.3** En l'espèce, les ajouts souhaités par l'appelant au certificat de travail tel qu'il est formulé par les premiers juges se rapportent à la qualité de son travail ("sens des

responsabilités, de l'initiative et du dévouement", exécution des tâches avec la "plus grande diligence", succès "qui lui a valu les félicitations de ses collaborateurs et de son employeur") ainsi qu'à la cause de son départ. Dès lors que la formulation souhaitée par l'appelant au sujet de ce dernier point est contraire à la réalité objective, elle ne peut être reprise contre le gré de l'employeur dans le certificat de travail. Quant à l'appréciation du travail, il apparaît que les manquements reprochés à l'appelant ne sont pas compatibles avec le "sens des responsabilités, de l'initiative et du dévouement" ni "la plus grande" diligence et "les félicitations" que l'appelant souhaiterait voir figurer dans son certificat de travail. La formulation retenue par les premiers juges devra donc être confirmée. Il peut en revanche être donné suite à la requête de l'appelant que ledit certificat ne soit pas daté. Une datation largement postérieure à la fin des rapports de travail peut en effet susciter des questions de la part d'un éventuel employeur auxquelles l'appelant préférerait ne pas devoir s'exposer.

En conclusion, l'appel est partiellement bien fondé, et le jugement est donc réformé en ce sens que les montants suivants sont dus par l'intimée: 2'885 fr. 05 salaire jusqu'au 5 mars 2004, 2'091 fr. 60 pro rata du 13<sup>e</sup> salaire jusqu'au 5 mars 2004, 204 fr. 40 pro rata du 14<sup>e</sup> salaire jusqu'au 5 mars 2004, 68 fr. 96 indemnité forfaitaire jusqu'au 5 mars 2004, 31'615 fr. 41 vacances jusqu'au 5 mars 2004, 351 fr. 10 solde prime MBO 2002, 27'500 fr. prime MBO 2003, soit 64'647 fr. 56 bruts et 68 fr. 96 nets ainsi que l'intégralité des charges sociales sur les montants dus à titre de 13<sup>e</sup> et 14<sup>e</sup> salaire et de prime MBO. Ces montants portent intérêts à 5% depuis le 5 mars 2004, ce qui n'est pas contesté. Viennent en déduction les montants déjà versés ou indus suivants: 14'000 fr., 13'550 fr., 775 fr. 50, 9'021 fr. 85 et 65 fr. 22, soit au total 37'412 fr. 57.

9. Dès lors que l'appelant, qui réclamait environ 670'000 fr., succombe dans l'essentiel de ses conclusions, n'obtenant gain de cause que sur le paiement de la prime MBO 2003, le solde de celle de 2002 et la prise en charge par l'employeur des charges sociales sur les prestations des 13<sup>e</sup> et 14<sup>e</sup> salaire et de prime MBO, l'émolument d'appel sera laissé à sa charge (art. 78 LJP).

**PAR CES MOTIFS,**

**La Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes, groupe 4**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté par T\_\_\_\_\_ contre le jugement rendu le 5 septembre 2005 par le Tribunal de la juridiction des prud'hommes dans la cause C/28487/2004-4.

**Au fond :**

Admet l'appel et annule le jugement attaqué.

**Statuant à nouveau :**

Condamne E\_\_\_\_\_ à verser à T\_\_\_\_\_ les montants brut de 64'647 fr. 56 et net de 68 fr. 96 portant intérêts à 5% dès le 5 mars 2004, sous déduction des montants déjà perçus par T\_\_\_\_\_ d'au total 37'412 fr. 57.

Dit que E\_\_\_\_\_ supporte l'intégralité des charges sociales sur les montants dus à titre de 13<sup>e</sup> et 14<sup>e</sup> salaire et de prime MBO, qui totalisent 30'147 fr. 10.

Condamne E\_\_\_\_\_ à établir, sous la menace pour ses organes des peines et amendes prévues à l'art. 292 CP, un certificat de travail non daté à l'attention de T\_\_\_\_\_, dont le contenu sera le suivant :

« Nous attestons par la présente que Monsieur T\_\_\_\_\_ a été employé auprès de notre société en qualité de Administrative & Finance Manager et de Secrétaire de son Conseil d'administration durant la période du 1<sup>er</sup> août 1987 au 5 mars 2004.

La fonction de Administrative & Finance Manager comprend notamment les tâches suivantes :

- élaboration des rapports financiers ;
- élaboration du budget ;
- contrôle et maîtrise des coûts ;
- administration des ventes ;
- gestion des ressources humaines ;
- préparation des séances du Conseil d'Administration (procès-verbaux, rapports de gestion).

Monsieur T\_\_\_\_\_ a assumé d'autres tâches telles que la gestion du système de contrôle de la qualité, la mise en œuvre de la politique informatique du groupe E\_\_\_\_\_ SA, le suivi de dossiers juridiques et la formation des Administrative & Finance Manager d'autres filiales du groupe E\_\_\_\_\_ SA.

Monsieur T\_\_\_\_\_ a exécuté ces tâches avec diligence et succès ».

Laisse l'émolument d'appel à la charge de T\_\_\_\_\_.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

La présidente