

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 21 novembre 2018

---

Composition : M. ABRECHT, président  
M. Colombini et Mme Merkli, juges  
Greffier : M. Grob

\*\*\*\*\*

**Art. 336 al. 1 CO**

Statuant sur l'appel interjeté par **A.L.**\_\_\_\_\_, à [...], demandeur, contre le jugement rendu le 11 juin 2018 par la Chambre patrimoniale cantonale dans la cause divisant l'appelant d'avec **A.**\_\_\_\_\_  
**SA**, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 11 juin 2018, dont les considérants écrits ont été adressés aux parties pour notification le 17 août 2018, la Chambre patrimoniale cantonale a rejeté la conclusion I de la demande déposée le 14 décembre 2011 par A.L. \_\_\_\_\_ contre A. \_\_\_\_\_ SA, modifiée lors de l'audience de premières plaidoiries du 10 octobre 2014 et lors de l'audience de plaidoiries finales du 22 mai 2018 (I), a dit qu'A. \_\_\_\_\_ SA devait délivrer à A.L. \_\_\_\_\_ un certificat de travail ayant la teneur suivante : (...) (II), a mis les frais judiciaires, arrêtés à 11'735 fr., à la charge de A.L. \_\_\_\_\_ (III), a dit que ce dernier devait paiement à A. \_\_\_\_\_ SA d'un montant de 12'000 fr. à titre de dépens, les sûretés étant libérées à due concurrence de ce montant (IV), et a rejeté toute autre ou plus ample conclusion (V).

En droit, les premiers juges, statuant sur la conclusion I de A.L. \_\_\_\_\_ tendant au paiement par son ancien employeur A. \_\_\_\_\_ SA d'une indemnité pour congé abusif correspondant à six mois de salaire, ont considéré en substance que les raisons pour lesquelles l'employeur avait décidé de mettre un terme au contrat de travail, soit des problèmes organisationnels et comportementaux de l'intéressé, avaient un lien avec le rapport de travail et que l'employé avait été invité à plusieurs reprises avant le licenciement à remédier à ces problèmes, en particulier à l'occasion des entretiens d'évaluation 2009 et 2010, d'un entretien du 8 février 2011 et d'un courrier d'avertissement du 10 février 2011, de sorte que le congé signifié au prénommé le 20 mars 2011 n'était pas abusif et n'était pas intervenu de manière abrupte. Ils ont précisé que le fait que le licenciement était intervenu le 20 mars 2011, alors que l'employeur avait préalablement accordé à A.L. \_\_\_\_\_ un délai au 9 mai 2011 pour changer son comportement, ne permettait pas non plus de retenir que le congé était abusif, dès lors que l'employeur avait le droit de changer d'avis sans que cela constitue une atteinte à la personnalité du travailleur ou un comportement contraire aux règles de la bonne foi.

**B.** Par acte du 19 septembre 2018, A.L. \_\_\_\_\_ a interjeté appel contre le jugement précité, en concluant, sous suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens qu'A. \_\_\_\_\_ SA lui doit paiement d'un montant de 66'192 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juillet 2011, que les frais judiciaires soient mis intégralement à la charge d'A. \_\_\_\_\_ SA et que cette dernière lui doive de pleins dépens de première et deuxième instances.

**C.** La Cour d'appel civile retient les faits pertinents suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

**1.** A. \_\_\_\_\_ SA (ci-après : la défenderesse ou l'intimée) est une société anonyme dont le siège est à [...]. Son but est de fournir des conseils, services et autres prestations pour la mise en valeur et l'exploitation des droits de propriété matérielle, intellectuelle, industrielle ou immatérielle, y compris les activités de marketing, de promotion et de valorisation de ces droits, sous toutes leurs formes, notamment télévisuelles, dans le cadre de [...].

**2.** Par contrat du 24 mai 2006, A.L. \_\_\_\_\_ (ci-après : le demandeur ou l'appelant), avocat de formation, a été engagé par la défenderesse en qualité de « business affairs manager », pour un salaire annuel de 115'000 fr. versé quatorze fois l'an. A ce titre, il devait notamment s'occuper des contrats de sponsoring et de licence conclus entre le W. \_\_\_\_\_ et ses partenaires commerciaux, traiter des aspects juridiques et de marketing entre le W. \_\_\_\_\_ et [...] et, plus généralement, leur apporter un soutien juridique, notamment en droit commercial.

Lors de son engagement, le demandeur a reçu un descriptif de poste (« job description ») qui correspondait à son profil d'avocat spécialisé en droit commercial.

**3.** Il ressort des déclarations des parties et de celles de plusieurs témoins que le demandeur a dans un premier temps travaillé sous la responsabilité d'O.\_\_\_\_\_ pour la partie commerciale de sa fonction et sous celle de [...], avocat et responsable de l'opération à [...], pour la partie juridique. U.\_\_\_\_\_, manager de même rang qu'O.\_\_\_\_\_ et qu'Y.\_\_\_\_\_, responsable du département juridique, s'occupait de toute la partie financière de la défenderesse et, à ce titre, des opérations en relation avec les promotions et les bonus concernant le demandeur ; il travaillait avec l'équipe des ressources humaines pour ces points en particulier. S'agissant des contrats de licence, U.\_\_\_\_\_ s'occupait de la partie financière et O.\_\_\_\_\_ de la négociation avec les partenaires commerciaux, tandis que le demandeur était chargé de formaliser les contrats au niveau juridique.

Souvent en voyage, O.\_\_\_\_\_ était régulièrement amené à s'absenter du bureau dans l'accomplissement de ses tâches. Son style de management consistait à responsabiliser les personnes pour atteindre les objectifs plutôt que de faire du « micro-management ». Il travaillait depuis longtemps pour la défenderesse et, pour lui, tout le monde devait y travailler de manière autonome. Les membres de l'équipe étant souvent en déplacement, la communication se faisait alors par courriel et téléphone. O.\_\_\_\_\_ donnait ses instructions au demandeur par courriel et vidéoconférence concernant le contenu des contrats et les délais. De l'avis d'U.\_\_\_\_\_, qui était généralement mis en copie des courriels adressés au demandeur, les instructions d'O.\_\_\_\_\_ sur le contenu des contrats à formaliser étaient suffisamment précises.

**4.** Le 7 mars 2007, le contrat de travail du demandeur a fait l'objet d'un amendement, le salaire étant porté à 8'570 fr. versé quatorze fois l'an, soit 119'980 fr. par an. Dans cet amendement, dont l'entrée en vigueur était prévue le 1<sup>er</sup> mars 2007, il était également indiqué que le demandeur occuperait désormais le poste de « Business Affairs (Licensing) Manager ».

**5.** En septembre 2009, le demandeur a été transféré dans le département juridique. A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2009, il a été assigné, avec son accord, à la fonction de « marketing counsel manager ». En cette qualité, les tâches du demandeur consistaient principalement à offrir au W.\_\_\_\_\_, aux [...] ainsi qu'aux [...] un soutien juridique (formalisation des contrats, vérification de la rédaction et suivi des contrats) dans le domaine du marketing. Le demandeur est alors passé sous les ordres et la supervision d'Y.\_\_\_\_\_, responsable du département juridique.

Ce changement était dû à des motifs structurels ou d'organisation interne. Le demandeur a postulé à cette fonction et a été engagé. D'après R.\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines pour la défenderesse, à chaque changement de poste, le demandeur recevait une description de fonction qui expliquait ses tâches, son rôle et ses responsabilités, ce qui a également été confirmé par U.\_\_\_\_\_.

Y.\_\_\_\_\_ était basée à [...] et voyageait beaucoup moins qu'O.\_\_\_\_\_ dans sa fonction ; elle était plus disponible au bureau et était très structurée. Son style de management était différent de celui d'O.\_\_\_\_\_ dans la mesure où il était plus directif et plus encadrant.

**6.** Le 11 novembre 2009, le contrat de travail du demandeur a fait l'objet d'un nouvel amendement, selon lequel l'intéressé devait occuper le poste de « Marketing Counsel » à compter du 1<sup>er</sup> mars 2010.

Le 16 novembre 2009, le demandeur a signé un document intitulé « descriptif de poste » (« job description ») concernant la fonction de « marketing counsel manager ».

**7.** Selon son rapport d'évaluation pour l'année 2009 établi le 6 janvier 2010, document contresigné par l'intéressé, les performances du demandeur pour la période considérée ont été jugées suffisantes (note « B »), cette appréciation signifiant qu'il n'avait accompli ses objectifs que partiellement. Il ressort des commentaires inscrits par l'évaluateur au regard des différentes rubriques relatives à l'« évaluation des

compétences » que le demandeur « devrait améliorer sa collaboration avec ses pairs et managers car ses manières sont parfois perçues comme inappropriées » (rubrique « Respect des personnes » considérée comme ne correspondant que partiellement aux attentes), que la défenderesse attendait « plus de coopération et de proactivité de la part [du demandeur] » et que si les difficultés rencontrées en raison des changements de postes étaient comprises, l'intéressé « devait maintenant assumer pleinement son nouveau rôle et se montrer plus indépendant » (rubrique « Proactivité » considérée comme ne correspondant que partiellement aux attentes), que le demandeur « devrait chercher à améliorer l'exactitude au niveau rédactionnel » (rubrique « Communication » considérée comme ne correspondant que partiellement aux attentes), qu'il « devrait mieux planifier son travail, chercher à se fixer les bonnes priorités et exécuter son travail en fonction de ces priorités » (rubrique « Gestion de projets / Opérations » considérée comme ne correspondant que partiellement aux attentes), qu'il « est parfois distrait et devrait être plus concentré sur son travail afin de l'exécuter avec moins d'erreurs » (rubrique « Qualité du travail » considérée comme ne correspondant que partiellement aux attentes), que la « personnalité extravertie [du demandeur] peut parfois être interprétée comme un manque de concentration et de sérieux » et qu'il « doit travailler à regagner la confiance au niveau professionnel » (rubrique « Responsabilisation » considérée comme ne correspondant que partiellement aux attentes).

L'appréciation de l'évaluateur était libellée comme suit :

« A.L. \_\_\_\_\_ a envie d'apprendre et de s'améliorer. Il a eu des défis à relever cette année en raison du changement de sa position mais nous souhaiterions qu'il soit plus impliqué et qu'il livre un travail de qualité. Il a besoin de faire des efforts pour créer des relations de confiance avec ses collègues en fournissant une assistance juridique adéquate et professionnelle. ».

Jusqu'alors, le demandeur n'avait fait l'objet d'aucun blâme ni d'avertissement.

**8.** Pour l'année 2009, le demandeur a perçu un bonus de 7'000 fr., correspondant à la gratification versée aux employés ayant atteint leurs objectifs seulement de manière partielle.

D'après P.\_\_\_\_\_, à sa connaissance, la défenderesse faisait dépendre le versement du bonus de la signature du rapport d'évaluation. Il a toutefois précisé qu'il travaillait pour le W.\_\_\_\_\_ et pas pour la défenderesse, de sorte que les procédures pouvaient très bien être différentes. Pour sa part, il devait signer son rapport d'évaluation chaque année. D'après lui, l'engagement était conditionné à la signature de ce rapport et il pensait qu'il ne serait pas imaginable de ne pas signer ledit rapport et de s'attendre à continuer à travailler. La manière dont les déclarations du témoin P.\_\_\_\_\_ ont été appréciées par l'autorité précédente sera discutée ci-après (cf. *infra* consid. 3.2).

R.\_\_\_\_\_ a déclaré que le fait de ne pas signer l'évaluation n'impactait pas sur le paiement du bonus, précisant que les évaluations avaient lieu en novembre-décembre et le paiement du bonus en mars, de sorte que la défenderesse « avait largement le temps de reprendre les évaluations avant de verser le bonus », et que le fait de ne pas signer l'évaluation n'était à sa connaissance pas perçu comme un manque de respect qui aurait une influence sur le montant du bonus.

**9.** U.\_\_\_\_\_, Y.\_\_\_\_\_, X.\_\_\_\_\_, chef des ressources humaines, et I.\_\_\_\_\_, juriste, ont indiqué que le demandeur devait être étroitement suivi et supervisé et que son travail ne présentait pas toujours la qualité attendue. Il y avait une distinction entre la qualité de son travail et celle du reste de l'équipe.

D'après Y.\_\_\_\_\_, le demandeur comprenait ses instructions mais ne parvenait pas forcément à exécuter le travail conformément à celles-ci.

Selon U.\_\_\_\_\_, le demandeur rencontrait des problèmes d'organisation et de suivi des dossiers et ne se conformait pas à la méthodologie de travail qui prévalait au sein de l'entreprise.

Pendant la première période durant laquelle le demandeur était sous sa supervision, Y.\_\_\_\_\_ a pu constater des points qui allaient très bien et d'autres qui n'allaient pas. Elle en aurait souvent parlé avec l'intéressé lors des entretiens qu'ils avaient régulièrement ; il s'agissait de problèmes de qualité du travail, de ponctualité et d'attitude. Y.\_\_\_\_\_ a relevé que le demandeur avait fait des efforts pendant une certaine période mais que, dès l'été 2010, moment où il avait été question du transfert de l'intéressé vers le département commercial, il y avait eu un relâchement total. Cela avait été comme un retour en arrière.

R.\_\_\_\_\_ était également d'avis que, lorsqu'il était supervisé par Y.\_\_\_\_\_, le demandeur avait connu des hauts et des bas.

**10.** Dès septembre 2010, le demandeur a de nouveau occupé un poste plus commercial (négociation de contrats avec les partenaires) et a derechef travaillé dans l'équipe d'O.\_\_\_\_\_. Le demandeur connaissait les membres de sa nouvelle équipe pour avoir déjà travaillé avec eux dans le poste qu'il occupait initialement auprès de la défenderesse.

**11.** Aux dires de B.\_\_\_\_\_ et de M.\_\_\_\_\_, la période allant de la fin de l'année 2010 au début de l'année 2011 a été difficile pour le demandeur.

A cette époque, B.\_\_\_\_\_ était responsable de la vente au détail et des licences pour le C.\_\_\_\_\_. Le demandeur était son homologue au W.\_\_\_\_\_ et l'aidait en lui expliquant le fonctionnement des droits de licence et comment protéger les marques du W.\_\_\_\_\_ sur la gamme de produits à leur disposition pour les [...]. Ils ont travaillé en étroite collaboration pendant un certain nombre d'années sur le programme de licences pour [...]. B.\_\_\_\_\_ a expliqué que la période précédant toute édition des [...] était une période relativement difficile

parce qu'il fallait trouver le financement. S'agissant des licences pour [...], il fallait trouver environ 100 millions de £ de recettes. Fin 2010/début 2011, le C.\_\_\_\_\_ avait essayé d'utiliser les droits internationaux avec différents [...] du monde entier pour générer des revenus supplémentaires. Au sein du W.\_\_\_\_\_, un service dirigeait les [...]. D'après B.\_\_\_\_\_, le demandeur essayait de travailler avec eux pour obtenir les droits de licences qui étaient nécessaires dans le domaine et avait beaucoup de mal à les obtenir. La personne qui dirigeait ledit service ne voulait pas faire avancer ce programme. B.\_\_\_\_\_ a relevé que le demandeur se donnait du mal pour y parvenir, mais n'y arrivait pas. Le demandeur lui avait dit que c'était parce qu'il se retrouvait pour ainsi dire bloqué en interne dans son action.

Pendant la période de mars 2009 à septembre 2012, M.\_\_\_\_\_ était employée au C.\_\_\_\_\_ en tant que gestionnaire des licences et le demandeur était son interlocuteur au sein du W.\_\_\_\_\_ pour tout ce qui concernait leur activité et nécessitait l'approbation du W.\_\_\_\_\_. La pression commençait à monter pour les [...] et elle entretenait des échanges réguliers avec le demandeur, principalement par courrier électronique (chaque semaine) et par téléphone (au moins une fois par semaine). Entre 60 et 65 sociétés différentes avaient été engagées pour produire des marchandises estampillées [...]. Les contrats devaient être soumis au demandeur pour approbation, le W.\_\_\_\_\_ ayant un droit d'approbation sur les supports marketing et les produits. D'après M.\_\_\_\_\_, le W.\_\_\_\_\_ était une organisation centrée sur les procédures et très à cheval sur la hiérarchie. Certaines personnes avaient un état d'esprit très commercial et un point de vue progressiste, tandis que d'autres étaient plus concentrées sur le maintien du statu quo. Pour [...], le C.\_\_\_\_\_ avait ressenti une certaine frustration par rapport à des demandes qui leur paraissaient simples et sur la façon dont elles étaient traitées à l'autre bout de la chaîne. C'était très difficile et frustrant pour toutes les personnes concernées et particulièrement pour le demandeur, qui essayait de faire avancer les choses au nom de [...]. M.\_\_\_\_\_ ne prenait pas part aux conversations que le demandeur avait avec ses collègues du W.\_\_\_\_\_ et sa hiérarchie. Toutefois, de son point de vue,

l'intéressé n'avait probablement pas le soutien qu'elle aurait aimé avoir si elle avait été à sa place. La prénommée a ajouté que le demandeur avait travaillé extrêmement dur en leur nom pour [...]. C'était un collègue auquel on pouvait faire confiance. Il s'était toujours montré honnête dans ses réponses et sa façon de traiter avec eux. Selon elle, il avait fait tout ce qu'il avait pu sur tout ce qu'il avait dit qu'il ferait. Elle n'a pas eu de problème ou de souci avec lui sur le plan personnel ou professionnel, que ce soit dans leurs interactions quotidiennes ou sur le travail en général qu'il effectuait pour eux. A son avis, il avait fait du bon travail dans des circonstances difficiles ; elle avait été déçue lorsqu'il a été démis de ses fonctions.

**12.** P. \_\_\_\_\_ a indiqué que son expérience de travail au sein du W. \_\_\_\_\_ n'avait pas été très heureuse et que le harcèlement y était courant. Il a affirmé avoir appris le mot « mobbing » en travaillant là-bas. Il y avait selon lui beaucoup de harcèlement mesquin, une culture du lieu de travail impliquant du harcèlement et l'exclusion de personnes. La manière dont les déclarations du témoin P. \_\_\_\_\_ ont été appréciées par l'autorité précédente sera discutée ci-après (cf. *infra* consid. 3.2).

**13.** Selon son rapport d'évaluation pour l'année 2010 établi le 28 janvier 2011, document contresigné par l'intéressé, les performances du demandeur pour l'année 2010 ont été jugées suffisantes (note « B »), cette appréciation signifiant qu'il n'avait accompli ses objectifs que partiellement. Il ressort des commentaires inscrits par l'évaluateur au regard des différentes rubriques relatives à l'« évaluation des compétences » que le demandeur « a fait de bons efforts au début de l'année pour améliorer son attitude et ce point a été reconnu par l'ensemble de l'organisation » et qu'au « cours des derniers mois, il a relâché ces effort (sic) et [le demandeur] agit parfois d'une manière qui n'est pas respectueuse à l'égard de ses collègues » (rubrique « Respect des personnes » considérée comme ne correspondant que partiellement aux attentes), qu'il « y a eu deux [demandeurs] au cours de cette année », l'un « dévoué, concentré et désireux de s'améliorer » et l'autre « distrait, déconcentré » (rubrique « Engagement » considérée comme ne

correspondant que partiellement aux attentes), que « l'attitude [du demandeur] dans le cadre du travail peut parfois être perçue comme arrogante » et qu'il devait « s'attacher à améliorer cet aspect » (rubrique « Comportement social » considérée comme ne correspondant que partiellement aux attentes), que l'intéressé « ne s'attache pas suffisamment aux détails », qu'il « considère les choses en gros mais devrait s'attacher à livrer un travail fini de haute qualité » et que son « travail a souvent besoin d'être revu et corrigé ce qui n'est pas satisfaisant au poste qu'il occupe » (rubrique « Qualité du travail » considérée comme ne correspondant que partiellement aux attentes), que son « attitude peu professionnelle parfois nuit à sa capacité à servir d'exemple » (rubrique « Montre l'exemple » considérée comme ne correspondant que partiellement aux attentes), et que la « personnalité extravertie [du demandeur] peut parfois être interprétée comme un manque de respect » et qu'il « doit être encadré de près car il ne prend pas toujours pleinement ses responsabilités » (rubrique « Responsabilisation » considérée comme ne correspondant que partiellement aux attentes).

L'appréciation de l'évaluateur était libellée ainsi :

« La performance annuelle de A.L.\_\_\_\_\_ lui vaut un B [Réd. suffisant]. Toutefois, l'année peut être divisée en deux parties. Le début de l'année pourrait être évalué par un C [Réd. bien] tandis que la seconde partie pourrait être évaluée par un A [Réd. insuffisant]. Ceci n'est pas acceptable et A.L.\_\_\_\_\_ doit améliorer sa performance professionnelle immédiatement. ».

**14.** D'après U.\_\_\_\_\_, qui a participé à l'entretien d'évaluation du demandeur pour l'année 2010, des remarques avaient été faites à celui-ci concernant son comportement ; il lui avait notamment été reproché d'être irrespectueux. Le prénommé a expliqué que le demandeur avait une attitude assez hautaine dans sa façon de parler et de se comporter physiquement, montrant qu'il n'avait pas de respect et qu'il était arrogant, faisant sentir à ses collègues qu'il était supérieur. Ces problèmes de comportement ont été confirmés par Y.\_\_\_\_\_ et O.\_\_\_\_\_. U.\_\_\_\_\_ a encore indiqué que certains de ses collègues étaient à l'aise avec le

demandeur et d'autres pas. A cet égard, I.\_\_\_\_\_, qui travaillait au même étage et qui a collaboré avec lui sur les contrats de licence ainsi que sur les relations avec les [...] et les [...], a déclaré que ses rapports avec le demandeur étaient cordiaux.

U.\_\_\_\_\_ a ajouté que le demandeur manquait de professionnalisme s'agissant de sa façon de suivre ses dossiers, de communiquer, de s'intégrer dans son bureau et de parler à ses collègues. Il devait être « micro-managé » par ses chefs et le travail qu'il fournissait n'avait pas le niveau de qualité attendu. Depuis son retour dans le département d'O.\_\_\_\_\_, le comportement du demandeur s'était aggravé et il était devenu difficile de travailler avec lui dès lors que l'organisation de son travail était mauvaise et que sa présence dans les bureaux était insuffisante. L'absence de respect des horaires de travail bloqués ainsi qu'un manque de ponctualité ont aussi été rapportés par U.\_\_\_\_\_, R.\_\_\_\_\_, Y.\_\_\_\_\_ et O.\_\_\_\_\_. Ce dernier a par ailleurs précisé que le demandeur avait beaucoup de responsabilités, notamment concernant les licences de l'entreprise, et qu'il s'agissait d'une problématique complexe que le demandeur n'avait jamais vraiment maîtrisée. Même si O.\_\_\_\_\_ a souligné que le demandeur était fort intellectuellement, son travail était incomplet, négligé et non représentatif pour une entreprise comme la défenderesse. Le demandeur devait constamment être supervisé et n'assumait pas ses responsabilités. N'étant pas très habile dans la communication, le demandeur avait causé un grand nombre de problèmes, à l'intérieur et à l'extérieur, par sa manière de travailler et d'être. La défenderesse avait dû engager un expert pour résoudre les problèmes créés par le demandeur.

I.\_\_\_\_\_ a déclaré que le demandeur avait parfois une attitude très désinvolte qui pouvait être très désagréable et se traduire par des retards ou des contrats pas finalisés et des informations non communiquées, un peu bâclées. Elle a ajouté que ce comportement s'était accentué au fil du temps et pouvait engendrer des problèmes dans la gestion des dossiers et heurter certaines personnes qui prenaient leur travail très au sérieux.

Aux dires de R.\_\_\_\_\_, il a été rapporté à plusieurs reprises dans les évaluations du demandeur en 2009 et 2010 que son comportement n'était pas le comportement attendu d'un collaborateur de la défenderesse. On lui reprochait de l'arrogance, de l'excentricité et le manque de respect de certaines règles.

U.\_\_\_\_\_ a encore expliqué que le demandeur était assez excentrique et que son bureau était rempli d'affaires personnelles (chaussures, vélo) et de dossiers. S'agissant de l'excentricité du demandeur, O.\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il avait atteint un point où un grand nombre de choses, pas seulement le vélo et son habillement, mais aussi ses relations avec les collègues et son attitude personnelle, généraient des conflits grandissants. Son bureau était dans un terrible désordre, le demandeur ne se présentait pas à certaines réunions, il ne portait pas une attention soutenue dans les réunions auxquelles il participait, il ne manifestait pas d'intérêt pour ce qui était dit et dessinait sur des papiers.

I.\_\_\_\_\_ et Y.\_\_\_\_\_ ont confirmé le caractère excentrique du demandeur tout en précisant qu'il était une personne sympathique.

P.\_\_\_\_\_ a lui aussi relevé que le demandeur détonnait (« stood out ») avec la culture du W.\_\_\_\_\_. Selon lui, le demandeur avait immédiatement été catalogué en tant qu'anglais excentrique. D'après P.\_\_\_\_\_, n'importe quelle remarque indépendante était considérée comme de l'arrogance. Les employés devaient rentrer dans le rang. A son sens, le W.\_\_\_\_\_ pouvait être une mauvaise place de travail et traiter ses employés assez brutalement. La manière dont les déclarations du témoin P.\_\_\_\_\_ ont été appréciées par l'autorité précédente sera discutée ci-après (cf. *infra* consid. 3.2).

**15.** Quelques jours après l'établissement du rapport d'évaluation 2010, soit le 1<sup>er</sup> février 2011, le demandeur a écrit le courriel suivant à O.\_\_\_\_\_, intitulé « progression rapide » :

« Je commence à vraiment m'inquiéter concernant la manipulation des processus, et ceci devrait être souligné.

Il semble que nous arrivons à un blocage, plus de personnes inexpérimentées sont engagées, au lieu de prendre une décision. Je fais des insomnies depuis qu'U.\_\_\_\_\_ a quitté la réunion il y a deux semaines, tout est à l'arrêt et j'ai perdu le contrôle, ce qui me met dans une situation très difficile. Si je suis le responsable pour délivrer des licences, je ne vais plus pouvoir y arriver si cela continue.

[...] et [...] (une avocate junior) sont les dernières personnes impliquées et U.\_\_\_\_\_ qui, j'avais cru comprendre, devait en principe se retirer et laisser [...] travailler sur [...], s'est également engagé, ce qui tout en prolongeant le délai, ajoute de la confusion et de la procédure.

Sois assez aimable d'en discuter. ».

**16.** Une séance a eu lieu le 8 février 2011 en présence du demandeur, d'U.\_\_\_\_\_ et de R.\_\_\_\_\_. Le manager du demandeur, O.\_\_\_\_\_, n'a pas pu y assister, car il était en déplacement à [...].

Le procès-verbal de cette réunion avait la teneur suivante :

« La réunion est prévue pour 11h00 à la sale (sic) de réunion [...] et A.L.\_\_\_\_\_ se présente à 11h10 après qu'U.\_\_\_\_\_ l'ait cherché (sic).

R.\_\_\_\_\_ fait part à A.L.\_\_\_\_\_ de la raison pour la quelle (sic) cette réunion a lieu. Elle est en relation avec ses deux évaluations annuelles ou (sic) il a remporté un B pour 2009 et 2010 en raison de son attitude et la qualité médiocre de son travail.

U.\_\_\_\_\_ informe A.L.\_\_\_\_\_ qu'il représente [...], Y.\_\_\_\_\_ et O.\_\_\_\_\_ à cette réunion [recte]. Il ajoute aux commentaires de R.\_\_\_\_\_ que ceci est inacceptable et ne peut pas continuer. Des collègues se plaignent et ne veulent pas travailler plus longtemps avec A.L.\_\_\_\_\_.

A.L.\_\_\_\_\_ explique qu'il était bien dirigé durant les 8 premiers mois de 2010 sous la responsabilité de Y.\_\_\_\_\_ mais dès qu'il a été transféré au Développement des affaires sous la direction de O.\_\_\_\_\_, il ignorait ce qu'on attendait de lui en termes d'objectifs et de qui il répondait (sic). Il a également mentionné qu'il luttait avec ténacité et aurait résolu plusieurs affaires. A.L.\_\_\_\_\_ dit avoir besoin d'être guidé.

U.\_\_\_\_\_ informe A.L.\_\_\_\_\_ qu'il ne peut continuer à être dirigé pour les micro actes et qu'il doit être responsable de son travail, de sa gestion et de ses décisions.

R.\_\_\_\_\_ informe A.L.\_\_\_\_\_ qu'il dispose de 3 mois pour changer d'attitude et améliorer la qualité de son travail. Il recevra un courrier recommandé en guise d'avertissement.

R.\_\_\_\_\_ demande à A.L.\_\_\_\_\_ : avez-vous pris note ou, comprenez-vous ce qui est attendu de vous ?

A.L.\_\_\_\_\_ répond : Non, je ne sais pas ce que l'on attend de moi.

A.L.\_\_\_\_\_ demande à ce que ces objectifs soient clarifiés pour les 3 mois à venir.

R.\_\_\_\_\_ répète qu'il doit modifier son attitude, améliorer son travail et sa gestion.

Les évaluations de 2009 et 2010 signés (sic) par A.L.\_\_\_\_\_ sont jointes à ce PV et en font partie intégrante.

La réunion prend fin à 11:55. ».

Le demandeur a admis en procédure que lors de cette séance, il lui avait été répété que son travail ne donnait pas satisfaction, comme le démontraient ses évaluations pour les années 2009 et 2010, qu'il avait été requis de mieux gérer son travail et de respecter les échéances qui lui étaient imparties, qu'il lui avait été rappelé de travailler en équipe et de se référer à ses supérieurs avant toute prise de décision, qu'il lui avait également été demandé de travailler de façon plus transparente et de documenter les tâches qu'il accomplissait et qu'il lui avait en outre été signalé qu'il allait recevoir un avertissement par courrier recommandé.

**17.** Le 9 février 2011, à 1h34, le demandeur a adressé à O.\_\_\_\_\_ le courriel suivant :

« O.\_\_\_\_\_,

Je rentre à la maison aujourd'hui.

Je ne parviens pas à faire face aux situations déplaisantes en permanence et ne parviens pas à me concentrer.

Tu avais raison de te faire du souci pour mon état d'esprit. Il semblerait que ta réunion de travail n'a pas eu le résultat escompté et n'a pas arrangé grand-chose en l'occurrence.

Hier, j'ai eu la confirmation que tout ne vas (sic) pas bien. J'ai encore eu des insomnies la nuit dernière, et la folie, aujourd'hui, ne diminue pas ; avec plus de critiques et de remarques cinglantes et agressives et des comportements passifs et agressifs. C'est comme tu le sais

bien, de l'intimidation d'équipe. Tout ce que j'essaie faire (sic) est de régler les problèmes. J'ai essayé de parler de ces problèmes en septembre, octobre, novembre et décembre l'an dernier et en fin de compte ceci a déclenché une crise en décembre et depuis, les critiques et désagréments ont commencé. J'ai maintenant le sentiment que U. \_\_\_\_\_ m'a retiré toute capacité à faire mon travail et toute ma confiance en moi et bien que ceci était supposé être le résultat de la réunion très agressive avec les RH, il n'a défini aucun objectif précis autre que mon "attitude" qui semble être une cible très mobile et personnelle. Il a également dit que je ne devais pas m'adresser à "mon copain O. \_\_\_\_\_".

Finalement, ils ont gagné, je pense qu'il est parvenu à ce à quoi il voulait parvenir grâce à la provocation continue et aux attaques personnelles, aux coups d'oeils (sic) réprobateurs et remarques désobligeantes.

J'aimerais (sic) beaucoup venir te voir pour en parler, je n'ai aucun soutien ici. ».

Par courriel du même jour, envoyé à 11h23, O. \_\_\_\_\_ lui a donné « rendez-vous au bureau » le lendemain matin.

Le même jour également, à 11h43, U. \_\_\_\_\_ a écrit ce qui suit au demandeur :

« J'ai besoin des versions finales des projets. Ces deux consultants travaillent pour le W. \_\_\_\_\_ et non pas pour les Services de télévision et de marketing du W. \_\_\_\_\_ (A. \_\_\_\_\_ SA). Toutes les activités en matière de philatélie se font avec le W. \_\_\_\_\_ et non avec A. \_\_\_\_\_ SA.

De plus, il est difficile d'examiner et de comparer aux normes du W. \_\_\_\_\_, car il n'y a pas de suivi des modifications.

Veillez m'envoyer un courriel lorsque vous pourrez confirmer qu'il s'agit des versions finales. ».

**18.** Le 10 février 2011, à 7h45, le demandeur a écrit à O. \_\_\_\_\_ qu'il avait rendez-vous chez le médecin à 9h30 et qu'il serait au [...] à 10h30, ensuite de quoi il avait l'intention de rentrer chez lui car était indisposé (« I am feeling so under the weather »).

Le même jour, le Dr E. \_\_\_\_\_ a établi un certificat dans lequel il a déclaré que l'incapacité de travail du demandeur avait débuté le 10 février 2011 et que la durée probable de cette incapacité était de sept

jours ; il a indiqué, s'agissant de la reprise du travail, « réévaluation le 17 février 2011 ».

**19.** Le 10 février 2011 également, la défenderesse a adressé au demandeur un courrier recommandé ayant la teneur suivante :

« **Avertissement**

Cher Monsieur A.L. \_\_\_\_\_,

Suite à la réunion que vous avez eue avec Madame R. \_\_\_\_\_ et Monsieur U. \_\_\_\_\_ le 8 février 2011 concernant la qualité de votre travail et votre conduite, comme mentionné dans vos évaluations de 2009 et 2010, lesquelles sont signées par vous-même, nous constatons que votre travail est peu satisfaisant. En effet, vous ne prenez pas les responsabilités inhérentes à votre fonction et nous constatons un manque de professionnalisme dans l'accomplissement de vos tâches.

Du reste, votre attitude déplaisante et le manque de respect vis-à-vis de vos collègues et supérieurs est inacceptable.

En conséquence, nous vous accordons jusqu'au 9 mai 2011, date de notre prochaine réunion, pour remédier à la situation, faute de quoi, nous nous verrons dans l'obligation de prendre des mesures plus restrictives et vous donner votre congé.

Pour votre information, le présent avertissement sera mis dans votre dossier. ».

**20.** Du 10 au 25 février 2011, le demandeur a été en incapacité de travail à 100%.

Il a ensuite prolongé son repos par deux semaines de vacances préalablement organisées.

Le 14 mars 2011, le demandeur a repris le travail.

Le 15 mars 2011, le Dr E. \_\_\_\_\_ a établi un certificat médical ayant la teneur suivante :

« Je soussigné, Docteur E. \_\_\_\_\_, certifie avoir reçu en urgence le patient susmentionné le 10 février 2011.

Celui-ci présentait un état anxieux majeur avec un retentissement psychologique et physique en rapport avec une situation professionnelle stressante depuis 3 mois particulièrement.

Son état d'anxiété aigu a nécessité une interruption de travail du 10 février au 25 février 2011 à 100 %.

Il a ensuite prolongé son repos par deux semaines de repos supplémentaire précédemment organisée (sic).

A la réévaluation ce jour, le 15 mars, il peut reprendre son activité professionnelle. ».

**21.** Le 17 mars 2011, le demandeur a adressé à O.\_\_\_\_\_ le courriel suivant :

« Cher O.\_\_\_\_\_,

Ce mail est inquiétant :

Nous devons tous les deux établir qui fait quoi avant que je n'y sois propulsé à nouveau. Le fait que je pourrais être remis dans cette dynamique malsaine avec U.\_\_\_\_\_ m'inquiète et le fait que je ne sache pas exactement qui fait quoi, et U.\_\_\_\_\_ se comportant de manière déplaisante comme l'a fait avant le 9 février avec [...] également, qui lui est peu conscient du plan, et suit tout simplement U.\_\_\_\_\_ et se laissant influencer et acceptant tout ce qu'il propose.

Je reviens sur mon courriel, lorsque je suis parti, alors que des remarques sarcastiques, un comportement déplaisant et agressif et des relations avec U.\_\_\_\_\_ et I.\_\_\_\_\_ m'ont finalement mis hors course.

Je me retrouve au point de départ et ne me sens pas à l'aise à l'idée de me retrouver dans cette situation si des objectifs clairs ou des rôles définis me font défaut.

Je serais heureux d'avoir tes conseils demain lorsque nous nous pencherons sur la situation de [...] et [...]. ».

**22.** Par courrier du 21 mars 2011 portant l'en-tête du W.\_\_\_\_\_, [...], directeur de la défenderesse, et X.\_\_\_\_\_ ont signifié ce qui suit au demandeur :

« **Fin des rapports de travail**

Cher Monsieur A.L.\_\_\_\_\_,

A plusieurs reprises vous avez été averti que votre comportement vis-à-vis de vos collègues n'était pas acceptable. Vous avez été

particulièrement invité, à montrer plus de respect à vos collègues. Vous avez également été informé que la qualité de votre travail était insuffisante.

Le 8 février 2011, vous avez participé à une réunion avec Madame R. \_\_\_\_\_ et Monsieur U. \_\_\_\_\_. A cette occasion, il vous a été demandé d'améliorer votre attitude ainsi que votre professionnalisme, concentration, engagement et sens des responsabilités, afin d'éviter de recevoir votre congé. Nous nous référons également à la lettre d'avertissement du 10 février 2011 à ce sujet.

Depuis lors, nous n'avons observé aucune amélioration. Bien au contraire, la situation a continué à se dégrader et nous avons reçu d'autres plaintes de la part de vos collègues. Nous avons malheureusement également constaté, que votre attitude a sérieusement compromis nos relations avec nos principaux partenaires commerciaux.

Nous sommes donc parvenu (sic) à la conclusion qu'il s'avère nécessaire de mettre fin à nos rapports de travail, ce qui est une mesure adéquate, particulièrement au vu du fait que vous n'avez fait aucun effort pour améliorer la situation comme il était attendu de votre part. Mettre un terme à notre collaboration est donc le seul moyen de s'assurer que la situation ne s'envenime pas et ait des impacts négatifs sur le travail de votre équipe.

Au vu de ce qui précède, vous êtes désormais libéré de vos fonctions, et votre contrat de travail prendra fin le 30 juin 2011, au terme des trois mois de préavis. ».

**23.** Les mauvaises performances du demandeur ont été confirmées par X. \_\_\_\_\_, qui a ajouté que la qualité de son travail ne répondait pas aux exigences d'O. \_\_\_\_\_ et qu'il ne délivrait pas ce qui lui était demandé.

S'agissant des relations avec les partenaires du W. \_\_\_\_\_, U. \_\_\_\_\_ a expliqué que le demandeur avait pris des décisions sans en référer à la direction. Y. \_\_\_\_\_ a précisé que, dans son activité de licensing, le demandeur avait pris la décision de contacter des partenaires liés aux [...], ce qui avait créé un mécontentement au sein de l'entreprise. Il y avait notamment eu des contrats qui n'avaient pas été envoyés début 2011 ou dans la période de transition précédente. Cela n'avait pas compromis les relations avec ces partenaires, mais ce n'était pas le genre de relation que la défenderesse souhaitait avoir avec ceux-ci. Selon O. \_\_\_\_\_, le demandeur s'était occupé d'activités dont lui-même et d'autres membres de l'équipe n'étaient pas au courant. Le demandeur

cherchait à créer un programme de « licensing international », mais personne n'était au courant. Les directeurs commerciaux des [...] se sont adressés à O.\_\_\_\_\_ pour lui demander le licenciement du demandeur en raison de son activité dans ce programme de « licensing international ». O.\_\_\_\_\_ a indiqué que le demandeur prenait des initiatives en dehors de son cahier des charges et, ce faisant, agissait contre les intérêts de son employeur, ce qui était inacceptable. Il a encore expliqué que le demandeur n'avait pas fait perdre de l'argent au W.\_\_\_\_\_, mais aux [...] en leur promettant une participation aux revenus qui était contraire à la charge de l'organisation et qu'ils n'ont donc pas obtenue.

X.\_\_\_\_\_ a précisé que le licenciement du demandeur était survenu quelques jours après son retour au travail car la relation de travail avec son supérieur s'était dégradée au point que la relation de confiance entre eux avait été rompue. D'après O.\_\_\_\_\_, l'arrêt maladie du demandeur n'avait pas été bénéfique pour lui et il n'était pas en meilleure santé quand il est revenu. Les problèmes n'avaient fait que s'amplifier pendant son absence : les conséquences de ses manquements professionnels antérieurs s'étaient aggravées. La défenderesse a réalisé que le problème était plus grand que ce qu'elle avait imaginé. O.\_\_\_\_\_ a ajouté que le comportement du demandeur ne s'était pas amélioré et qu'il était toujours irrespectueux.

**24.** Par courrier du 21 mars 2011 également, la défenderesse a informé le demandeur qu'à la suite de l'entretien d'évaluation à la fin de l'année 2010, un bonus de 7'900 fr. lui avait été octroyé en reconnaissance du travail fourni dans sa fonction durant l'année 2010.

**25.** Le 8 avril 2011, le conseil du demandeur a écrit ce qui suit au W.\_\_\_\_\_, à l'attention de [...] et X.\_\_\_\_\_ :

« Mon mandant m'a remis le courrier recommandé que vous lui avez adressé en date du 21 mars 2011, dans lequel vous lui signifiez son licenciement.

Le contenu de cette lettre est contesté intégralement et avec véhémence. Par la présente et au nom de mon mandant, je fais **opposition** au congé qui lui a été notifié.

Il ressort des informations que mon client m'a fournies, notamment des échanges de courriers et de courriers électroniques entre les parties, qu'aucun reproche sérieux n'a jamais pu être formulé à l'égard de A.L.\_\_\_\_\_, lequel a pourtant fait l'objet de pseudo-évaluations dont le seul but était manifestement de tenter de justifier la décision de licenciement prévue depuis quelques mois. En l'absence de toute critique compréhensible et donc exploitable par A.L.\_\_\_\_\_, ses supérieurs ont mis sur lui une pression extrêmement lourde, sans lui donner les moyens d'améliorer la situation et de faire redescendre les tensions générées par la hiérarchie.

Engagé en juin 2006 en qualité d'avocat, A.L.\_\_\_\_\_ a occupé diverses fonctions dans lesquelles il a toujours donné satisfaction, jusqu'à son transfert dans une fonction commerciale dans laquelle il n'a jamais reçu le soutien attendu. Il a dû évoluer dans un cadre mal défini, sans job description. L'attitude de l'employeur a généré des tensions telles que A.L.\_\_\_\_\_ a dû être mis en arrêt maladie du 10 au 25 février 2011.

Le 10 février 2011, pourtant, alors qu'il est malade, vous lui adressez un avertissement par courrier recommandé comprenant des reproches extrêmement vagues, comme c'était le cas d'ailleurs déjà au cours des entretiens qui l'ont précédé. Dans votre lettre de congé du 21 mars 2011, alors que mon client était à peine rentré d'une période de repos, vous lui reprochez notamment d'être responsable d'une prétendue détérioration de la situation. Vous formulez par ailleurs des critiques concernant le manque de respect dont aurait fait preuve mon client à l'égard de ses collègues, ce qui est totalement contesté. A la vérité, par votre attitude, vous démontrez un mépris profond pour la personnalité de votre employé, ceci alors même que vous avez des obligations très étendues conformément à l'art. 328 du Code des obligations et de la jurisprudence y relative.

Pour les raisons qui viennent d'être évoquées, qui n'ont pas pour vocation d'être exhaustives à ce stade, il ne fait aucun doute que le congé signifié est abusif au sens de l'art. 336 CO. Il s'agit d'un cas désormais classique, qui consiste pour l'entreprise à mettre sans raison un employé sous pression sans lui donner la moindre possibilité de répondre à des attentes illisibles. Il s'agit d'un cas grave, A.L.\_\_\_\_\_ ayant été affecté, pour la première fois, dans sa santé psychique et dans son estime de lui-même. Votre attitude ne fait pas honneur au W.\_\_\_\_\_, qui se targue de défendre des valeurs universellement reconnues comme l'amitié et le respect de son prochain. ».

**26.** D'après les déclarations de B.L.\_\_\_\_\_, épouse du demandeur, celui-ci appréciait de travailler pour la défenderesse ; il appréciait son travail et pensait que c'était un privilège. Il s'est donné de

la peine pour être à la hauteur de cet emploi. Peu à peu, une période est arrivée où il semblait frustré, en colère, perdu car il ne savait pas exactement ce qu'il devait faire et tous ses soucis ont commencé à affecter sa santé. Cela a débuté par des insomnies et il n'arrêtait pas de se réveiller la nuit. Il est devenu à la fois distrait et distant par rapport à la vie de famille et surtout très anxieux, très inquiet. B.L. \_\_\_\_\_ a confirmé que cette situation professionnelle avait fragilisé son époux et qu'elle l'avait affecté, en précisant toutefois qu'il avait depuis lors récupéré.

**27. a)** Le 14 décembre 2011, le demandeur a saisi la Chambre patrimoniale cantonale d'une demande, au pied de laquelle il a pris, avec suite de frais et dépens, les conclusions suivantes contre la défenderesse :

« I.- A. \_\_\_\_\_ SA doit immédiat paiement à A.L. \_\_\_\_\_ d'un montant de 100'192.- (cent mille francs cent nonante deux francs), avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juillet 2011.

II.- A. \_\_\_\_\_ SA délivrera immédiatement un certificat de travail dont la teneur sera précisée en cours d'instance. ».

Le montant réclamé dans le cadre de la conclusion I était composé de plusieurs prétentions, soit une indemnité pour congé abusif de 66'192 fr. correspondant à six mois de salaire, une indemnité pour tort moral de 20'000 fr. et une indemnité de 14'000 fr. pour des vacances non prises.

Dans sa réponse du 7 octobre 2013, la défenderesse a conclu, avec dépens, au rejet des conclusions prises par le demandeur.

Par réplique du 6 mars 2014, le demandeur a confirmé les conclusions de sa demande et a précisé le texte du certificat de travail dont il requérait l'établissement.

Dans sa duplique du 16 mai 2014, la défenderesse a confirmé la conclusion libératoire de sa réponse. Elle a indiqué que le droit du demandeur d'obtenir un certificat de travail n'était pas contesté et a produit un tel document rédigé par ses soins.

Par écriture du 2 octobre 2014, le demandeur s'est déterminé sur les allégués de la duplique.

**b)** Lors de l'audience de premières plaidoiries du 10 octobre 2014, le demandeur a modifié sa conclusion I en ce sens que le montant réclamé s'élevait à 86'192 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juillet 2011, en précisant qu'il renonçait à la prétention ayant trait à l'indemnité pour vacances non prises de 14'000 francs.

**c)** Lors d'une audience d'instruction du 28 avril 2016, le demandeur et X.\_\_\_\_\_, pour la défenderesse, ont été entendus en qualité de parties et U.\_\_\_\_\_, E.\_\_\_\_\_, I.\_\_\_\_\_, B.L.\_\_\_\_\_, R.\_\_\_\_\_ ainsi qu'Y.\_\_\_\_\_ ont été entendus en qualité de témoins.

Les 18 mai, 1<sup>er</sup> août et 9 septembre 2016, B.\_\_\_\_\_, [...] et M.\_\_\_\_\_ ont été entendus en qualité de témoins par voie de commission rogatoire.

O.\_\_\_\_\_ a été entendu en qualité de témoin lors d'audiences d'instruction des 7 octobre 2016 et 26 janvier 2017.

Le 6 septembre 2017, P.\_\_\_\_\_ a été entendu en qualité de témoin par voie de commission rogatoire.

**d)** L'audience de plaidoiries finales s'est tenue le 22 mai 2018. A cette occasion, le demandeur a modifié la conclusion I de sa demande en ce sens qu'il renonçait à demander le paiement d'une indemnité pour tort moral de 20'000 francs.

**En droit :**

**1.**

**1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

**1.2** En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

**2.** L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les références citées) et vérifie si le premier juge pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A\_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2).

**3.**

**3.1** L'appelant émet divers griefs relatifs à une constatation inexacte des faits.

**3.2** L'intéressé conteste que le témoignage de P.\_\_\_\_\_ ait été écarté au motif qu'il se fonderait uniquement sur son expérience au sein du W.\_\_\_\_\_ et non au sein de l'intimée. Il relève que ce témoin aurait répondu clairement positivement à la question de savoir si l'intimée faisait dépendre le paiement du bonus de la signature du rapport d'évaluation et

soutient que les remarques du prénommé en relation avec la culture du W.\_\_\_\_\_ viseraient la culture interne au W.\_\_\_\_\_ dans son ensemble et s'appliqueraient dès lors à l'intimée.

En l'espèce, si le témoin P.\_\_\_\_\_ a tout d'abord indiqué qu'« à sa connaissance », l'intimée faisait dépendre le versement du bonus à la signature du rapport d'évaluation, il a immédiatement nuancé ces propos en précisant qu'il travaillait pour le W.\_\_\_\_\_ et non pour l'intimée, de sorte que les procédures pouvaient très bien être différentes (ad all. 148). Dès lors que ce témoin se fondait essentiellement sur son expérience au sein du W.\_\_\_\_\_ et non au sein de l'intimée, l'appréciation des premiers juges, pour lesquels l'allégué en question (« On relève ici que la défenderesse fait dépendre le versement du bonus de la signature du rapport d'évaluation... ») n'était dès lors pas établi, peut être confirmée. A cela s'ajoute que le témoin R.\_\_\_\_\_ a déclaré que le fait de ne pas signer l'évaluation n'influe pas sur le paiement du bonus (PV p. 63 ad all. 175).

Quant au fait que le témoin P.\_\_\_\_\_ ait indiqué que son expérience de travail au sein du W.\_\_\_\_\_ n'avait pas été très heureuse et que le harcèlement y était courant, que l'appelant détonnait avec la culture du W.\_\_\_\_\_ et avait été immédiatement catalogué en tant qu'anglais excentrique, que le W.\_\_\_\_\_ pouvait être une mauvaise place de travail et traiter ses employés assez brutalement et que n'importe quelle remarque indépendante était considérée comme de l'arrogance, ces déclarations n'ont pas été méconnues. Les premiers juges les ont cependant écartées au motif qu'elles étaient basées sur l'expérience de ce témoin au sein du W.\_\_\_\_\_ et non de l'intimée, ce qui est adéquat. On relèvera au demeurant que ces déclarations restent d'une part très générales, aucune constatation concrète n'ayant été faite relativement à l'appelant - sinon que celui-ci aurait été catalogué comme anglais excentrique - et d'autre part isolées, aucun autre élément au dossier ne les confirmant. Elles doivent au surplus être prises avec prudence, le témoin P.\_\_\_\_\_ ayant apparemment quitté le W.\_\_\_\_\_ en mauvais termes, qualifiant son expérience de peu heureuse.

**3.3** En pages 6 ss de son mémoire, l'appelant met en exergue certains points de fait, sans que l'on puisse distinguer un grief de constatation inexacte des faits. Il n'y a ainsi pas lieu d'y revenir. En effet, lorsque l'appelant retranscrit ce qu'il considère être « les faits déterminants et établis », sans faire la moindre allusion à l'état de fait contenu dans le jugement attaqué et sans rien indiquer sur l'objet et le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel est irrecevable dès lors qu'il n'appartient pas à la Cour de céans de comparer l'état de fait présenté en appel avec celui du jugement pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (CACI 29 juin 2017/273 consid. 3.2).

**3.4** S'agissant des autres témoignages, l'appelant ne remet pas en cause le fait que l'on puisse retenir les témoignages d'employés de l'intimée qui ont un lien contractuel avec celle-ci. Il considère en revanche que ces témoignages ne seraient pas concordants, en ce qui concerne la qualité de son travail, respectivement son comportement. Il fait par ailleurs valoir que ces témoignages ne seraient pas suffisamment concrets et précis sur les griefs qu'on pourrait lui imputer et qu'il n'existerait en particulier aucun élément spécifique justifiant son licenciement une semaine après son retour, alors qu'un délai de trois mois lui avait été imparti le 8 février 2011 pour améliorer son comportement.

L'appréciation des témoignages étant étroitement liée aux griefs juridiques articulés, elle sera examinée ci-dessous (cf. *infra* consid. 4.3), en relation avec chacun de ces griefs.

#### **4.**

**4.1** L'appelant soutient avoir fait l'objet d'un licenciement abusif. Ce seraient avant tout des éléments liés à sa personnalité, à savoir son excentricité ou son désordre, qui auraient été à l'origine de son licenciement. Il soutient que sa maladie aurait été utilisée par son employeur pour justifier son licenciement. Il fait valoir un licenciement

représailles, donné en raison du fait qu'il avait demandé une clarification de ses objectifs. Il considère également que le congé serait abusif dans la mesure où l'employeur n'aurait pas exercé son droit avec des égards suffisants et/ou aurait joué double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi.

## **4.2**

**4.2.1** Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.1 ; ATF 127 III 86 consid. 2a).

Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.1 ; ATF 130 III 699 consid. 4.1).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive ; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2), parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu (ATF 135 III 115 consid. 2.2 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2), lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2), lorsqu'il y a une disproportion évidente des intérêts en présence (ATF 132 III 115 consid. 2.4 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2) ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 132 III 115 consid. 2.4 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; sur le tout ATF 136 III 513 consid. 2.3).

Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4C.282/2006 du 1<sup>er</sup> mars 2007 consid. 4.3). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.4 ; ATF 131 III 535 consid. 4.3 ; ATF 130 III 699 consid. 4.1). Il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif ; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 130 III 699 consid. 4.1). Le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». De son côté, l'employeur ne peut pas rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1).

Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié : si tel est le cas, le congé n'est pas abusif. La jurisprudence a précisé qu'en cas de pluralité de motifs, dont l'un au moins s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (TF 4A\_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3 et 2.2.5 et les références citées).

**4.2.2** S'agissant des cas de congés abusifs prévus spécialement par la loi, l'art. 336 al. 1 let. d CO dispose que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (TF 4A\_102/2008 du 27 mai 2008 consid. 2, publié in PJA 2008 p. 1177). Pour que cette disposition soit applicable, il

faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit (TF 4C 237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3). Il faut encore qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (TF 4C\_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3 ; TF 4C.229/2002 du 29 octobre 2002 consid. 3, publié in Pra 2003 n° 106 p. 574). Cette norme ne doit cependant pas permettre à un travailleur de bloquer un congé en soi admissible ou de faire valoir des prétentions totalement injustifiées (TF 4A\_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.3 ; TF 4C.247/1993 du 6 avril 1994 consid. 3a et les références citées). S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier ; il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au salarié (TF 4C.27/1992 du 30 juin 1992 consid. 3a, publié in SJ 1993 p. 360).

**4.2.3** Quant à l'art. 336 al. 1 let. a CO, il déclare abusif le congé donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison ait un lien avec le rapport de travail ou porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Cette disposition protectrice ne s'applique donc pas lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une « raison inhérente à la personnalité » au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (ATF 136 III 513 consid. 2.5 ; ATF 127 III 86 consid. 2b ; ATF 125 III 70 consid. 2c). Ainsi, il a été jugé que le congé n'était pas abusif lorsqu'il était donné au travailleur qui, en raison de son caractère difficile, crée une situation conflictuelle qui nuit notablement au travail en commun (ATF 136 III 513 consid. 2.5 ; ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 125 III 70 consid. 2c ; TF 4A\_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.4). Le licenciement d'un directeur d'une association présentant des troubles de la mémoire, un caractère brouillon et une certaine incapacité de décision nuisant gravement à la bonne marche de cette association et souffrant d'un état dépressif de longue durée, de sorte que celle-ci se trouvait, en fait privée de directeur, n'a pas non plus été

considéré comme abusif (TF 4A\_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.6 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3<sup>e</sup> éd., Berne 2014, p. 628).

**4.2.4** En ce qui concerne l'atteinte aux droits de la personnalité qui peut rendre un congé abusif, il faut rappeler que l'employeur doit protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO). Il doit s'abstenir de porter une atteinte injustifiée aux droits de la personnalité du travailleur et, dans les rapports de travail, il doit protéger son employé contre les atteintes émanant de supérieurs, de collègues ou même de tiers (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 132 III 257 consid. 5.1).

S'il surgit un conflit entre travailleurs, l'employeur doit s'efforcer de l'apaiser (ATF 125 III 70 consid. 2c). Il dispose cependant d'un large pouvoir d'appréciation dans le choix des mesures à prendre. Savoir s'il a pris les mesures adéquates est une question de droit (TF 4A\_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.5 et les références). On ne peut reprocher à un employeur de ne pas avoir pris les mesures adéquates pour apaiser un conflit lorsque l'attitude du travailleur est la cause de la tension et que la mesure appropriée était – comme cela avait été fait – de l'inviter à faire un effort et à changer d'attitude (ATF 136 III 513 consid. 2.6).

**4.2.5** S'agissant de la manière dont le congé est donné – qui peut constituer une atteinte aux droits de la personnalité –, il ne suffit pas, pour que le congé soit abusif, de constater que le comportement adopté n'était pas convenable ou qu'il était indigne des relations contractuelles (ATF 132 III 115 consid. 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2).

La protection de la personnalité du travailleur et la prohibition des comportements contradictoires n'interdisent pas à l'employeur de changer d'avis ; ainsi, il a été jugé que le fait, pour l'employeur, d'avoir affirmé à son collaborateur qu'il ne serait pas licencié et de lui notifier son congé une semaine plus tard est un comportement qui n'est certes pas correct, mais qui ne rend pas, à lui seul, le congé abusif (ATF 131 III 535

consid. 4.2 ; TF 4A 309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.5 ; TF 4C.234/2001 du 10 décembre 2001 consid. 3b, publié in SJ 2002 I p. 389).

Dans l'arrêt du 6 octobre 2010 précité, l'employeur avait imparti au recourant dans sa lettre d'avertissement un délai d'un mois pour améliorer la situation et la modification souhaitée n'était pas intervenue dans ce délai. Le travailleur était tombé malade - ce qui ne lui était pas imputable à faute - mais il en était résulté que, d'un point de vue objectif, la situation s'était plutôt péjorée pour l'employeur. Le Tribunal fédéral a considéré que la maladie de longue durée constituait, par rapport à la situation existant au moment de la lettre d'avertissement, un fait nouveau qui justifiait un réexamen de la situation. En décidant de résilier le contrat alors que son directeur était durablement absent, l'employeur n'avait pas adopté un comportement contradictoire ou contraire aux règles de la bonne foi (TF 4A\_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.6).

Dans l'ATF 136 III 513, l'employé reprochait à l'employeur d'avoir adopté un comportement contradictoire, en lui impartissant un délai à fin septembre pour changer d'attitude et en le licenciant ensuite sans nouvel examen. Une maladie dans ce laps de temps constituait un fait inattendu qui justifiait un nouvel examen. Par ailleurs, l'employé n'avait pas admis les reproches qui lui étaient faits, mais avait adressé une réponse rédigée par un avocat, ce qui dénotait un incontestable raidissement de la situation. Estimant que la situation ne s'était pas améliorée comme espéré, l'employeur a licencié son employé. Le Tribunal fédéral a estimé qu'on ne saurait retenir que l'employeur aurait joué un double jeu et fait preuve de duplicité dès le début.

**4.3** En l'espèce, les premiers juges ont retenu qu'il ressortait des rapports d'évaluation de l'appelant pour les années 2009 et 2010, ainsi que des différents témoignages recueillis dans le cadre de la procédure, que les reproches formulés par l'intimée à l'appelant et qui avaient conduit à son licenciement avaient trait, d'une part, à ses compétences professionnelles, en particulier à son manque d'organisation, d'implication

et de ponctualité et, d'autre part, à ses compétences sociales, la personnalité excentrique de l'appelant étant souvent perçue par ses collègues et ses supérieurs comme de l'arrogance voire un manque de respect à leur égard, et que ces problèmes organisationnels et comportementaux affectaient la qualité du travail de l'appelant ainsi que ses relations interpersonnelles avec ses collègues et supérieurs. Les raisons pour lesquelles l'intimée avait décidé de mettre un terme au contrat de travail avaient ainsi un lien avec le rapport de travail, étant relevé que les exigences quant à la qualité du travail rendu et quant à l'autonomie attendue de la part de l'appelant étaient en adéquation avec les responsabilités inhérentes à son poste et avec sa formation d'avocat.

Cette appréciation peut être confirmée.

Rien ne permet en particulier de retenir que le congé aurait été donné en raison de la personnalité excentrique de l'appelant. En effet, si certains témoins ont évoqué cette excentricité, il ont aussi relevé que le fait d'être hors norme ne posait pas en soi un problème, mais que le désordre, notamment un bureau rempli d'affaires personnelles (des chaussures et un vélo) et de dossiers, pouvait être un problème si cela débordait sur l'entourage, le témoin U.\_\_\_\_\_ précisant qu'à la fin de son activité, certains dossiers de l'appelant avaient dû être repris « de A à Z » et leur contenu avait dû être remis à jour, l'intéressé n'ayant pas la même méthodologie au niveau du travail que celle qui prévalait au sein de l'entreprise (PV p. 51 ad all. 94). De même, le témoin O.\_\_\_\_\_ a déclaré, s'agissant de l'excentricité de l'appelant, qu'il avait atteint un point où un grand nombre de choses, pas seulement le vélo dans son bureau et son habillement, mais aussi ses relations avec les collègues et son attitude personnelle, généraient des conflits grandissants, son bureau étant dans un terrible désordre, l'appelant ne se présentant pas à certaines réunions et ne portant pas une attention soutenue dans les réunions auxquelles il participait et ne manifestant pas d'intérêt pour ce qui était dit, dessinant sur des papiers (PV p. 72 ad all. 83). Dans la mesure où - comme l'ont relaté les témoins U.\_\_\_\_\_ (PV p. 51 ad all. 97 et 98), Y.\_\_\_\_\_ (PV pp. 64-65 ad all. 78, 82 et 83 et p. 65 ad all. 97), O.\_\_\_\_\_ (PV p. 79 ad

all. 97) et R. \_\_\_\_\_ (PV pp. 59-60 ad all. 83 et pp. 61-62 ad all. 97) - la personnalité excentrique du demandeur s'est manifestée comme de l'arrogance, voire un manque de respect à égard de ses collègues, elle était également en lien avec le travail. Il en découle que le congé n'a pas été donné en raison de la personnalité du demandeur, cette excentricité n'ayant été évoquée que dans la mesure où elle influait sur les rapports de travail. Le licenciement a au contraire été donné en raison du caractère insatisfaisant de ses performances.

De même, aucun élément ne permet de retenir que la maladie de l'appelant aurait été utilisée par l'intimée pour justifier le licenciement. Les premiers juges ont retenu que l'intéressé ne démontrait pas - et n'alléguait d'ailleurs pas - que ses mauvaises performances professionnelles et ses problèmes de communication avec ses collègues, éléments qui sont à l'origine de son licenciement, proviendraient d'un « mobbing » à son encontre, ni que celui-ci serait constitutif d'une atteinte à sa personnalité, ce qui n'est pas contesté en appel. On ne peut dès lors pas retenir que l'intimée serait responsable de la maladie de l'appelant et qu'elle l'aurait utilisée pour justifier le licenciement.

Rien ne permet de retenir non plus que les demandes de l'appelant tendant à la clarification de ses objectifs, ainsi que sa demande d'une rencontre avec O. \_\_\_\_\_, aient été la cause du licenciement, respectivement que le licenciement n'aurait pas été prononcé sans cela. Si le témoin O. \_\_\_\_\_ a indiqué qu'il avait interprété la demande de rendez-vous du 9 février 2011 comme une volonté de partir en procédure, il a également précisé que le fait que l'appelant le blâmait dans cette lettre n'était pas la raison du licenciement, celui-ci étant lié à la qualité du travail et au comportement de l'appelant (PV p. 83 ad all. 179).

Enfin, contrairement à ce que plaide l'appelant, l'intimée n'a pas fait preuve de duplicité en donnant le congé, alors que le délai de trois mois qui lui avait été imparti pour atteindre les objectifs fixés n'était pas échu. Si les témoins n'ont pas invoqué de manquements concrets durant la période du 14 (date du retour de l'appelant après un congé maladie) au

21 mars 2011 (date du licenciement), ils ont cependant relevé, d'une part, que les conséquences des manquements professionnels de l'appelant, relativement aux initiatives et décisions prises par ce dernier et aux problèmes survenus avec certains partenaires commerciaux en lien avec ces agissements et plus particulièrement le programme de « licensing international » que l'intéressé entendait mettre en place (témoin Y.\_\_\_\_\_, PV p. 66 ad all. 128), s'étaient aggravés (témoin O.\_\_\_\_\_, PV p. 81 ad all. 131) et, d'autre part, qu'après son retour, son comportement irrespectueux avait perduré (témoin O.\_\_\_\_\_, PV p. 82 ad all. 131), respectivement qu'il n'y avait pas eu le sérieux changement attendu (témoin U.\_\_\_\_\_, PV p. 52 ad all. 129), de sorte qu'il était apparu qu'il était évident que son travail ne s'améliorerait pas (témoin O.\_\_\_\_\_, PV p. 82 ad all. 131 et témoin U.\_\_\_\_\_, PV pp. 52-53 ad all. 131), que l'intimée a réalisé que le problème était plus grand que ce qu'elle avait imaginé (témoin O.\_\_\_\_\_, PV p. 82 ad all. 131) et qu'il n'était plus possible d'attendre l'échéance du délai de trois mois (témoin U.\_\_\_\_\_, PV pp. 52-53 ad all. 131). Ces témoignages ne sont pas infirmés, mais bien corroborés, dans une certaine mesure, par les déclarations du témoin R.\_\_\_\_\_, qui, tout en disant qu'elle ne pouvait pas répondre à titre personnel, n'ayant pas vu de ses propres yeux comment cela se passait, a pu répondre qu'il lui semblait que l'appelant n'avait pas fait d'effort à son retour de travail (PV p. 62 ad all. 125), ainsi que par celles de X.\_\_\_\_\_, entendu en qualité de partie, qui a précisé - même s'il n'était pas personnellement en charge du dossier - que le licenciement était survenu quelques jours après le retour de l'appelant, car la relation de travail avec son supérieur s'était dégradée au point que la relation de confiance entre eux avait été rompue (PV p. 47 ad all. 151). Dans ces circonstances, l'employeur n'a pas agi de manière contraire à la bonne foi, le seul fait de changer d'avis n'étant pas à lui seul constitutif de congé abusif.

C'est finalement en vain que l'appelant se plaint de ce que les objectifs qu'il aurait dû atteindre durant le délai de trois mois ne lui aient pas été précisés. Comme le témoin U.\_\_\_\_\_ l'a précisé lors de la séance du 8 février 2011, l'appelant ne pouvait pas être continuellement « micro-managé » et devait être responsable de son travail, de sa gestion et de

ses décisions (cf. *supra* let. C ch. 16). Il ressort d'ailleurs des témoignages concordants d'O.\_\_\_\_\_ et d'U.\_\_\_\_\_ que l'appelant avait un descriptif des tâches auquel il pouvait se référer et que son cahier des charges était clairement défini, de sorte qu'il n'était pas nécessaire de lui donner de plus amples explications (témoin O.\_\_\_\_\_, PV pp. 82-83 ad all. 176 et témoin U.\_\_\_\_\_, PV pp. 49-50 ad all. 78) et que les instructions données étaient suffisamment claires (témoin U.\_\_\_\_\_, PV p. 50 ad all. 78). C'est d'autant plus le cas au vu des responsabilités inhérentes à son poste, qui impliquaient un haut degré d'autonomie, ainsi que de sa formation d'avocat.

## **5.**

**5.1** En définitive, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC et le jugement confirmé.

**5.2** Vu l'issue de l'appel, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 830 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant (art. 106 al. 1 CPC).

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance dès lors que l'intimée n'a pas été invitée à se déterminer.

Par ces motifs,  
la Cour d'appel civile  
p r o n o n c e :

- I.** L'appel est rejeté.
  
- II.** Le jugement est confirmé.

**III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 830 fr. (huit cent trente francs), sont mis à la charge de l'appelant A.L.\_\_\_\_\_.

**IV.** L'arrêt est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Alexandre Curchod (pour A.L.\_\_\_\_\_),
- Me Julien Rouvinez (pour A.\_\_\_\_\_ SA),

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- la Chambre patrimoniale cantonale.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est de supérieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de

droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Le greffier :