

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 6 mai 2025

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
Mmes Rouleau et Courbat, juges
Greffière : Mme Tedeschi

Art. 337 et 337c al. 1 et 3 CO

Statuant sur les appels interjetés par **U.**_____, à [...],
appelante, et par **R.**_____, à [...], appellant, contre le jugement rendu le
6 février 2024 par la Chambre patrimoniale cantonale dans la cause
divisant les appelants entre eux, la Cour d'appel civile du Tribunal
cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 6 février 2024, dont la motivation a été adressée aux parties le 2 mai 2024, la Chambre patrimoniale cantonale (ci-après : les premiers juges ou les juges de première instance) a dit qu'U._____ devait payer à R._____ un montant brut de 194'761 fr., sous déduction des charges sociales (hormis les cotisations de prévoyance professionnelle), avec intérêt à 5 % l'an dès le 24 avril 2020 (I) et un montant net de 64'920 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 24 avril 2020 (II), a ordonné à U._____ de délivrer un certificat de travail à R._____ (III), a arrêté les frais judiciaires à 24'845 fr. et les a mis à la charge de R._____ par 4'920 fr., respectivement d'U._____ par 19'925 fr. (IV), a dit qu'U._____ devait verser à R._____ les sommes de 7'275 fr. à titre de remboursement de son avance pour les frais judiciaires (V), de 840 fr. à titre de remboursement des frais de la procédure de conciliation (VI), ainsi que de 39'500 fr. à titre de dépens réduits (VII) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VIII).

En fait et en droit, les premiers juges ont tout d'abord constaté que, par contrat de travail du 17 mai 2018, R._____ avait été engagé en qualité de directeur général (« *Chief Executive Officer* » ; ci-après : CEO) par la société U._____. Au début de l'année 2020, dans le cadre de la crise du COVID-19 et de la guerre commerciale entre [...] et [...], cette société avait rencontré d'importantes difficultés financières (notamment un manque de liquidités) et avait requis de R._____ qu'il établisse un rapport hebdomadaire afin de surveiller la trésorerie. Le 24 avril 2020, celui-ci avait transmis le rapport demandé aux actionnaires et administrateurs, lequel ne contenait toutefois pas de rubrique mentionnant les comptes bancaires « *salaires* » de la société. Le jour même, il avait été licencié avec effet immédiat. Les juges de première instance ont ensuite exposé que, selon U._____, R._____ aurait tenté d'induire en erreur les actionnaires et administrateurs en ne mentionnant pas les comptes précités dans le rapport hebdomadaire ; en effet, il s'agissait des seuls comptes largement bénéficiaires de la société et ne

pas les inclure dans le rapport faisait apparaître la situation comme étant catastrophique, dans la mesure où les fonds nécessaires au paiement des salaires de ses employés n'étaient même plus disponibles. D'après U._____, le but de R._____ aurait été de contraindre les actionnaires à effectuer de nouveaux apports de fonds en faveur de la société, ceci afin de s'assurer le paiement de son propre salaire pour les six mois, voire l'année, à venir. Les premiers juges ont néanmoins considéré qu'U._____ n'était pas parvenue à apporter la preuve de ses allégations et, partant, de l'existence d'un juste motif qui lui aurait permis de résilier avec effet immédiat le contrat de travail de R._____.

Celui-ci pouvait dès lors prétendre au paiement de son salaire durant le délai de congé de six mois, soit un montant de 194'761 francs. S'agissant des vacances non prises, les premiers juges ont toutefois refusé d'allouer une indemnité à ce titre à R._____, dans la mesure où celui-ci avait pu prendre en nature son solde de vacances (soit 35,8 jours pour les années 2019 et 2020) durant le délai de congé de six mois. Les premiers juges ont ensuite retenu que le dommage de 1'640 fr. 40 lié aux assurances sociales AVS/AI/APG/AC, sous déduction de la part prise en charge par l'assurance chômage, était déjà compris dans le montant de 194'761 fr. précité. Pour ce qui était du dommage lié à la prévoyance professionnelle résidant dans une prestation de libre passage inférieure à celle qu'aurait obtenue le travailleur si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance ordinaire du délai de congé, les premiers juges ont considéré que la situation professionnelle et de prévoyance de R._____ après le licenciement était inconnue. Ce dommage ne pouvait dès lors pas être établi, de sorte qu'aucune indemnité à ce titre ne pouvait être allouée à R._____. Au demeurant, une indemnité en réparation d'un dommage de cette nature ne pourrait, quoi qu'il en fût, pas être versée directement à l'employé. S'agissant ensuite du dommage de 16'847 fr. lié à une lacune de prévoyance professionnelle entre les mois de janvier et avril 2020, les juges de première instance ont estimé que, faute d'allégations suffisantes, il était impossible de déterminer s'il existait un lien de causalité entre un comportement illicite d'U._____ et la lacune de prévoyance précitée. Il n'y avait dès lors pas lieu d'octroyer à R._____ une quelconque

indemnité à cet égard. Finalement, les premiers juges ont retenu qu'au regard des circonstances, l'atteinte aux droits de la personnalité de R._____ avait été de gravité moyenne, de sorte qu'il se justifiait de lui allouer une indemnité supplémentaire correspondant à deux mois de salaire, soit un montant net de 64'920 francs.

B. a) Par acte du 31 mai 2024, R._____ (ci-après : l'appelant) a formé appel contre ce jugement, en concluant, sous suite de frais et dépens, à la réforme, d'une part, du chiffre II du dispositif de ce jugement en ce sens qu'U._____ doit lui verser un montant net - augmenté d'intérêts à 5 % l'an dès le 24 avril 2020 - principalement de 228'372 fr. 20, subsidiairement de 169'272 fr. 20 et « *encore plus subsidiairement* » de 191'011 fr. 20, étant relevé que, dans ce dernier cas uniquement, U._____ devrait en sus verser immédiatement un montant de 37'361 fr. sur le compte ouvert au nom de l'appelant auprès du Fond D._____ (ci-après : le Fond D._____). D'autre part, l'appelant a conclu à la réforme des chiffres IV à VII du dispositif du jugement litigieux en ce sens que les frais judiciaires par 24'845 fr. sont intégralement mis à la charge d'U._____, laquelle doit également verser à l'appelant des montants de 15'250 fr. à titre de remboursement de son avance de frais judiciaires, de 1'200 fr. à titre de remboursement des frais de la procédure de conciliation et de 60'000 fr. à titre de dépens. Subsidiairement à l'intégralité des conclusions qui précèdent, l'appelant a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause aux premiers juges pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

b) Par acte du 3 juin 2024, U._____ (ci-après : l'appelante) a également formé appel contre ce jugement, en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à ce que les chiffres I à VIII du dispositif de ce jugement soient annulés et à ce que R._____ soit débouté de toutes ses conclusions, et subsidiairement à ce que la cause soit renvoyée à la Chambre patrimoniale cantonale pour qu'elle prenne une nouvelle décision dans le sens des considérants.

c) Le 10 juillet 2024, les parties ont été informées que les causes étaient gardées à juger et qu'aucun autre échange d'écritures ni aucun fait ou moyen de preuve nouveau ne pourrait être pris en compte.

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

Des parties et du contrat de travail

1. a) U._____ (dont l'ancienne raison sociale est L._____) est une société anonyme (holding), dont le siège est à [...] et dont le but est l'exécution de services dans le domaine [...]. Elle a des locaux et du personnel en Suisse, en [...] et dans de nombreux pays en [...] et en [...].

A._____ en a été l'administrateur avec signature collective à deux du 27 septembre 2017 au 20 avril 2021, le directeur avec signature individuelle du 4 septembre 2020 au 20 avril 2021 et l'administrateur président directeur avec signature individuelle du 20 avril 2021 au 5 juillet 2023. Il est également actionnaire de l'appelante.

Du 9 mars 2018 au 6 septembre 2022, F._____ a été l'administrateur avec signature collective à deux de l'appelante.

Jusqu'au 15 avril 2022, N._____ a été employée par l'appelante en qualité de directrice des ressources humaines. Elle a en outre été administratrice avec signature individuelle du 4 septembre 2020 au 6 septembre 2022.

G._____ a été responsable des comptes et directeur financier (« *Chief Financial Officer* » ; ci-après : CFO) de l'appelante.

b/aa) Par contrat de travail du 17 mai 2018, R._____, né le [...] 1962, a été engagé par U._____ en qualité de directeur général

(CEO). Son entrée en fonction est intervenue le 1^{er} décembre 2018. Son contrat de travail prévoyait notamment ce qui suit :

« Article 4 : Fin du contrat et délai de congé

[...] Passée la période d'essai : chacune des parties peut résilier le contrat en tout temps, pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé de 6 mois.

Article 5 : Durée du travail et heures supplémentaires

La durée de travail hebdomadaire est de 40 heures par semaine.

De par ses fonctions dirigeante [sic], l'employé est libre d'organiser son temps de travail. Il n'y a pas d'heures supplémentaires.

Article 6 : Rémunération

Votre salaire annuel net est fixé à CHF 333'000.- (trois cent trente-trois mille francs suisses), payable en 12 mensualités. [...]

Article 10 : Assurances maladie et accident & Charges sociales

L'employé supportera 50 % des cotisations à AVS/AC et au Fonds de prévoyance, calculés sur le salaire brut et 50 % assurance perte de gain maladie. [...]

Article 11 : Vacances, congés et jours fériés

Vous bénéficierez de 25 jours de vacances ouvrés. [...]

Article 12 : Devoir de diligence et de fidélité

Vous êtes rendus [sic] attentifs [sic] à votre devoir de diligence et de fidélité envers la Société pendant toute la durée du contrat.

Vous vous engagez à consacrer l'intégralité de votre capacité de travail aux affaires de la Société et à exercer les responsabilités qui vous sont confiées conformément à la définition de vos fonctions.

Vous êtes tenu, pendant toute la durée du présent contrat, de vous abstenir de tout comportement, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la Société, susceptible de porter atteinte de quelque manière que ce soit aux intérêts de la Société. [...] »

bb) L'appelant occupait des fonctions directionnelles principales et était soumis à des devoirs accrus de diligence et de fidélité, parmi lesquels le contrôle et la gestion de la trésorerie de l'appelante ; il devait à ce titre rendre des comptes au conseil d'administration.

En sus de la gestion des liquidités, l'appelant avait été consulté pour mettre en place des mesures urgentes afin de réduire les coûts fixes de l'appelante (notamment la résiliation du bail de locaux situés à [...], le licenciement de quelques employés, la mise en « *RHT* » ou le report de certains frais, sur la base des rapports présentés). La mise en place de ces mesures d'optimisation des coûts devait permettre à l'appelante de réaliser d'importantes économies à compter du mois de mai 2020. S'agissant de l'établissement des rapports et de la mise en place des mesures décidées, l'appelant travaillait conjointement avec N._____.

Par ailleurs, selon une « *fiche de signature* » de la banque [...], l'appelant avait un pouvoir de signature individuel sur tous les comptes ouverts dans les livres de cette banque au nom d'U._____ (comptes nn. [...], [...] et [...]).

cc) Entre les 15 janvier 2019 et 11 mai 2020, l'appelant a également été administrateur délégué de l'appelante avec signature individuelle et administrateur d'un certain nombre de ses sociétés filles à l'étranger.

dd) Il était par ailleurs prévu que l'appelant devienne le CEO d'une société O._____, laquelle avait été inscrite au registre du commerce de [...] le 4 avril 2020.

2. a) En 2019, le salaire annuel brut de l'appelant s'est élevé à 389'522 francs.

b) Selon la police d'assurance LAMal de l'appelant, valable dès le 1^{er} janvier 2020, la part des primes concernant l'accident s'élevait à 29 fr. 40 par mois.

c) La cotisation pour la couverture des risques de décès et d'invalidité de l'appelant, valable dès le 25 avril 2020 auprès du Fond D._____, était de 315 fr. 80 par mois.

De l'organisation du temps de travail

3. a) L'appelante disposait d'un logiciel spécifique « *Novatempo* », accessible par chaque employé, qui devait y rentrer ses heures et ses demandes de vacances, lesquelles devaient ensuite être validées. En sa qualité de cadre, l'appelant ne devait pas intégrer ses heures supplémentaires, mais devait toutefois entrer dans ce logiciel ses demandes de vacances.

b) En 2019, l'appelant a pris une semaine de vacances. Il en a été de même en 2020.

De la situation de l'appelante et des courriels du mois d'avril 2020

4. a) L'épidémie de COVID-19 au début de l'année 2020 et la guerre commerciale entre [...] et [...] ont eu un effet catastrophique sur les opérations liées au [...] (chute des prix), domaine d'activité de l'appelante. Celle-ci s'est ainsi trouvée massivement impactée par cette crise.

b) L'appelante rencontrait d'importants problèmes de trésorerie, ce que ses administrateurs n'ignoraient pas. En particulier, elle était consciente de sa situation financière très difficile, situation qui existait déjà avant les faits reprochés à l'appelant, lesquels allaient mener à son licenciement immédiat le 24 avril 2020.

5. Par courriel du 16 avril 2020, F._____ a notamment indiqué à l'appelant que « *The shareholders will not invest further* », soit, en traduction libre, que les actionnaires n'investiraient plus.

6. a) Par courriel du 20 avril 2020, A._____ a indiqué à l'appelant ce qui suit :

« Unfortunately as many of others, our company is in survival mode for the time being and the shareholders would like that you update us through a weekly report on those actions. Every day count if we

want to pass through this crisis and still get strenght for the future once the crisis will be over. As F._____ wrote below, the cash management will be the priority in the coming months as the shareholders will not invest more liquidity in the company. [...] »

Soit en traduction libre :

« Malheureusement, comme beaucoup d'autres, notre entreprise est actuellement en mode de survie et les actionnaires aimeraient que vous nous informiez par un rapport hebdomadaire de ces actions. Chaque jour compte si nous voulons traverser cette crise et continuer à nous renforcer pour l'avenir une fois la crise terminée. Comme F._____ l'a écrit ci-dessous, la gestion de la trésorerie sera la priorité dans les mois à venir car les actionnaires n'investiront pas plus de liquidités dans la société. [...] »

Le but du « *weekly report* » (soit le rapport hebdomadaire) et de ses annexes était de présenter les mesures d'ores et déjà prises et celles devant ou pouvant encore être mises en œuvre. En particulier, la situation financière de l'appelante étant difficile, ces rapports hebdomadaires avaient pour objectif de surveiller sa trésorerie – et donc sa situation financière – afin de pouvoir adopter toutes mesures utiles à temps. En revanche, ils n'étaient pas destinés à surveiller l'appelant et ne découlaient pas d'une perte de confiance et d'une méfiance de l'appelante à son égard.

b) Par courriel du 22 avril 2020, l'appelant a informé G._____, N._____ et C._____ (comptable au sein de l'appelante) de ce qui suit :

« Thanking for going through the cash – payable, receivable – [...]

I will need a weekly update. We agreed on format with G._____ and will communicate with C._____.

We will have a weekly review. »

Soit en traduction libre :

« Merci de passer en revue la trésorerie – les dettes, les créances – [...]

J'aurai besoin d'une mise à jour hebdomadaire. Nous nous sommes mis d'accord sur le format avec G._____ et nous communiquerons avec C._____.

Nous ferons un suivi hebdomadaire. »

c) C._____ a été chargée par l'appelant et/ou G._____ d'établir le rapport hebdomadaire demandé. Elle n'était qu'une exécutante.

7. a) Par courriel du 23 avril 2020 - envoyé en copie à l'appelant et à N._____ -,G._____ a indiqué à C._____ ce qui suit :

« C._____,

Le vendredi tu nous envoies un second mail avec juste le tableau suivant :

[...]

b) En parallèle, par courriel du 23 avril 2020, l'appelant a indiqué à A._____ et F._____ ce qui suit :

« Tomorrow you will receive the list of actions, cash-flow and weekly activities.

We are doing our best to reduce costs and go through that disastrous situation of the virus, the Price of [...] and the economical consequences for [...] in 2020. We will reduce costs according rules, laws and Regulations in countries.

I have in several communications informed the shareholders about the severity of the Present situation and the forecast for the rest of the year. The shareholders advised me on 2 Occasions last week that they will not invest in U._____. The cash position of U._____ does not allow U._____ To do through that situation without cash injection.

Therefore, to help me to put my mind at ease to go through that situation, and considering the above, I am now requiring to get written guarantee from the shareholders on the payment of my salary/package. A visibility of 6 to 12 months to be provided. [...] »

Soit en traduction libre :

« Demain vous recevrez la liste des actions, des flux de trésorerie et des activités hebdomadaires.

Nous faisons de notre mieux pour réduire les coûts et traverser cette situation désastreuse du virus, du prix du [...] et des conséquences

économiques pour [...] en 2020. Nous réduirons les coûts conformément aux règles, aux lois et aux réglementations des pays.

J'ai, dans plusieurs communications, informé les actionnaires de la gravité de la présente situation et des prévisions pour le reste de l'année. Les actionnaires m'ont avisé à deux reprises la semaine dernière qu'ils n'investiraient pas dans U._____. Les liquidités d'U._____ ne permettent pas à U._____ de surmonter cette situation sans injection de cash.

Par conséquent, pour m'aider à me rassurer afin de surmonter cette situation, et compte tenu de ce qui précède, j'exige désormais une garantie écrite des actionnaires quant au paiement de mon salaire/rémunération. Une visibilité de 6 à 12 mois doit être fournie.
»

Par courriel du même jour, A._____ a répondu à l'appelant et F._____ ce qui suit :

« As we spoke on the phone with F._____ and following our emails, F._____ and Myself are waiting for tomorrow Friday, the update and report on the action that had happened this week and the Cash Report (in-out and cash position).

Tomorrow mid afternoon will be the first weekly review with the shareholders of all the measures taken in the different companies controlled by the shareholders so we need you [sic] report tomorrow [...]. This will happen every week. »

Soit en traduction libre :

« Comme nous en avons parlé au téléphone avec F._____ et à la suite de nos courriels, F._____ et moi-même attendons pour demain vendredi la mise à jour et le rapport sur les actions qui se sont déroulées cette semaine et le rapport de trésorerie (entrées-sorties et liquidités).

Demain en milieu d'après-midi aura lieu le premier examen hebdomadaire avec les actionnaires de toutes les mesures prises dans les différentes sociétés contrôlées par les actionnaires, nous avons donc besoin de votre rapport demain [...]. Cela se produira chaque semaine. »

Toujours par courriel du 23 avril 2020, l'appelant a répondu à A._____ et F._____ qu'il fournirait les précisions demandées le 24 avril 2020 et a demandé des garanties s'agissant de sa propre situation.

c) Également le 23 avril 2020, l'appelant et N._____ ont accepté une réduction de 10 % de leurs salaires.

8. a/aa) Par un premier courriel du 24 avril 2020 (à 8 h 05), C._____ a transmis à G._____, N._____ et l'appelant le « *Daily Cash summary* » qui contenait les tableaux suivants :

[...]

Le tableau récapitulatif qui précède (commençant par « *Entity Code : OG500* ») ne contient aucun montant en regard de la rubrique « *salaires* » et présente le montant disponible en banque de 401'908 fr. 46, sans les comptes « *salaires* ».

bb) Par un second courriel du 24 avril 2020 (à 8 h 11), C._____ a transmis à G._____, N._____ et l'appelant le « *Daily Cash summary* » qui contenait les tableaux suivants :

[...]

Le tableau récapitulatif (soit le pénultième, commençant par « *Entity Code : OG500* ») ne contient aucun montant en regard de la rubrique « *salaires* » et présente le montant disponible en banque de 401'908 fr. 46, sans les comptes « *salaires* ».

cc) L'appelant avait accès aux comptes d'U._____, tout comme N._____, laquelle a ainsi pu vérifier l'état desdits comptes et constater qu'il y avait des liquidités suffisantes pour payer les salaires.

b) En parallèle, également le 24 avril 2020 (à 3 h 59), l'appelant a adressé un courriel à A._____ et F._____, qui portait notamment sur le « *Weekly reporting, position cash, commercial activities, HR reductions* » (soit, en traduction libre, « *Rapport hebdomadaire, trésorerie, activités commerciales, réduction des ressources humaines* »).

Toujours par courriel du 24 avril 2020 (à 8 h 59), l'appelant a transmis à A._____ et F._____ les documents intitulés « *Weekly*

reporting, position cash, commercial activities, HR reductions ». Ce rapport hebdomadaire indiquait notamment ce qui suit :

« *As per separate email attached to presentation*

1. *Attached email showing cash position in Bank on 24.04.2020*
2. *April salaries Holding, [...], Swiss, expatriates secured.* »

Soit en traduction libre :

« *Conformément à l'e-mail séparé joint à la présentation*

1. *Courriel en annexe indiquant les montants cash à la banque au 24.04.2020*
2. *Les salaires d'avril pour la Holding, [...], Suisse, expatriés assurés.* »

Ces deux courriels du 24 avril 2020 semblent être identiques (cf. pièces nn. 12 et 108), l'instruction n'ayant toutefois pas permis d'établir s'il s'agissait du même courriel.

Du licenciement de l'appelant

9. **a)** Par courriel du 24 avril 2020 (à 17 h 58), également envoyé par courrier recommandé, l'appelante a licencié avec effet immédiat l'appelant. Aucun motif de licenciement n'a été mentionné. Le jour même, l'intégralité des accès de l'appelant aux « *différents outils IT et bancaires* » de l'appelante a été supprimée.

Avant le licenciement du 24 avril 2020, l'appelante était satisfaite du travail de l'appelant.

L'appelante n'a jamais posé la moindre question à l'appelant s'agissant des documents produits le 24 avril 2020.

b) Par courrier du 28 avril 2020, l'appelant a contesté l'existence de justes motifs et a requis la motivation du congé. Il n'a reçu aucune réponse.

c) L'appelant a reçu son salaire pour le mois d'avril 2020.

d) Par courrier du 7 mai 2020, l'appelant a démissionné de ses fonctions d'administrateur de l'appelante. Par courriers du 11 juin 2020, il a démissionné de ses fonctions d'administrateur des sociétés filles de l'appelante.

e) Le 4 décembre 2020, l'appelante a déposé une plainte pénale à l'encontre de l'appelant pour faux renseignements sur des entreprises commerciales (art. 152 CP [Code pénal suisse ; RS 311.0]) et violation du secret commercial (art. 162 CP).

10. G._____ et Z._____ - qui était le « *Chief Operating Officer* » (ci-après : COO) et le « *Chief Commercial Officer* » (ci-après : CCO) de l'appelante - ont également été licenciés, d'abord de manière ordinaire, puis, après le licenciement de R._____, avec effet immédiat. Q._____, dont le licenciement n'était pas prévu, a aussi été licencié.

G._____ a entamé une procédure judiciaire à l'étranger (en [...]) pour contester son licenciement.

De la procédure de première instance

11. Après le dépôt d'une requête de conciliation le 19 juin 2020 et la tenue d'une audience de conciliation le 11 août 2020 - au cours de laquelle l'appelante n'a pas indiqué le motif du congé -, l'appelant s'est vu délivrer une autorisation de procéder. Les frais de la procédure de conciliation, arrêtés à 1'200 fr., ont été mis à la charge de l'appelant.

12. **a)** Par demande du 15 octobre 2020, l'appelant a pris, avec suite de frais et dépens (inclus ceux pour la procédure de conciliation), les conclusions suivantes :

« I. Condamner U._____ à verser immédiatement à R._____ un montant brut de CHF 194'761.-- [...], sous déduction des charges légales (hors LPP), avec intérêts à 5 % l'an dès le 24 avril 2020.

- II. Condamner U. _____ à verser immédiatement à R. _____ un montant net de CHF 129'840. -- [...] avec intérêts à 5 % l'an dès le 24 avril 2020.
- III. Condamner U. _____ à verser immédiatement à R. _____ un montant brut non inférieur à CHF 91'171.20.-- ([...] art. 85 CPC), avec intérêts à 5 % l'an dès le 24 avril 2020.
- IV. Condamner U. _____ à remettre immédiatement à R. _____ un certificat de travail, sous la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP qui réprime l'insoumission à une décision de l'autorité. »

b) Par réponse et demande reconventionnelle du 12 mars 2021, l'appelante a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que l'appelant soit débouté de l'entier de ses conclusions. Reconventionnellement, elle a conclu à ce que le précité soit condamné à lui verser un montant à préciser en cours d'instance mais qui ne serait pas inférieur à 333'000 fr. à titre de peine conventionnelle avec intérêt à 5 % l'an dès le 12 mars 2021.

c) Par réplique et réponse sur demande reconventionnelle du 8 juin 2021, l'appelant a maintenu ses conclusions du 15 octobre 2020 et a conclu au rejet des conclusions reconventionnelles du 12 mars 2021.

d) Par duplique et réplique sur conclusions reconventionnelles du 7 octobre 2021, l'appelante a maintenu ses conclusions du 12 mars 2021.

e) Le 12 janvier 2022, l'audience d'instruction et de premières plaidoiries a eu lieu.

f) Par requête de *nova* du 4 juillet 2022, l'appelant a formulé de nouveaux allégués nn. 211 à 223 et a modifié la conclusion III de sa demande du 15 octobre 2020 comme il suit :

« III. Condamner U. _____ [sic] à verser immédiatement à R. _____ un montant brut de CHF 106'303.00 [...], avec intérêt à 5 % l'an dès le 24 avril 2020.

Subsidiairement

III' Condamner U. _____ [sic] à verser immédiatement à R. _____ un montant de CHF 86'456.00 [...], avec intérêt à 5 % l'an dès le 24 avril 2020 et à verser sur le compte ouvert au nom du demandeur R. _____ auprès du Fond D. _____ la somme de CHF 16'847.00 [...], avec intérêt à 5 % l'an dès le 24 avril 2020. »

Par décision du 27 décembre 2022, la Juge déléguée de la Chambre patrimoniale cantonale (ci-après : la juge déléguée) a admis l'introduction en procédure des allégués nouveaux nn. 215 à 223 (mais non des allégués nn. 211 à 214), ainsi que des conclusions III et III' en remplacement de la conclusion III de la demande du 15 octobre 2020.

g) Dans ses plaidoiries écrites du 13 septembre 2023, l'appelant a pris, avec suite de frais et dépens (y compris pour la procédure de conciliation par 1'200 fr.), les conclusions suivantes :

« I. Condamner U. _____ à verser immédiatement à R. _____ un montant brut de CHF 194'761.00 [...], sous déduction des charges légales (hors LPP), avec intérêt 5 % l'an dès le 24 avril 2020 ;

II. Condamner U. _____ à verser immédiatement à R. _____ un montant net de CHF 129'840.00 [...] avec intérêt 5 % l'an dès le 24 avril 2020 ;

III. Condamner U. _____ à verser immédiatement à R. _____ un montant brut de CHF 106'303.00 [...], avec intérêt à 5 % l'an dès le 24 avril 2020 ;

IV. Condamner U. _____ à remettre immédiatement à R. _____ un certificat de travail, sous la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP qui réprime l'insoumission à une décision de l'autorité.

Subsidiairement à la conclusion III.-

III'. Condamner U. _____ à verser immédiatement à R. _____ un montant de CHF 86'456.00 [...], avec intérêt à 5 % l'an dès le 24 avril 2020 et à verser sur le compte ouvert au nom du demandeur R. _____ auprès du Fond D. _____ la somme de CHF 16'847.00 [...], avec intérêt à 5 % l'an dès le 24 avril 2020 ; »

Quant à l'appelante, dans ses plaidoiries écrites du 15 septembre 2023, elle a renoncé à ses conclusions reconventionnelles, mais a persisté dans ses conclusions principales, soit le rejet des prétentions de l'appelant, sous suite de frais et dépens.

De l'audition des parties et des témoins

13. **a)** En parallèle, lors de l'audience du 27 avril 2022, R._____, A._____, et N._____ ont été auditionnés en qualité de parties.

b) R._____ a déclaré que 80 à 85 % de la trésorerie venait (*ndlr* : de la filiale) d' [...], que les montants étaient toujours un peu incertains et dépendaient de la banque centrale du pays, qu'en 2019, il y avait eu moins d'argent en provenance de ce pays dans le dernier trimestre et qu'il avait fallu prendre d'autres mesures. Il a également indiqué avoir eu connaissance d'un versement en provenance (*ndlr* : de la filiale) d' [...] – dont il ne connaissait pas le montant – qui avait eu lieu dans le courant du mois d'avril. A la question de savoir quel était l'état de la trésorerie de manière générale au moment du COVID-19, il a répondu que, le 16 avril 2020, l'appelante avait des factures de fournisseurs pour 1'300'000 fr. et n'avait pas de quoi les payer.

c) Pour sa part, en lien avec l'allégué n. 107, A._____ a déclaré que l'appelante vivait une situation extrême et de survie entre le 15 mars et le 24 avril 2020, car celle-ci avait perdu 3'600'000 EUR environ selon les comptes consolidés 2019, qu'ils étaient en pleine crise du COVID-19, avec la fermeture des frontières, et que le prix du [...] avait chuté à la suite d'une guerre des prix entre [...] et [...], l'appelante ayant notamment vu son chiffre d'affaires baisser de 30 % en 15 jours.

 En lien avec l'allégué n. 123, A._____ a déclaré que « *dans ce rapport* » (*ndlr* : soit le rapport hebdomadaire transmis le 24 avril 2020), l'appelant présentait des soldes d'actifs bancaires d'un montant insuffisant pour couvrir les salaires, « *justifiant par-là la nécessité d'argent frais alors même qu'il escamotait les soldes d'autres comptes en banque qui avaient des soldes très positifs* ». Il a ajouté qu'il y avait même un compte sur lequel le montant des salaires était provisionné, mais qu'il ne se souvenait plus auprès de quelle banque, et a précisé qu'il s'agissait de comptes de la holding. Il a expliqué qu'il n'avait pas personnellement les

codes d'accès aux comptes, mais qu'il était renseigné par la Direction générale.

En lien avec l'allégué n. 126, A._____ a confirmé que C._____ avait agi conformément aux instructions de l'appelant en envoyant le 24 avril 2020, à 8 h 05, un rapport complet et, à 8 h 11, un « *rapport tronqué* » ne présentant plus les « *comptes salaires* ». Il a précisé qu'il n'était pas destinataire du mail de 8 h 05, mais que N._____ lui avait transmis l'information selon laquelle le rapport de 8 h 11 était tronqué par comparaison avec le rapport précédent. Il a indiqué avoir appris le jour-même cette histoire de « *rapport tronqué* », tout en précisant que la veille, il avait reçu un courriel de l'appelant sollicitant une garantie financière pour son salaire et qu'il ne comprenait pas pourquoi il n'y avait pas de liquidités, ce d'autant qu'il s'était renseigné et que l'argent était parti (*ndlr* : de la filiale) d' [...] et devait être arrivé sur les comptes de la holding ; or, cet argent ne figurait pas dans les soldes présentés dans le rapport qu'il avait reçu. A la question de savoir pourquoi il n'était pas allé immédiatement confronter l'appelant, A._____ a répondu qu'ils étaient sur le point de déposer le bilan et qu'il avait réalisé avoir été trompé par le dirigeant de l'entreprise, sans pouvoir « *dire l'ampleur de la tromperie* ». Il a déclaré qu'il devait prendre une décision immédiate et qu'il l'avait prise, précisant s'être informé auprès des banques, du directeur financier et de toutes les personnes impliquées dans la gestion économique et comptable de l'entreprise pour avoir une image réelle de la situation. Sur question de Me Reymond, il a précisé qu'il supposait que C._____ avait envoyé ces mails sur instruction de R._____, puisqu'il avait appris par la suite que ce dernier lui avait demandé de faire deux rapports, l'un à destination des actionnaires et l'autre (le complet) à l'intention de la direction générale. Pour répondre à Me Monnier, il a ajouté qu'avec l'argent reçu (*ndlr* : de la filiale) d' [...] et avec ce qui figurait déjà dans la trésorerie, ils pouvaient payer les salaires et les avaient d'ailleurs payés.

Finalement, en lien avec l'allégué n. 138, A._____ a notamment confirmé que l'objectif clair de l'appelant était de forcer

l'appelante et les actionnaires à injecter des fonds sur la base d'informations contraires à la vérité et ce principalement et avant tout afin de se garantir le paiement de son salaire sur une année au moins.

d) N._____ a déclaré qu'elle avait reçu la version intégrale du rapport hebdomadaire et qu'elle était en copie d'un courriel qui demandait à C._____ de supprimer des comptes, précisant qu'elle se doutait que « *ce rapport tronqué* » devait être à destination de quelqu'un et qu'elle en avait parlé à A._____, à qui elle avait transmis ce courriel. Elle a également confirmé qu'à la lecture des comptes présentés et élaborés par l'appelant, la situation de la société apparaissait comme catastrophique puisqu'ils faisaient faussement croire que la société ne disposait tout simplement plus de fonds, même pas pour le paiement des salaires de ses employés. Elle a déclaré qu'elle avait accès aux comptes en banque (comptes qui figuraient sur le rapport qu'elle avait reçu) et avait donc vérifié les soldes et constaté qu'il y avait des liquidités suffisantes pour payer les salaires. Elle a finalement expliqué que le motif du congé n'avait pas été communiqué à l'appelant car l'appelante ignorait l'étendue de la tromperie et notamment si elle s'étendait à d'autres services ou d'autres personnes et avait besoin de temps pour déterminer la suite des opérations.

14. Le 24 mai 2022, trois autres témoins ont été entendus, dont Z._____.

15. a) Le 24 août 2022, V._____ et G._____ (par commission rogatoire) ont été entendus en qualité de témoins.

b) G._____ a déclaré avoir été employé par l'appelante de 2017 à 2020 à [...], avoir été licencié pour faute lourde et avoir saisi le Conseil de prud'hommes de [...], qui lui avait donné raison sur le tout par décision du 16 novembre 2022. Il a également indiqué avoir travaillé sous la hiérarchie de R._____, avec qui il avait alors des contacts quotidiens.

G._____ a en substance déclaré que le travail de l'appelant était très bon, compte tenu de la situation compliquée de l'appelante, que ses rapports avec les employés, les membres du conseil d'administration et les actionnaires de l'appelante étaient réguliers et très bons et que l'appelant, assidu et consciencieux, n'avait jamais reçu la moindre critique sur son travail ou le moindre avertissement de la part de l'appelante. En particulier, le témoin a indiqué qu'il considérait que l'appelant avait géré de manière adéquate les problèmes de trésorerie constatés et que celui-ci n'était pas responsable de ces problèmes.

S'agissant du courriel que G._____ avait envoyé à C._____ le 23 avril 2020, celui-ci a déclaré que, de mémoire, il avait uniquement été demandé à C._____ de ne pas indiquer les fonds en provenance (*ndlr* : de la filiale) d' [...]. Il a également exposé que le rapport finalement transmis le 24 avril 2020 aux administrateurs et actionnaires présentait la situation réelle de la trésorerie à la date du rapport, précisant ne pas savoir si ce rapport contenait le tableau se rapportant aux comptes salaires, car il n'était pas destinataire de la présentation. Selon lui, il était faux de dire qu'à la lecture des comptes présentés et élaborés par l'appelant, la situation de l'appelante apparaissait comme étant catastrophique puisqu'ils faisaient faussement croire que la société ne disposait tout simplement plus de fonds, même pas pour le paiement des salaires de ses employés. Il a expliqué qu'il se rappelait que les fonds en provenance (*ndlr* : de la filiale) d' [...] ne figuraient pas sur ce rapport, car ils n'étaient pas crédités sur le compte suisse et que cette opération pouvait prendre plusieurs semaines ; ils n'avaient donc aucune certitude quant à la date de réception des fonds. Il a ajouté que la situation de l'appelante était catastrophique, que les dettes augmentaient de mois en mois, qu'ils arrivaient à peine à payer les salaires et que leur actionnaire, malgré la pandémie et l'arrêt des activités, avait décidé de ne pas aider financièrement le groupe.

c) V._____, directeur financier indépendant - soit sans contrat de travail - auprès de l'appelante depuis le mois d'avril 2020, a déclaré que le groupe avait de nombreuses filiales, notamment en [...], qui

étaient déficitaires, que c'était le début de la crise du COVID-19 et que la société perdait entre 30 et 35 % de marge brute. Selon lui, la situation était complexe, avec un problème de trésorerie chronique et il était donc nécessaire d'éviter une situation de cessation de paiements, d'une part, et d'anticiper les besoins de trésorerie, d'autre part. Il a expliqué que le tableau litigieux était un « *tableau tronqué* », qui ne présentait pas l'intégralité des comptes de la société, tout en précisant en substance qu'il pouvait dire que l'objectif de ces tableaux était de présenter l'intégralité des comptes de la société. Il a déclaré qu'il s'était « *laissé dire* » que les comptes manquants étaient les comptes intitulés « *comptes salaires* », soit les comptes normaux utilisés pour payer les salaires, tout en ajoutant qu'on lui avait expliqué qu'à la lecture de ces comptes présentés et élaborés par l'appelant, la situation de l'appelante apparaissait comme catastrophique puisqu'ils faisaient faussement croire que la société ne disposait tout simplement plus de fonds, même pas pour le paiement des salaires de ses employés.

16. Le 28 mars 2023, N. _____ a été entendue à nouveau, mais en qualité de témoin.

De l'expertise judiciaire

17. a) En parallèle, par ordonnance de preuve du 28 janvier 2022, la juge déléguée a confié une expertise judiciaire à K. _____, expert agréé en assurance de pensions auprès de [...].

Celui-ci a rendu son rapport d'expertise le 17 juin 2022 et un rapport complémentaire le 10 novembre 2022.

b) En substance, l'expert a retenu que le salaire annuel brut AVS de l'appelant s'élevait à 389'522 fr. (soit 12 x 32'460 fr.) en 2019 et à 399'492 fr. (soit 12 x 33'291 fr.) en 2020, étant précisé que le salaire perçu entre les mois de janvier et avril 2020 était de 133'164 francs.

Il a ensuite évalué à 1'640 fr. 40 par mois la part employeur mensuelle non acquittée aux assurances sociales (AVS/AI/APG/AC) pour un salaire mensuel de 32'460 fr., sous déduction de la part prise en charge par l'assurance chômage qui n'avait pas été acquittée. Il a estimé que, pour un salaire mensuel de 32'460 fr. (soit le salaire mensuel de référence retenu par l'appelante), la part employeur totale due au titre de cotisations pour la prévoyance professionnelle s'élevait à 3'419 fr. par mois (dont 2'887 fr. pour l'épargne et 532 fr. pour les risques et frais). Selon l'expert, pour une durée de six mois, l'économie de cotisations patronales totale liée aux assurances sociales (AVS/AI/APG/AC) et à la prévoyance professionnelle s'élevait dès lors à 30'356 fr. (soit $6 \times [1'640 \text{ fr. } 40 + 3'419 \text{ fr.}]$), ce montant ne comprenant pas la part prise en charge par l'assurance chômage.

A la question de savoir si le dommage de rente subi par l'appelant n'était pas inférieur à 30'000 fr. (soit l'allégué n. 84), l'expert a répondu qu'il était très difficile de procéder à une estimation absolument précise de ce dommage, au regard de la combinaison et de la complexité de tous les éléments à prendre en considération. D'après lui, le fait de tenir compte de l'ensemble des cotisations patronales sur un montant total équivalent à six mois de salaire, sans soustraction ni addition d'éléments, était une base suffisamment équilibrée d'estimation du dommage de rente. Ainsi, il a chiffré ce dommage, pour six mois de salaire, à 30'356 fr., ce montant devant être majoré d'un intérêt de 2 % jusqu'à la date du versement.

c) L'expert a finalement indiqué que son examen avait soulevé deux incohérences importantes dans le traitement des salaires et des retenues jusqu'au 30 avril 2020, « *et ce totalement indépendamment du litige* ».

En premier lieu, les retenues pour la prévoyance professionnelle de l'employeur étaient trop faibles sur de nombreux mois, de sorte que l'appelant avait bénéficié de salaires mensuels nets plus élevés que ceux auxquels il aurait eu droit. Pour toute la période d'activité

(entre les mois de décembre 2018 et avril 2020), la cotisation mensuelle moyenne à charge de l'assuré et de l'employeur était de 3'409 fr., alors que la cotisation moyenne prélevée avait été de 2'608 francs. Aussi, en moyenne, l'appelant avait perçu un montant « *en trop* » de 801 fr. (3'409 fr. - 2'608 fr.) par mois. Cela correspondait, pour la période concernée (soit dix-sept mois), à un montant trop-perçu de 13'617 fr., en tenant compte d'une retenue de 2'200 fr. pour les mois de décembre 2018 à mars 2019.

En second lieu, le salaire perçu entre les mois de janvier et avril 2020 était de 133'164 fr., soit un salaire annualisé de 399'492 francs. Or, le Fond D. _____ avait établi le décompte de sortie à fin avril 2020 en prenant en compte un salaire *annuel* brut de 133'164 fr. pour l'année 2020 (soit le tiers du salaire réellement assuré), ce qui avait un impact important en défaveur de l'appelant. De surcroît, le Fond D. _____ avait considéré que la sortie avait eu lieu le 24 avril 2020, alors que le salaire avait été payé pour la totalité du mois d'avril 2020. Procédant à ses propres calculs, l'expert a estimé que l'avoir de vieillesse de l'appelant s'élevait en réalité à 866'879 fr. au 30 avril 2020, et non pas à 850'032 fr., tel que retenu par le Fond D. _____, et a ainsi évalué la lacune d'avoir vieillesse en lien avec le salaire considéré en 2020 à 16'847 fr. (866'879 fr. - 850'032 fr.).

L'expert est ainsi arrivé à la conclusion qu'une compensation LPP évaluée à 3'230 fr. devrait être accordée à l'appelant (soit la lacune d'avoir de vieillesse de 16'847 fr. sous déduction du salaire net perçu en trop de 13'617 fr.).

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19

décembre 2008 ; RS 272]) 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, formés en temps utile contre une décision finale portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr. par des parties qui ont respectivement un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), les appels d'U._____ et de R._____ sont recevables, sous réserve des précisions figurant aux consid. 2 et 3 ci-dessous.

1.3 Pour simplifier le procès, le juge peut ordonner une jonction de causes (art. 125 let. c CPC). La jonction de causes, comme la division de causes, n'est pas conditionnée par des critères précis, tels que la connexité pour la jonction ou l'absence de connexité pour la division. Le seul critère est celui de la simplification du procès, selon l'appréciation du tribunal (Halvy, Commentaire romand, Code de procédure civile [ci-après : CR-CPC], 2^e éd., Bâle 2019, n. 6 ad art. 125 CPC).

En l'occurrence, les appels sont dirigés contre la même décision, à savoir le jugement du 6 février 2024. Il se justifie dès lors, par souci de simplification, de joindre les causes afin que ces appels soient traités dans un même arrêt.

2.

2.1 En vertu de l'art. 311 al. 1 CPC, il incombe à l'appelant de motiver son appel en démontrant le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée. Son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique. Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment

en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. A défaut, son recours est irrecevable (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 ; TF 4A_463/2023 du 24 avril 2024 consid. 4.1 et les réf. citées).

2.2 En l'occurrence, l'appelante a notamment conclu à l'annulation du chiffre III du dispositif du jugement litigieux qui la condamne à délivrer à l'appelant un certificat de travail. Or, elle ne motive aucunement cette conclusion dans son acte d'appel. Partant, faute de motivation sur ce point, sa conclusion est irrecevable.

3.

3.1 La prise de conclusions nouvelles en appel ne doit être admise que restrictivement, car elle porte atteinte au principe du double degré de juridiction (CACI 7 décembre 2021/569 ; Jeandin, CR-CPC, nn. 10 à 12 ad art. 317 al. 2 CPC). L'art. 317 al. 2 CPC autorise une modification des conclusions en appel à condition que les conclusions modifiées relèvent de la même procédure et qu'elles soient en lien de connexité avec la prétention initiale ou que la partie adverse ait consenti à la modification (art. 317 al. 2 let. a et 227 al. 1 CPC), et qu'elles reposent sur des faits ou moyens de preuve nouveaux (*nova* ; art. 317 al. 2 let. b CPC ; TF 5A_930/2023 du 14 novembre 2024 consid.3.2.3), lesquels doivent être recevables en appel en application de l'art. 317 al. 1 CPC (Jeandin, CR-CPC, n. 12 ad art. 317 al. 2 CPC et les réf. citées ; sur les conditions de recevabilité des *nova* au sens de l'art. 317 al. 1 CPC, cf. not. ATF 144 III 349 consid. 4.2.1 et TF 5A_359/2023 du 27 novembre 2024 consid. 4.2).

3.2 En l'espèce, dans le cadre de sa conclusion « *encore plus subsidiaire* » portant sur la réforme du chiffre II du dispositif du jugement attaqué, l'appelant a notamment conclu à ce que l'appelante soit astreinte à verser un montant de 37'361 fr. sur le compte ouvert à son nom auprès du Fond D._____.

Il expose qu'une première partie de ce montant, à hauteur de 20'514 fr., correspondrait à son « *dommage de rente* », soit le dommage causé par le fait que sa prestation de libre passage sera inférieure à celle qu'il aurait pu obtenir si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance ordinaire du délai de résiliation de six mois (cette question étant développée en détails ci-dessous, cf. consid. 7.3.4 et 11.1 *infra*).

Il ajoute qu'une seconde partie de ce montant, à concurrence de 16'847 fr., serait réclamée à titre de « *lacune de cotisation* », laquelle avait été causée par le fait que la caisse de prévoyance (soit le Fond D._____) avait tenu compte d'un salaire trop bas, de sorte que l'appelant n'aurait pas suffisamment cotisé entre les mois de janvier et avril 2020 (cette question étant discutée en détails ci-dessous, cf. consid. 11.2 *infra*). L'appelant explique avoir découvert cette lacune à la lecture du rapport d'expertise et que, sur cette base, il avait déposé une requête de *nova* le 4 juillet 2022.

Or, c'est précisément à l'appui de cette requête de *nova* que l'appelant a formulé, pour la première fois au cours de la procédure de première instance, une conclusion subsidiaire portant sur le versement par l'appelante d'un montant de 16'847 fr. sur le compte ouvert à son nom auprès du Fond D._____ (étant rappelé que cette conclusion a été déclarée recevable par la juge déléguée par décision du 27 décembre 2022 et a été réitérée à l'appui des plaidoiries écrites du 13 septembre 2023). En revanche, aucune autre conclusion en versement d'un montant en capital auprès d'une institution de prévoyance professionnelle n'a été prise en première instance par l'appelant, notamment en paiement d'une somme de 20'514 francs. Force est dès lors de constater que la conclusion « *encore plus subsidiaire* » formulée en appel et qui porte sur un montant total de 37'361 fr. est partiellement nouvelle, à hauteur d'un montant de 20'514 fr. lié à la réparation du « *dommage de rente* ». L'appelant n'entreprend toutefois pas de démontrer que les conditions de l'art. 317 al. 2 CPC seraient remplies, notamment qu'il se fonderait sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux recevables en deuxième instance conformément à l'art. 317 al. 1 CPC.

Par conséquent, la conclusion « *encore plus subsidiaire* » en versement d'un montant de 37'361 fr. auprès du Fond D._____ n'est recevable qu'à concurrence de la somme de 16'847 fr. (soit celle liée à la réparation de la « *lacune de cotisation* ») et est irrecevable pour le reste.

4. L'appel peut être formé pour violation du droit ou 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 contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4).

Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (cf. ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid 4.2 applicable en appel).

5.

5.1

5.1.1 L'appelante fait valoir que les premiers juges auraient mal apprécié plusieurs faits concernant les événements s'étant déroulés entre les 23 et 24 avril 2020, ce qui aurait eu pour conséquence une application erronée de l'art. 337 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220). Il est d'ores et déjà relevé qu'eu égard à l'imbrication des griefs relevant

de la constatation des faits et de la violation du droit en l'espèce, ceux-ci seront examinés conjointement dans le considérant qui suit (cf. consid. 6 *infra*).

En substance, l'appelante soutient que l'appelant n'aurait pas voulu entendre l'instruction selon laquelle les actionnaires n'effectueraient pas d'apport de fonds supplémentaires en faveur de la société, malgré la situation économique difficile dans laquelle celle-ci se trouvait au début de l'année 2020. Pour les y contraindre - et garantir ainsi égoïstement le paiement de son propre salaire -, l'appelant aurait alors délibérément menti aux actionnaires et administrateurs en leur remettant, le 24 avril 2020, un rapport hebdomadaire « *tronqué* » ne contenant pas d'informations en lien avec les comptes « *salaires* ». Ce faisant, l'appelant aurait ainsi présenté une image catastrophique de la situation de la société, en laissant faussement croire qu'elle n'avait plus de liquidités suffisantes pour assurer sa survie (pas même pour le paiement des salaires de ses employés). Ce « *mensonge* » aurait par ailleurs été préparé en amont par l'appelant, qui aurait impliqué d'autres de ses collègues dans son stratagème - soit G. _____ et C. _____.

Pour l'appelante, l'appelant aurait ainsi réalisé plusieurs agissements justifiant un licenciement immédiat en application de la jurisprudence du Tribunal fédéral, soit le non-respect d'instructions patronales claires et importantes (cf. TF 8C_211/2010), la commission d'un délit (sous l'angle de la tentative) au détriment de l'employeuse (cf. ATF 116 II 145 et ATF 124 III 25) et la violation du devoir de fidélité du travailleur par la présentation d'un état de frais inexact (cf. ATF 116 II 145). Ces agissements seraient propres à rompre immédiatement le lien de confiance avec l'employeuse, singulièrement au regard de la position directionnelle de l'appelant. Par ailleurs, les faits - dont l'intention malhonnête de l'appelant - seraient clairs et l'appelante aurait résilié le contrat de travail immédiatement « *après avoir eu la certitude de la violation* ». Elle considère que ce serait dès lors à tort que les premiers juges ont nié l'existence de justes motifs au licenciement immédiat de l'appelant.

5.1.2 Pour leur part, les premiers juges ont considéré que G. _____ et C. _____ n'avaient pas agi sur l'instruction de l'appelant.

Pour eux, on ne pouvait retenir que l'appelant aurait intentionnellement tenté d'induire son employeuse en erreur en lui faisant faussement croire qu'elle ne disposait plus de fonds suffisants pour rémunérer son personnel. En effet, outre que l'instruction n'avait pas permis d'établir que l'appelante aurait été insatisfaite du travail de l'appelant avant le 24 avril 2020, celle-ci avait connaissance de ses propres difficultés financières (notamment son manque de liquidités), lesquelles existaient déjà avant la reddition du rapport du 24 avril 2020. Du reste, N. _____ était une des destinataires des deux courriels adressés le 24 avril 2020 par C. _____, soit ceux contenant les deux versions du rapport hebdomadaire : la version complète (avec les comptes « *salaires* ») et la version « *tronquée* » selon l'appelante (soit celle sans les comptes « *salaires* »). Les premiers juges peinaient dès lors à comprendre pourquoi N. _____ se serait vue transmettre les deux versions du rapport si le but de l'appelant était de tromper son employeuse. Du reste, l'appelante avait rapidement pu constater, par l'intermédiaire de N. _____, que les liquidités étaient suffisantes.

Les premiers juges ont également estimé que les allégations de l'appelante quant aux motivations de l'appelant – soit qu'il aurait agi pour s'assurer le paiement de son salaire – n'étaient que des suppositions qui n'étaient pas établies et qu'elles étaient contredites par le fait que l'appelant avait accepté, le 23 avril 2020, une réduction de 10 % de son salaire. Ils ont par ailleurs relevé que le seul fait pour le précité d'avoir demandé une garantie concernant sa rémunération ne constituait pas une faute ni un indice du fait qu'il avait l'intention de tromper son employeuse.

Enfin, ils ont constaté que l'appelante s'était adressée à toutes les personnes impliquées dans la gestion économique et comptable de l'entreprise s'agissant des comptes présentés le 24 avril 2020, à l'exception du premier concerné, soit l'appelant, sans toutefois expliquer

quels étaient les risques l'empêchant de le questionner directement et, plus tard, de lui indiquer les raisons de son licenciement.

Par conséquent, les premiers juges ont retenu que l'appelante n'apportait pas la preuve de l'existence de justes motifs au licenciement immédiat de l'appelant.

5.2 Selon l'art. 337 CO, l'employeur peut résilier immédiatement – soit après un délai de réflexion raisonnable (TF 4A_50/2023 du 5 février 2024 consid. 5.1.1) – le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

Si la résiliation ordinaire (art. 335 CO) est valable sans indication de motifs, la résiliation extraordinaire pour justes motifs au sens de l'art. 337 CO doit en revanche être motivée : elle doit indiquer quels sont ces justes motifs. La motivation écrite sur demande de l'autre partie est toutefois une prescription d'ordre, qui n'a pas d'incidence sur la validité de la résiliation (ATF 142 III 579 consid. 4.3 ; TF 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2). L'obligation de motivation a pour but premier de permettre au destinataire du congé de vérifier la résiliation sous l'angle d'un juste motif au sens de l'art. 337 CO ou de son caractère abusif au sens de l'art. 336 CO : elle tend ainsi à éviter les procès inutiles. La violation de l'obligation de motivation n'est sanctionnée que de manière indirecte dans le procès contre le licenciement, que ce soit au niveau de l'appréciation des preuves ou de la répartition des frais et dépens (Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5^e éd., Berne 2024, p. 821 et les réf. citées).

5.3

5.3.1 La résiliation immédiate pour « *justes motifs* » est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier

une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; sur le tout : TF 4A_50/2023 précité consid. 5.1.1).

5.3.2 Par manquement du travailleur, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, portant sur le devoir de travailler ou le devoir de fidélité, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure ; ainsi, une infraction pénale (cf. TF 4A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1) commise au détriment de l'autre partie constitue en règle générale un motif justifiant la résiliation immédiate (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; TF 4A_50/2023 précité consid. 5.1.1).

A raison de son obligation de diligence et 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 (ATF 124 III 25 consid. 3a ; TF 4A_54/2020 précité consid. 6.1). L'obligation de fidélité complète l'obligation de travailler en ce sens qu'elle confère au travail un but, des objectifs : la défense des intérêts de l'employeur (ATF 140 V 521 consid. 7.2.1 ; TF 4A_50/2023 précité consid. 5.1.2). Cette obligation accessoire générale vaut dans une mesure accrue pour les cadres, eu égard au crédit particulier et à la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise de l'employeur (TF 4A_177/2023 du 12 juin 2023 consid. 3.1.2 et les réf. citées). L'employeur a en effet un intérêt tout particulier à pouvoir se fier à la rectitude absolue du travailleur lorsque ce dernier exerce une fonction à responsabilités où il devrait être à même d'agir seul sans le contrôle de son employeur et sans exposer celui-ci à un dommage ; il en va ainsi, par exemple, lorsque le travailleur se trouve en contact direct avec la clientèle (ATF 124 III 25 consid. 3a et les réf. citées).

Par ailleurs, une manifestation de malhonnêteté caractérisée, comme les mensonges ou les détournements, suffit en règle générale à rompre les rapports de confiance entre les parties (TF 4P.272/2005 du 5 décembre 2005 consid. 6.2 ; CACI 31 mai 2024/241 ; Aubert, Commentaire romand, Code des obligations I, 3^e éd., Bâle 2021, nn. 6-7 ad art. 337 CO). De même, la confiance nécessaire à l'exécution du contrat de travail est ruinée si le travailleur crée, aux fins de tromper l'employeur, des pièces destinées à la comptabilité et ne correspondant pas à la réalité (ATF 124 III 25 consid. 3a et les réf. citées).

5.3.3 S'agissant d'une résiliation immédiate prononcée sur la base de soupçons, certains auteurs considèrent que si ces soupçons se révèlent mal fondés, la résiliation est alors injustifiée. Si malgré l'absence de preuves d'un juste motif, l'employeur résilie avec effet immédiat, il le fait à ses risques et périls ; lorsque les faits dont le travailleur était soupçonné ne sont établis ni par la procédure civile, ni par une éventuelle procédure pénale, le licenciement immédiat est injustifié. En revanche, d'autres auteurs sont favorables à la recevabilité de principe d'une résiliation pour soupçon (CACI 20 décembre 2022/630 consid. 4.3.2 et les réf. doctrinales citées ; CACI 14 mars 2022/140 consid. 4.1.1 et les réf. doctrinales citées).

Confronté à ces divergences doctrinales, le Tribunal fédéral n'a pas exclu que le soupçon d'infraction grave ou manquement grave puisse justifier un licenciement immédiat, quand bien même l'accusation portée contre l'employé se révèle ensuite infondée ou ne peut pas être prouvée ; en effet, selon les circonstances, de tels soupçons peuvent rendre impossible la continuation des rapports de travail. Toutefois, d'autres éléments excluent généralement le bien-fondé d'un congé soupçon, soit parce que le manquement reproché, même s'il était avéré, ne serait pas suffisamment important pour justifier un congé immédiat sans avertissement, soit parce que l'employeur n'a pas fait tout ce qu'on pouvait attendre de lui pour vérifier les soupçons (TF 4A_419/2015 du 19 février 2016 consid. 2.1.2. et les réf. citées). Dans l'arrêt 4A_419/2015 précité, le Tribunal fédéral a admis que l'employeur devait donner

l'occasion à l'employé de se prononcer sur les allégations de son collègue avant de prendre la décision de le licencier avec effet immédiat, et non pas par la suite ; le simple fait de l'avoir mis devant le fait accompli sans l'entendre avait suffi à priver de toute légitimité un congé immédiat fondé sur un simple soupçon. Le Tribunal fédéral a également considéré qu'il n'est guère discutabile au regard du devoir de protéger la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO) que ce dernier puisse pouvoir équitablement défendre sa position lorsque son honneur était compromis (TF 4A_419/2015 précité consid. 2.1.2 ; CACI 20 décembre 2022/630 consid. 4.3.2).

De manière générale, l'employeur doit en effet s'efforcer de vérifier les faits soupçonnés par les moyens qui sont raisonnablement à sa disposition. Dans cette perspective, il doit offrir à la personne mise en cause la possibilité d'exprimer son point de vue, cas échéant en amenant des éléments en sa possession. Les investigations raisonnables comprennent l'examen des pièces à disposition ainsi que l'audition de la/des personne/s que l'employeur peut entendre et qui sont des protagonistes directs. Enfin, même si l'infraction pénale n'est finalement pas avérée, le licenciement immédiat peut être justifié lorsque le travailleur a contrevenu aux directives claires de l'employeur (CACI 6 mars 2022/242 consid. 4.1.3 et la réf. doctrinale citée).

5.3.4 La charge de la preuve du juste motif incombe à la partie qui l'invoque (art. 8 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210] ; ATF 130 III 213 consid. 3.2 ; TF 4A_169/2016 du 12 septembre 2016 consid. 4).

5.4 Déterminer les motifs du congé est une question de fait. En revanche, ressortit au droit le point de savoir si le congé est fondé sur de justes motifs. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO) ; il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les réf. citées). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la

position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1), ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). À cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court. La position du travailleur, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; sur le tout : TF 4A_177/2023 précité consid. 3.1.3 et les réf. citées).

6.

6.1 En l'occurrence, l'appelante souligne tout d'abord que les premiers juges ont retenu qu'elle était consciente de sa situation financière très difficile, situation qui existait avant les faits reprochés à l'appelant ayant mené à son licenciement immédiat (cf. consid. 7b en p. 6 du jugement litigieux). Elle fait valoir que cette appréciation serait « *ambiguë* », tout en précisant qu'il n'était pas contesté qu'elle connaissait ses propres difficultés financières et la période de crise qu'elle expérimentait, « *raison pour laquelle ses actionnaires avaient décidé en toute connaissance de cause de faire face à cette crise sans apport de cash... et c'est précisément parce que [l'appelant avait] tout fait pour ne pas respecter cette directive qu'il [avait] été licencié pour l'occasion avec effet immédiat suite à un grave acte de tromperie envers son employeur* ».

On ne discerne toutefois pas en quoi l'appelante remet en cause l'état de fait du jugement entrepris. En effet, les premiers juges ont simplement considéré que la situation de crise vécue par l'appelante - liée notamment à un manque de liquidités - n'avait pas été provoquée par l'appelant, d'une part, et était connue de l'appelante, d'autre part, étant relevé que ces éléments ont été confirmés en audience par les parties et les témoins. Or, l'appelante ne conteste pas cette appréciation. Il n'y a partant aucune constatation erronée des faits.

6.2

6.2.1 L'appelante conteste ensuite avoir échoué à établir que c'était sur instruction de l'appelant que la rubrique relative au comptes bancaires « *salaires* » avait été supprimée du rapport hebdomadaire du 24 avril 2020.

6.2.2 A cet égard, elle fait en premier lieu valoir que les juges de première instance auraient dû constater que, dans son courriel du 23 avril 2020, G._____ avait agi sur instruction de l'appelant et, par conséquent, avec son accord.

L'appelante tente d'établir l'allégué n. 121 de sa réponse du 12 mars 2021, par lequel elle avait allégué qu'« *à réception du rapport de trésorerie préparé par Mme C._____, M. G._____, sur instruction de R._____ et par conséquent avec son accord, [avait] demandé à cette dernière que soit supprimé du rapport le tableau se rapportant aux comptes salaires, comptes qui présentaient un solde largement positif (près de 500'000 EUR)* ». A titre de moyens de preuve, elle avait offert le courriel du 23 avril 2020 de G._____ ainsi que son témoignage.

Or, dans le courriel précité, G._____ demandait uniquement à C._____, avec copie à l'appelant, de lui envoyer un tableau comme celui joint, sur lequel le tableau intitulé « *Bank Accounts Salary* » (soit, en traduction libre, « *comptes bancaires salaires* ») avait été tracé à la main (cf. pièce n. 105). Outre que rien dans ce courriel ne laisse comprendre que G._____ aurait reçu l'instruction de l'appelant de faire supprimer ce tableau, il n'a rien confirmé de tel lors de son audition.

Par ailleurs, l'appelante erre lorsqu'elle soutient que les premiers juges auraient méconnu le fait que, par courriel du 22 avril 2020 adressé à G._____, N._____ et C._____, l'appelant aurait requis la transmission d'un rapport de trésorerie « *selon une version convenue avec G._____ et qui sera communiquée à C._____* » (cf. pièce n. 104). En effet, nonobstant le fait que ce courriel n'a pas été offert à titre de moyen de preuve de l'allégué n. 121, les juges de première instance ont retenu,

après avoir traduit en français ce courriel, que R._____ avait indiqué que « *nous nous sommes mis d'accord sur le format avec G._____ et nous communiquerons avec C._____* ». Or, l'appelante ne se plaint pas d'une erreur de traduction et, selon la version traduite par les premiers juges, rien dans ce courriel ne laisse comprendre que l'appelant aurait donné des directives à G._____ en lien avec la rubrique relative aux comptes salaires.

L'appelante rappelle enfin que l'appelant était le destinataire des deux courriels de C._____ du 24 avril 2020 (cf. pièces nn. 106 et 107), soit celui envoyé à 8 h 05 qui contenait une version « *complète* » du rapport hebdomadaire et celui envoyé à 8 h 11 qui comprenait une version « *tronquée* » du rapport (ne mentionnant pas les comptes « *salaire* »). De même, elle invoque le fait que, par courriel du 24 avril 2020, l'appelant avait décidé d'envoyer uniquement le « *tableau tronqué* » aux administrateurs et actionnaires (cf. pièce n. 108). C'est toutefois en vain que l'appelante se prévaut de ces trois pièces. En effet, celles-ci n'étaient pas offertes à titre de moyen de preuve à l'appui de l'allégué n. 121 que l'appelante tente d'établir. On ne perçoit au demeurant pas en quoi ces éléments démontreraient que G._____ aurait agi sur ordre de l'appelant.

Par conséquent, les éléments soulevés par l'appelante ne sont pas suffisants pour retenir que G._____ aurait agi sur instruction de l'appelant. L'appréciation des juges de première instance – selon laquelle, hormis le contenu du courriel du 23 avril 2020, ce fait n'était pas prouvé et ne serait donc pas retenu (cf. consid. 14a p. 9 du jugement litigieux) – n'est dès lors pas critiquable.

6.2.3 L'appelante fait en second lieu valoir que ce serait à tort que les premiers juges avaient estimé que les preuves offertes n'étaient pas suffisantes pour établir que C._____ aurait agi sur instruction de l'appelant (cf. consid. 16d en p. 23 du jugement entrepris).

Elle revient ainsi sur l'allégué n. 126 de sa réponse, à teneur duquel elle avait allégué que « *Mme C._____ s'[était] donc exécutée*

conformément aux instructions reçues par [l'appelant] et [avait] envoyé un email du 24 avril 2020 à 08 h 05 sous la forme d'un rapport complet, ainsi qu'un autre email à 08 h 11 sous la forme d'un rapport tronqué ne présentant plus les comptes salaires ».

Rien dans ces deux courriels ne permet cependant d'établir que C._____ aurait envoyé les deux versions du rapport hebdomadaire sur instruction de l'appelant. De surcroît, les preuves offertes à l'allégué n. 126 sont - outre les pièces - les déclarations des représentants de l'appelante, N._____ et A._____, entendus comme partie, et le témoignage de G._____. Or, ce dernier n'a rien déclaré de tel, indiquant seulement que, de mémoire, il avait uniquement été demandé à C._____ de ne pas indiquer les fonds en provenance de la filiale en [...], sans toutefois que l'on sache à quoi ces fonds correspondaient exactement (cf. consid. 6.3.4 *infra* sur cette question) et qui avait potentiellement pu donner cette instruction. De même, les déclarations d'A._____ à cet égard ne correspondent qu'à des suppositions, celui-ci ayant déclaré qu'il supposait que C._____ avait envoyé ces courriels sur instruction de l'appelant, puisqu'il avait appris par la suite que ce dernier lui avait demandé de faire deux rapports, l'un à destination des actionnaires et l'autre (le complet) à l'intention de la direction générale. Pour sa part, N._____ n'a rien déclaré de particulier sur cette question. On relève enfin que l'appelante aurait simplement pu solliciter l'audition de C._____ sur ce point, ce qu'elle s'est abstenue de faire.

Par conséquent, faute de preuve objective, la conclusion à laquelle sont arrivés les premiers juges (soit que les preuves offertes n'étaient pas suffisantes pour établir que C._____ aurait agi sur instruction de l'appelant) ne prête pas le flanc à la critique.

6.2.4 Eu égard à ce qui précède, l'appelante ne peut être donc suivie lorsqu'elle fait valoir que le « mensonge » de l'appelant aurait été préparé en amont puisque celui-ci se serait arrangé avec G._____ pour

que deux versions du rapport hebdomadaire lui soient remis par C._____.

6.3

6.3.1 L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu de manière peu claire qu'« *il n'[était] pas prouvé que le rapport transmis aurait dissimulé les soldes d'autres comptes bancaires avec des soldes très positifs* » (cf. consid. 16c en p. 22 du jugement entrepris).

Relevant que la « *problématique* » ne porterait pas sur les soldes « *d'autres comptes* », l'appelante fait valoir qu'il ressortirait à l'évidence du rapport hebdomadaire transmis « *une absence de liquidités s'agissant du compte salaire, le solde positif de 400'000 EUR présent dans une autre rubrique ne suffisant pas à payer les sommes salariales dues* ». Elle ajoute que, quoi qu'il en soit, la constatation des premiers juges ne pouvait pas concerner les comptes « *salaire* » qui présentaient un solde positif de 456'343 EUR et dont la dissimulation dans le cadre du rapport hebdomadaire était avérée par pièces et par témoignages.

6.3.2 La constatation litigieuse des premiers juges est intervenue dans le cadre de l'examen des allégués nn. 123 à 125 de la réponse de l'appelante (cf. consid. 16 en pp. 13 à 22 du jugement entrepris). La précitée avait en substance allégué que l'absence de mention des comptes « *salaire* » sur le rapport hebdomadaire faussait l'intégralité de la compréhension des administrateurs et des actionnaires sur l'état des comptes de l'appelante dans la mesure où il s'agissait des seuls comptes largement bénéficiaires, les liquidités présentes sur les autres comptes étant particulièrement basses (cf. allégué n. 123). D'après elle, à la lecture des comptes présentés et élaborés par l'appelant, la situation apparaissait comme catastrophique puisque ces comptes faisaient faussement croire que l'appelante ne disposait tout simplement plus de fonds, même pas pour le paiement des salaires de ses employés (cf. allégué n. 124). Du seul fait du « *mensonge* » de l'appelant, la survie de la société se voyait ainsi directement menacée (cf. allégué n. 125).

Dans ce cadre, outre le contenu des deux courriels envoyés le 24 avril 2020 par C._____, les premiers juges sont revenus sur les déclarations de N._____ et A._____, ce dernier ayant notamment indiqué que, dans la version « *tronquée* » du rapport hebdomadaire, l'appelant présentait des soldes d'actifs bancaires d'un montant insuffisant pour couvrir les salaires, justifiant par-là la nécessité « *d'argent frais* », alors même que le précité « *escamotait les soldes d'autres comptes en banque qui avaient des soldes très positifs* ». Ils ont ensuite relevé que si le témoin V._____ avait déclaré que le rapport litigieux était tronqué et ne présentait pas l'intégralité des comptes, il avait également mentionné qu'on lui avait expliqué qu'à la lecture des comptes présentés par l'appelant, la situation apparaissait catastrophique puisque ceux-ci faisaient faussement croire que la société ne disposait plus de fonds. Finalement, les premiers juges ont rappelé les déclarations du témoin G._____, qui avait notamment indiqué que le rapport hebdomadaire litigieux présentait la situation réelle de la trésorerie à la date de sa reddition, qu'il était faux de dire qu'à la lecture des comptes présentés par l'appelant, la situation apparaissait comme catastrophique puisqu'ils faisaient faussement croire que la société ne disposait tout simplement plus de fonds et que, du reste, la situation de l'appelante était catastrophique, les dettes augmentant de mois en mois et les salaires arrivant à peine à être payés.

Sur cette base, les juges de première instance ont considéré que le témoin V._____ n'avait rien constaté personnellement - tout en relevant à juste titre qu'au vu des liens professionnels l'unissant à l'appelante, son témoignage devait être examiné avec circonspection - et que les déclarations des représentants de l'appelante - soit celles d'A._____ et de N._____ - s'opposaient à la version de l'appelant et aux déclarations du témoin G._____. Ils ont ainsi estimé qu'il n'était pas possible de retenir plus que ce qui était indiqué dans les différents courriels produits au cours de la procédure de première instance, le surplus n'étant pas établi, et qu'il n'était en particulier pas prouvé que le rapport transmis aurait dissimulé « *les soldes d'autres comptes bancaires*

avec des soldes très positifs », soit l'appréciation contestée par l'appelante (cf. consid. 16c en pp. 21 et 22 du jugement entrepris).

6.3.3 On comprend tout d'abord de ce qui précède que les premiers juges n'ont pas suivi l'appréciation de l'appelante selon laquelle les comptes présentés et élaborés par l'appelant auraient faussé la compréhension de la situation réelle de la société, même si ceux-ci n'incluaient certes pas les comptes « *salaires* ».

De même, en retenant qu'il n'était pas établi que les soldes « *d'autres comptes bancaires avec des soldes très positifs* » auraient été dissimulés, les premiers juges ont à l'évidence entendu répondre aux déclarations d'A._____, lequel avait notamment déclaré que l'appelant aurait escamoté « *les soldes d'autres comptes en banque qui avaient des soldes très positifs* ». S'il est manifeste qu'A._____ faisait à tout le moins référence aux comptes « *salaires* » litigieux – dont l'absence du rapport hebdomadaire n'est pas contestée –, il est cependant tout à fait envisageable qu'il se soit également référé de manière plus large à d'autres comptes bancaires présentant un solde positif. Afin d'éviter tout doute sur cette question, les premiers juges ont dès lors constaté que le rapport transmis ne taisait pas l'existence de soldes excédentaires d'autres comptes bancaires que ceux relatifs aux salaires. Le grief de l'appelante à cet égard est dès lors infondé.

6.3.4 C'est le lieu de relever que l'appelante continue de soutenir en deuxième instance que l'appelant aurait tenté de la tromper sur un « *élément clé de la gestion d'entreprise* » et aurait « *déformé la réalité financière* », créant ainsi faussement l'image d'une situation catastrophique au 24 avril 2020.

Elle ne remet toutefois pas valablement en cause l'appréciation des premiers juges à cet égard (évoquée au consid. 6.3.3 *supra*), qui n'ont pas retenu que le rapport hebdomadaire (sans les comptes « *salaires* ») fausserait la compréhension des actionnaires et des administrateurs par la présentation d'une image tronquée de la situation

financière de l'appelante. Cette appréciation est en effet fondée sur la contradiction existant entre, d'une part, les déclarations des représentants de l'appelante et de V._____ et, d'autre part, les explications de l'appelant et de G._____. Or, l'appelante n'explique pas en quoi ces déclarations et témoignages auraient dû être appréciés différemment. A nouveau, s'il est établi que la rubrique « *salaires* » ne figurait pas sur la version du rapport transmis par l'appelant, on ne peut pas encore en déduire ce que soutient l'appelante, qui relève de l'appréciation.

De même, bien que les comptes « *salaires* » ne figurassent pas sur le rapport hebdomadaire, il convient tout de même d'observer que, par courriel du 24 avril 2020 à 8 h 59, l'appelant avait adressé à A._____ et F._____ le rapport hebdomadaire et leur avait indiqué que « *conformément à l'e-mail séparé joint à la présentation : 1. courriel en annexe indiquant les montants cash à la banque au 24.04.2020 ; 2. les salaires d'avril pour la Holding, [...], Suisse, expatriés assurés* ». Au surplus, à bien comprendre les différentes (et opposées) déclarations de l'appelant, d'A._____ et de G._____, un versement aurait apparemment été attendu au mois d'avril 2020 de la part d'une filiale en [...], n'aurait pas été reporté dans le rapport hebdomadaire litigieux et aurait pu être destiné au paiement des salaires (sans que cela ne soit néanmoins certain). On ignore cependant à quelle date ce versement aurait été crédité sur les comptes de l'appelante, respectivement si tel aurait déjà été le cas le 24 avril 2020. Cet élément pourrait ainsi expliquer le choix de présentation des comptes effectué par l'appelant.

Par conséquent, on ne s'écartera pas de l'appréciation des premiers juges selon laquelle l'appelante n'établit pas que l'absence de mention des comptes « *salaires* » faussait la compréhension de l'état des comptes de la société. Il en résulte également qu'on ne peut reprocher à l'appelant une violation de son devoir de fidélité par la présentation d'un état de frais inexact, tel que le soutient l'appelante.

6.4

6.4.1 L'appelante conteste avoir échoué à établir qu'en dissimulant la rubrique portant sur les comptes « *salaire* », l'objectif de l'appelant était de contraindre l'appelante et ses actionnaires à injecter des fonds sur la base d'informations contraires à la vérité, afin de garantir le paiement de son propre salaire. D'après elle, les faits seraient clairs et justifieraient le licenciement immédiat.

6.4.2

6.4.2.1 Elle revient sur l'allégué n. 138 de sa réponse, par lequel elle avait allégué que « *l'objectif [de l'appelant] était donc clair : forcer [l'appelante] et les actionnaires à injecter des fonds sur la base d'informations contraires à la vérité et ce principalement et avant tout afin de se garantir le paiement de son salaire sur une année au moins !* », la pièce n. 103 (soit les échanges de courriels des 16 et 23 avril 2020 entre l'appelant, A._____ et F._____) ainsi que l'audition de N._____ et A._____ étant mentionnées à titre de moyens de preuve.

Il est vrai que, dans son premier courriel du 23 avril 2020, tout en soulignant la gravité de la situation et le refus des actionnaires d'investir des fonds supplémentaires, l'appelant avait relevé que « *les liquidités d'U._____ ne permettent pas à U._____ de surmonter cette situation sans injection de cash* ». Il est également établi qu'il avait exigé une garantie écrite des actionnaires quant au paiement de son « *salaire / rémunération* », une visibilité de six à douze mois devant être fournie. Il est enfin vrai que, par un second courriel du 23 avril 2020, l'appelant avait à nouveau requis des garanties s'agissant de sa propre situation.

Il est ainsi manifeste que celui-ci avait des préoccupations quant au paiement de son salaire. Cela étant, celles-ci étaient justifiées dans la mesure où, le jour-même, il avait accepté une réduction de 10 % de son salaire. Plus important, le seul fait de demander une garantie pour le paiement de son salaire – singulièrement au vu des circonstances difficiles existant en avril 2020 – ne permet pas encore de retenir que l'appelant serait une personne

particulièrement intéressée. On ne saurait ainsi considérer que les courriels susmentionnés seraient de nature à démontrer qu'en réaction au refus des actionnaires d'investir, l'appelant aurait délibérément voulu tromper l'appelante et son actionnariat en présentant un rapport hebdomadaire dépourvu de la rubrique salaire, ceci dans l'objectif prémédité de garantir le paiement de sa propre rémunération. Ce point relève de la simple appréciation et ne ressort pas des pièces dont se prévaut l'appelante.

De même, si A. _____ et N. _____ ont tous deux confirmé que l'objectif de l'appelant visait à sauvegarder sa propre situation et rémunération, leurs déclarations ne constituent pas des preuves suffisamment probantes et relèvent également de la supposition.

6.4.2.2 L'appelante souligne encore que l'appelant requérait des apports financiers supplémentaires alors qu'elle détenait des liquidités suffisantes pour s'acquitter des salaires et attendait vraisemblablement une « *grosse rentrée d'argent de la part de sa filiale d' [...]* ».

Cela ne change néanmoins rien au fait que l'appelante connaissait, de manière générale, une grave période de crise au mois d'avril 2020, dont elle avait connaissance, avec un problème chronique de liquidités, ce qui est largement admis. Aussi, dans ces circonstances, il paraît compréhensible que l'appelant ait pu indiquer, dans un de ses courriels du 23 avril 2020, à A. _____ et F. _____ que « *les liquidités de [l'appelante] ne [lui] permettent pas de surmonter cette situation sans injection de cash* ». En réalité, l'appelant a simplement annoncé franchement son opinion au regard de la situation de la société. Le seul fait qu'il ait pu être pessimiste ou qu'il ait pu se tromper dans son appréciation ne permet néanmoins pas encore de retenir que ses intentions auraient été malhonnêtes.

6.4.2.3 L'appelante relève encore le fait que N. _____ n'avait pas été mise en copie des courriels transmis le 24 avril 2020 par l'appelant aux actionnaires et qu'elle ignorait ainsi quelle version du rapport

hebdomadaire (la complète ou la « *tronquée* ») leur avait finalement été envoyée.

Cet élément n'exerce toutefois aucune influence sur le raisonnement tenu par les premiers juges. En effet, il n'en demeure pas moins que N. _____ avait pris connaissance des deux versions du rapport hebdomadaire, celle-ci ayant reçu les deux courriels du 24 avril 2020 de C. _____, tel que relevé par les premiers juges. Aussi, si l'appelant entendait réellement duper son employeuse, sa tentative de tromperie aurait été bien maladroite, ce qui tend à nier l'existence d'intentions malhonnêtes de sa part. Du reste, à supposer – comme le fait l'appelante – que l'appelant « *espérait* » peut-être que N. _____ « *suive le même chemin que G. _____ et C. _____ et garde tout cela pour elle* » relève du pur procès d'intention, étant rappelé qu'il n'a pas été retenu que l'appelant aurait donné des instructions à G. _____ et C. _____ (cf. consid. 6.2 *supra*).

En outre, il apparaît que l'appelante – par l'intermédiaire de N. _____ – avait très rapidement pu se renseigner sur ses propres comptes et s'assurer de la disponibilité des fonds. A nouveau, si l'appelant avait véritablement conspiré contre son employeuse, sa tentative de complot aurait été bien malhabile. Cet élément abonde donc également dans le sens de l'absence d'intentions malhonnêtes de l'appelant.

6.4.3 Par conséquent, l'appelante n'établit pas que l'appelant aurait eu l'intention préméditée de la tromper, afin d'assurer le versement de son salaire. Son grief doit ainsi être rejeté.

6.5 L'appelante fait également valoir que l'appelant ne se serait pas conformé à des instructions patronales claires.

En premier lieu, on ne peut retenir que l'appelant aurait tenté de contourner l'instruction selon laquelle aucun argent supplémentaire ne serait injecté dans la société. Tel que cela a déjà été discuté *in extenso* ci-dessous (cf. consid. 6.2 à 6.4 *supra*), celui-ci n'a fait qu'émettre son avis

sur la situation et n'a pas tenté de contraindre les actionnaires et administrateurs à investir de nouvelles liquidités dans la société.

En second lieu, le fait que l'appelant ait indiqué, dans un de ses courriels du 23 avril 2020, qu'il « *n'accepte pas de faire réviser chaque contrat, chaque accord commercial* » ne saurait être interprété, sans autres précisions quant aux circonstances, comme un refus d'ordre, tel que le soutient l'appelante. Ce message répond à un courriel d'A. _____ qui avait notamment indiqué à l'appelant que « [F. _____] et [lui]-même attend[aient] pour demain vendredi la mise à jour et le rapport sur les actions qui se sont déroulées cette semaine [...] » et que « *toute décision qui implique U. _____ dans un nouvel accord, contrat ou engagement financier doit être approuvé par le conseil [...]* ». S'il était attendu de l'appelant qu'il prenne des mesures pour permettre à l'appelante de faire des économies de coûts, aucun ordre précis et concret ne lui a été donné à cet égard qu'il aurait refusé de suivre, étant relevé que l'appelante n'a absolument pas réagi à cette protestation.

Ce grief est ainsi vain.

6.6

6.6.1 L'appelante reproche finalement aux premiers juges d'avoir retenu qu'elle n'avait pas expliqué plus en détails les raisons l'ayant empêchée de communiquer à l'appelant les motifs du licenciement à l'époque des faits. En effet, N. _____ aurait clairement mentionné, lors de son audition, les raisons ayant poussé l'appelante à ne pas divulguer ces motifs. Au surplus, l'exigence de la motivation du congé ne serait qu'une prescription d'ordre, sans incidence sur la validité du licenciement, de sorte que l'appelante peinait à comprendre où voulaient en venir les premiers juges avec cette appréciation.

Elle ajoute qu'il serait par ailleurs « *logique de ne [pas avoir donné] de détails sur l'affaire afin que personne ne puisse agir de collusion, efface des données, se préparer, etc.* » dans la mesure où « *d'autres personnes étaient concernées* » à la seule lecture des différents

courriels des 23 et 24 avril 2020 et où l'appelante était « *en procès avec d'autres dirigeants de la société* ».

Finalement, l'appelante fait également valoir que les premiers juges ne pourraient lui reprocher de ne pas avoir confronté l'appelant à son acte avant de le licencier. En effet, la résiliation extraordinaire ne supposerait pas comme condition préalable au licenciement une confrontation avec l'employé et les faits étaient en outre clairs en l'espèce (notamment l'intention malhonnête de l'appelant de tromper son employeuse).

6.6.2 A cet égard, les premiers juges ont constaté que les motifs du congé avaient été révélés à l'appelant au stade du dépôt de la réponse du 12 mars 2021 uniquement. Ils ont ensuite exposé que l'appelante faisait valoir que « *le motif du congé n'a pas été signifié [à l'appelant] du fait de la gravité des faits et de l'implication de tierces personnes* » et que « *la gravité des agissements [de l'appelant], soit la présentation de faux comptes de la société, a été renforcée par ses actions les jours précédents la remise des rapports tronqués* », étant relevé que les premiers juges ont en réalité retranscrit intégralement les allégués nn. 101 et 132 de la réponse. Ils ont ensuite indiqué que l'appelante n'expliquait pas plus en détail quelles seraient les raisons qui l'auraient empêchée de communiquer les motifs du licenciement (cf. consid. III en p. 42 du jugement litigieux), soit l'appréciation critiquée par l'appelante.

Dans la suite de leur raisonnement (cf. consid. III en p. 43 du jugement litigieux), les premiers juges ont encore exposé qu'après s'être rendue compte de l'erreur potentielle affectant le rapport hebdomadaire, l'appelante aurait pu interroger directement l'appelant à ce sujet pour clarifier ses doutes, mais qu'elle ne lui avait posé aucune question, ce qui était d'autant plus surprenant qu'elle était jusqu'alors satisfaite de son travail. Ils ont ensuite rappelé les déclarations d'A. _____ à ce sujet, qui avait notamment indiqué qu'il avait dû prendre une décision immédiate, après s'être informé auprès des banques, du directeur financier et de toutes les personnes impliquées dans la gestion économique et comptable

de l'entreprise pour avoir une image réelle de la situation et qu'ils n'avaient pas confronté l'appelant, parce qu'ils ne connaissaient pas l'ampleur de la tromperie. Sur cette base, les premiers juges ont retenu que l'appelante avait préféré s'adresser à toutes les personnes impliquées dans la gestion financière de l'appelante, à l'exception de la première personne concernée, à savoir l'appelant, et qu'elle n'expliquait pas quels étaient les risques qui l'auraient empêchée de questionner l'appelant et, plus tard, de lui exposer les raisons de sa décision de le licencier avec effet immédiat.

6.6.3 En l'occurrence, l'appelante se méprend tout d'abord sur le sens à donner à la jurisprudence citée au consid. 5.2 ci-dessus (cf. ATF 142 III 579 et TF 4A_372/2016). En effet, si le non-respect de l'obligation de motiver la résiliation immédiate n'affecte certes pas la validité du congé, la violation de cette obligation entraîne toutefois des conséquences sur la manière dont les preuves peuvent être appréciées. Pour leur part, les premiers juges ont fait une application correcte des principes exposés au consid. 5.2. En effet, ils n'ont pas considéré que le licenciement serait caduc faute pour l'appelante d'avoir communiqué les raisons du congé à l'époque des faits. En revanche, ils se sont attachés, de façon pertinente, à déterminer si les motifs finalement invoqués au cours de la procédure de première instance paraissaient justifiés, au regard notamment de l'absence de toutes explications à ce sujet au moment du licenciement.

6.6.4 L'appelante perd également de vue la jurisprudence mentionnée au consid. 5.3.3 (cf. TF 4A_419/2015, CACI 20 décembre 2022/630 et CACI 6 mars 2022/242). En effet, en cas de résiliation immédiate prononcée sur la base de simples soupçons – tel que cela est le cas *in casu*, l'appelante n'étant jamais parvenue à apporter la preuve d'un manquement avéré de l'appelant –, l'employeur doit s'efforcer de vérifier les faits soupçonnés par les moyens qui sont raisonnablement à sa disposition et, dans cette perspective, il doit offrir à la personne mise en cause la possibilité d'exprimer son point de vue, cas échéant en amenant des éléments en sa possession. C'est dès lors à tort que l'appelante reproche aux premiers juges d'avoir examiné si, avant de le licencier, elle

avait interrogé, respectivement confronté l'appelant aux faits survenus le 24 avril 2020, notamment quant à la teneur des comptes présentés dans le rapport hebdomadaire litigieux.

6.6.5 Ceci posé, on constate à la lecture du jugement entrepris que les premiers juges ont considéré que l'appelante ne fournissait pas plus de détails quant aux raisons l'ayant empêchée de motiver le congé que ceux ressortant de ses allégués nn. 101 et 132 (cf. p. 42 du jugement entrepris). Or, il s'agit d'allégations très vagues, l'appelante s'étant en effet uniquement prévalu de manière toute générale de la gravité des manquements reprochés à l'appelant et de l'implication potentielle de plusieurs personnes, sans autres explications.

Certes, les premiers juges n'ont pas mentionné les déclarations de N._____. Cela étant, on rappelle que la procédure probatoire ne sert pas à remplacer ou à compléter des allégations manquantes, mais au contraire suppose une allégation suffisante (cf. ATF 144 III 67 consid. 2.1, JdT 2019 II 328). Quoiqu'il en soit, N._____ s'est limitée à déclarer que l'appelante n'aurait pas communiqué les motifs du congé car elle ignorait « *l'étendue de la tromperie et notamment si elle s'étendait à d'autres services ou d'autres personnes* ». Outre que ces déclarations sont extrêmement vagues, on ne saurait retenir que N._____ aurait donné plus de détails que ceux ressortant des allégués nn. 101 et 132 de l'appelante. Ces déclarations ne permettent dès lors pas d'arriver à une autre appréciation que celle retenue par les premiers juges en page 42 du jugement attaqué.

6.6.6 Finalement, l'appelante ne peut pas soutenir qu'il aurait été justifié (respectivement « *logique* ») de ne pas révéler à l'appelant les raisons du congé à l'époque des faits.

En effet, elle ne fait tout d'abord pas valoir qu'elle aurait allégué en première instance d'autres raisons à son refus de motiver le congé que celles mentionnées dans ses allégués nn. 101 et 132, soit la gravité des manquements reprochés et l'implication potentielle d'autres

personnes. Si elle affirme désormais en deuxième instance qu'il aurait également existé des risques de collusion ou de suppression de données, elle n'invoque en revanche pas que de tels risques auraient été valablement allégués en première instance.

Quoi qu'il en soit, ces différentes justifications ne sont pas suffisantes pour considérer que l'appelante était légitimée à différer la communication des justes motifs jusqu'au dépôt de sa réponse. En effet, elle se contente de se prévaloir de manière toute générale et sans circonstancier son propos de la gravité des faits, de l'implication de tiers et d'une menace de suppression de données. Elle ne fait toutefois référence à aucun élément concret ressortant du dossier (notamment aux personnes qui auraient pu être impliquées, aux données qui auraient pu être effacés et aux éventuels procès en cours) et elle n'explique en particulier pas en quoi la gravité des faits, en tant que telle, serait un critère permettant de licencier immédiatement un travailleur sans lui fournir d'explications. Il lui revenait de procéder à une démonstration plus rigoureuse en exposant concrètement les raisons qui justifiaient de retarder la communication des justes motifs dans le cas d'espèce.

Au surplus, on peine à comprendre les raisons pour lesquelles, dans sa réponse du 21 mars 2021 – soit à un moment qui semblait procéduralement opportun –, l'appelante a été en mesure d'étayer de manière très précise les circonstances ayant justifié le congé immédiat, alors que cela semblait auparavant inenvisageable (même au stade de la procédure de conciliation). L'appelante n'a fourni aucune explication à ce titre, que cela soit en première ou en deuxième instances. Ce constat laisse dès lors planer de sérieux doutes quant à la légitimité des (vagues) motifs invoqués pour expliquer le défaut de motivation du congé à l'époque des faits.

6.6.7 Par conséquent, c'est à bon droit que les premiers juges ont estimé que l'appelante n'expliquait pas quels étaient les risques l'ayant empêchée, d'une part, de questionner l'appelant et, d'autre part, de lui exposer les raisons de sa décision de le licencier avec effet immédiat.

C'est également à raison que ces constatations ont été prises en compte pour analyser l'existence des justes motifs au congé. Aussi, les griefs de l'appelante à cet égard doivent être rejetés.

6.7 Au vu de ce qui précède (cf. consid. 6.1 à 6.6 *supra*), l'appelante échoue à établir l'existence de constatations ou appréciations inexactes des faits. De même, l'art. 337 CO n'a pas été violé par les premiers juges. En effet, on ne distingue ni irrespect d'instructions patronales claires et importantes, ni commission d'un délit au détriment de l'employeur, ni (tentative de) tromperie délibérée. Il n'y a ainsi pas de manquements graves qui pourraient être reprochés à l'appelant, même au regard de la rigueur accrue lui étant applicable en la matière au vu du crédit particulier et de la responsabilité que lui conférait sa fonction de directeur général. On ne perçoit également pas que les premiers juges auraient pris en compte des critères non pertinents pour déterminer si l'existence de justes motifs était démontrée en l'espèce.

Il convient dès lors de confirmer le jugement entrepris en ce sens qu'aucun juste motif de licenciement immédiat n'est établi, de sorte que l'appelant a droit à des indemnités pécuniaires sur la base de l'art. 337c CO.

7.

7.1 A cet égard, l'appelant reproche aux premiers juges de ne pas lui avoir alloué certaines de ses prétentions fondées sur l'art. 337c CO.

7.2 Lorsque l'employeur communique une résiliation extraordinaire pour justes motifs (art. 337 CO), les rapports de travail cessent en fait et en droit le jour même où le congé est communiqué, peu importe qu'il soit justifié ou injustifié ou qu'il ait été donné pendant une période de protection contre les licenciements en temps inopportun. Le travailleur n'a ni à protester contre le licenciement injustifié, ni à continuer à offrir ses services (TF 4A_372/2016 précité consid. 5.1.2).

Si les conditions de l'art. 337 al. 1 CO ne sont pas remplies, le travailleur a en revanche droit à des indemnités pécuniaires à charge de l'employeur (art. 337c al. 1 à 3 CO ; TF 4A_372/2016 précité consid. 5.1.2). Il a droit à des dommages-intérêts, correspondant à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la fin du contrat de durée déterminée (art. 337c al. 1 CO) ainsi que, sauf cas exceptionnel, à une indemnité représentant au maximum six mois de salaire et fixée en tenant compte de toutes les circonstances (art. 337c al. 3 CO ; ATF 135 III 405 consid. 3.1).

7.3

7.3.1 L'art. 337c al. 1 CO prévoit que le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire (lorsque le contrat est de durée indéterminée ; ATF 125 III 14 consid. 2b et c), sous déduction de ce qu'il a épargné par suite de la cessation du contrat de travail, ainsi que du revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou du revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c al. 2 CO ; TF 4A_372/2016 précité consid. 5.1.2).

La prétention du travailleur fondée sur l'art. 337c al. 1 CO représente une créance en dommages-intérêts positifs ; le travailleur doit se retrouver dans la même situation pécuniaire que si la résiliation immédiate n'avait pas eu lieu. La créance en dommages-intérêts comprend principalement le salaire proprement dit que le travailleur aurait touché si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé, mais aussi la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que gratifications ou indemnités de départ (TF 4C.321/2005 du 27 février 2006 consid. 8.3), ainsi que le droit aux vacances à certaines conditions (ATF 128 III 271 consid. 4a/bb, JdT 2003 I 606 ; ATF 117 II 270 consid. 3b).

7.3.2 Selon la jurisprudence constante du Tribunal fédéral, la créance basée sur l'art. 337c al. 1 CO peut recouvrir le droit aux vacances, alors remplacé par des prestations en argent, à moins que le travailleur ait suffisamment de temps à disposition pour prendre ses jours de vacances,

ce qui est le cas s'il dispose pour ce faire de plus de deux à trois mois (ATF 128 III 271 consid. 4a/bb précité ; ATF 117 II 270 consid. 3b ; TF 4A_115/2010 du 14 mai 2010 consid. 3.1 ; TF 4A_257/2008 du 23 juillet 2008 consid. 3 ; cf. ég. TF 4A_496/2022 du 6 novembre 2023 consid. 5.2 et les réf. citées). Le paiement des vacances en plus du salaire perdu se justifie en effet lorsque le travailleur, privé de ses ressources et obligé de rechercher un nouvel emploi, ne peut véritablement organiser et prendre ses vacances, ou lorsqu'il trouve une place qu'il doit occuper immédiatement. En revanche, lorsque le travailleur est indemnisé pour une longue période au cours de laquelle il ne travaille pas et n'a même guère de possibilités de trouver un emploi, on peut admettre que cette indemnité inclut le droit aux vacances (ATF 117 II 270 consid. 3b).

Il appartient au travailleur de prouver l'obligation contractuelle de l'employeur de lui accorder des vacances et la quotité de celles-ci, alors que l'employeur doit démontrer le nombre de jours de vacances ou compensés (ATF 128 III 271 consid. 2a/bb précité; TF 4A_590/2015 du 20 juin 2016 consid. 3.4).

7.3.3 La résiliation du rapport de travail a pour effet de mettre fin au rapport d'assurance. Dans la mesure où la perte de la couverture d'assurance est une conséquence de la résiliation injustifiée, le travailleur doit pouvoir obtenir réparation pour le dommage encouru. Toutefois, s'il avait connaissance de la possibilité de conclure des assurances facultatives pour couvrir les risques qui n'étaient plus assurés en raison de la résiliation et qu'il n'a pas agi, il ne peut plus se plaindre de la lacune de couverture qu'il a omis de combler. Dans le cas contraire où il aurait fait le nécessaire, il pourrait demander à être indemnisé pour les primes payées pendant la période correspondant au délai ordinaire de résiliation (TF 4A_215/2011 du 2 novembre 2011 consid. 6.2 et la réf. citée).

7.3.4 Selon la jurisprudence qui s'appuie sur l'art. 10 al. 2 let. b LPP (loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidité ; RS 821.40), la résiliation immédiate, même injustifiée, du contrat de travail met fin au rapport de prévoyance

professionnelle obligatoire. Alors que l'indemnité de l'art. 337c al. 1 CO comprend en principe les cotisations aux assurances sociales, elle ne saurait inclure la cotisation LPP, s'agissant d'une période où le rapport de prévoyance n'existe plus. La doctrine en déduit que le congé immédiat injustifié cause un dommage à l'évolution de l'avoir vieillesse LPP du travailleur, qui disposera d'une prestation de libre passage inférieure à celle qu'il aurait obtenue si les rapports avaient pris fin à l'échéance ordinaire (TF 4A_458/2018 du 29 janvier 2020 consid. 6.2.1 et la réf. citée). D'aucuns préconisent de revoir la jurisprudence et d'admettre une prolongation du rapport de prévoyance jusqu'à l'échéance ordinaire. A défaut, il y aurait matière à indemnisation selon l'art. 337c al. 1 CO. Le travailleur pourrait ainsi réclamer le dommage correspondant à la part patronale des cotisations épargne que l'employeur aurait payée (prévoyance obligatoire et surobligatoire) jusqu'à l'échéance ordinaire, soit l'équivalent de la contribution de l'employeur à la prestation de libre passage, sous déduction de ce qui serait versé par un nouvel employeur pour la période correspondante en cas de prise de nouvel emploi. Un auteur (cf. Markus Moser, *Die Zweite Säule und ihre Tragfähigkeit*, 1992, p. 53 ss, spéc. p. 55 *in fine*) concède toutefois que l'art. 337c al. 1 CO ne permet pas nécessairement d'appréhender ce type de dommage (TF 4A_458/2018 précité consid. 6.2.1 et les nombreuses réf. doctrinales citées).

Dans l'arrêt TF 4A_458/2018 précité, le Tribunal fédéral a considéré que, se plaçant sur le terrain de l'art. 337c al. 1 CO, le recourant réclamait le paiement en ses mains de la part « *employeur* » des cotisations que la société aurait théoriquement dû verser entre le congé immédiat et l'échéance ordinaire du contrat. Cela étant, le recourant ne critiquait pas la jurisprudence exposée dans le paragraphe précédent et ne se prévalait pas de la thèse selon laquelle le rapport de prévoyance devrait être prolongé jusqu'à l'échéance ordinaire. Le Tribunal fédéral a retenu qu'en agissant ainsi, le recourant semblait méconnaître les explications doctrinales précitées (cf. paragraphe précédent), dont il ressort que le dommage réside dans une prestation de libre passage moindre, due aux lacunes de cotisations qui n'ont pas été versées jusqu'à

l'échéance ordinaire du contrat. Par ailleurs, on connaissait tout au plus le montant du salaire assuré et de la cotisation annuelle totale due aux institutions de prévoyance auxquelles l'employeur s'était successivement affilié, ainsi que le montant global des indemnités de chômage versées. Le Tribunal fédéral a ainsi retenu que, dans un tel contexte, il n'était pas possible d'établir quel dommage l'employé avait pu subir du fait de la résiliation prématurée du contrat de travail et que cette constatation conduisait au rejet du grief, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les questions soulevées par la doctrine. Le Tribunal fédéral n'a ainsi pas tranché la question de déterminer si les cotisations qui auraient dû être payées auprès de l'institution de prévoyance pendant le délai de congé - et dont le travailleur a été privé en raison d'un licenciement immédiat injustifié - font partie du dommage dont l'employeur doit répondre en vertu de l'art. 337c al. 1 CO.

Sur cette thématique, Giuseppe Donatiello (Commentaire Romand, Code de obligations I, 3^e éd., Bâle 2021, n. 10 ad art. 337c CO et les réf. citées) indique que, pour indemniser le préjudice résidant dans une prestation de sortie moindre, due aux lacunes de cotisations jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat, la doctrine en droit du travail préconise de le considérer dans l'application de l'art. 337c al. 1 CO, en condamnant l'employeur à payer au travailleur la part patronale des cotisations-épargne que le premier aurait versé (prévoyance obligatoire et surobligatoire) jusqu'à l'échéance ordinaire, sous déduction, le cas échéant, de ce qui serait versé par un nouvel employeur pendant cette période ; l'employé peut ainsi envisager de corriger son avoir vieillesse de la prévoyance professionnelle aux frais de son ancien employeur en reemployant la somme reçue auprès d'une nouvelle institution de prévoyance. Cet auteur souligne encore que la jurisprudence cantonale a reconnu ce poste de dommage dans l'application de l'art. 337c al. 1 CO, renvoyant à deux arrêts de 2015 des tribunaux cantonaux de Genève et de Zürich. Il ajoute qu'étrangement, le Tribunal fédéral l'a rejeté, certes dans un arrêt non publié (soit le TF 4A_458/2018 susmentionné), en considérant que le dommage existait, mais qu'il ne pouvait pas être établi,

sans envisager l'application de l'art. 42 al. 2 CO, ni proposer de solution alternative à celle de la doctrine pour l'indemniser.

Pour Anne Troillet (Congé avec effet immédiat et prévoyance professionnelle ; Commentaire de l'arrêt TF 4A_458/2018, *in* Newsletter DroitDuTravail.ch, août 2020), l'opinion de la doctrine, citée dans l'arrêt 4A_458/2018 par le Tribunal fédéral, selon laquelle le rapport de prévoyance initial devrait être prolongé jusqu'à l'échéance ordinaire, ne paraît reposer sur aucune base légale. Il faut ainsi écarter cette option, qui permettrait d'imposer à une institution de prévoyance de réaffilier un ancien assuré, le cas échéant à l'issue d'une procédure prud'homme, des années après que son contrat de travail a pris fin. Elle ajoute que si le Tribunal fédéral devait considérer que l'employeur est tenu de réparer le dommage à hauteur des cotisations dont il aurait dû s'acquitter si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé, il resterait encore à déterminer sous quelle forme l'employeur doit indemniser l'employé. S'agissant d'une assurance sociale couvrant les conséquences de la vieillesse, de l'invalidité ou du décès, il n'y aurait pas lieu d'octroyer un montant en espèces à ce titre, à tout le moins tant que l'employé est soumis à la prévoyance professionnelle. Les montants qui seraient octroyés au titre de dédommagement pour la diminution de la prestation de libre passage devront demeurer dans le circuit de la prévoyance professionnelle, que ce soit via un versement à la nouvelle institution de prévoyance à laquelle l'employé est désormais assuré, ou auprès d'une institution de libre passage auprès de laquelle il aurait ouvert un compte de libre passage. Reste alors la difficulté de s'assurer que la nouvelle institution de prévoyance permette un tel versement, ce qui dépendra notamment de ses dispositions réglementaires.

7.4 L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire. Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, poursuit une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste

pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit pas ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à une peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1). Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs (ATF 133 III 657 consid. 3.2 ; sur le tout : TF 4A_402/2021 du 14 mars 2022 consid. 7.1).

L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée ; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale ou une éventuelle faute concomitante entrent aussi en considération. Le juge tiendra compte également des effets économiques du licenciement, ce qui présuppose de prendre en considération aussi bien la situation économique de l'employeur que celle du travailleur (ATF 123 III 391 consid. 3b/aa et 3c ; TF 4A_402/2021 précité consid. 7.1 et les réf. citées).

8. On relèvera à titre liminaire que l'appelant ne conteste pas le montant lui ayant été octroyé au titre d'indemnité de remplacement de salaire sur la base de l'art. 337c al. 1 CO, soit une somme de 194'761 fr. correspondant à six mois de salaire brut, soumis à la perception de cotisations sociales, à l'exception de la LPP.

Par ailleurs, dans la mesure où les griefs de l'appelante quant à l'existence de justes motifs au licenciement immédiat ont été écartés, cette indemnité doit être confirmée.

9.

9.1 Dans le cadre des indemnités dues en application de l'art. 337c al. 1 CO, l'appelant fait en revanche valoir que les premiers juges auraient omis de statuer sur sa prétention tirée du dommage lié aux

assurances accident et risque décès et invalidité qu'il avait dû contracter pour la durée du délai de congé.

9.2 Il est vrai que, dans sa partie en fait, le jugement attaqué retient uniquement que, selon la police d'assurance LAMal de l'appelant, valable dès le 1^{er} janvier 2020, la part des primes concernant l'accident se montait à 29 fr. 40 par mois (cf. p. 4 du jugement entrepris), et que la cotisation pour la couverture des risques de décès et d'invalidité, valable dès le 25 avril 2020 auprès du Fond D._____, était de 315 fr. 80 par mois (cf. p. 27 du jugement litigieux).

L'appelant ne soulève toutefois pas expressément de grief de violation de son droit d'être entendu (cf. art. 29 al. 2 Cst. [Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101]), ni ne fait valoir que la cause devrait être renvoyée aux premiers juges pour qu'ils complètent le jugement entrepris sur ce point (cf. ATF 144 I 11 consid. 5.3 ; TF 5A_804/2022 du 24 février 2023 consid. 3.1.2). Quoi qu'il en soit, même s'il fallait considérer que ce grief avait été implicitement soulevé et qu'il existait une violation du droit d'être entendu de l'appelant, il y aurait de tout manière lieu de retenir que cette violation est réparée par la Cour de céans, compte tenu de son libre pouvoir d'examen en fait et en droit (cf. ATF 142 II 218 consid. 2.3 ; TF 5A_644/2022 du 31 octobre 2022 consid. 3.1).

Ceci posé, on constate que les allégations chiffrées de l'appelant concernant les assurances accident et risque décès et invalidité figurent aux allégués nn. 77 à 79 de sa demande du 15 octobre 2020, censés prouvés par la pièce n. 24. L'appelant se réfère tout d'abord à une attestation de l'assurance maladie dont il ressort que la part accident de la prime mensuelle s'élève à 29 fr. 40. Cependant, cette attestation a été établie le 17 octobre 2019 et est valable dès le 1^{er} janvier 2020. On ne peut dès lors y voir une conséquence de la résiliation des rapports de travail devant être réparée. L'appelant renvoie également à un courrier du 30 juillet 2020 du Fond D._____, lequel lui adressait un bulletin de versement pour le maintien de la couverture d'assurance risque décès et

invalidité dès le 25 avril 2020 – la prime mensuelle étant de 315 fr. 80 –, tout en précisant qu'à défaut de paiement dans le délai imparti, il serait considéré que l'appelant renonçait à la couverture de ces risques. On ignore néanmoins si le précité a effectivement payé lesdites cotisations et, partant, s'il a subi un dommage.

9.3 Ces éléments étaient dès lors insuffisants pour octroyer à l'appelant des prétentions tirées du dommage lié aux assurances accident et risque décès et invalidité. Son grief doit partant être rejeté.

10.

10.1

10.1.1 L'appelant conteste le rejet de ses prétentions relatives aux vacances. D'après lui, il ressortirait de la jurisprudence, soit des arrêts TF 4C.84/2002 et CACI 22 août 2012/379, qu'il reviendrait à l'employeur de prouver le fait que l'employé pouvait sans difficultés prendre en nature ses vacances, ce dernier devant uniquement en apporter la contre-preuve. Or, l'appelante n'aurait jamais offert de démontrer que l'appelant pouvait aisément prendre son solde de vacances en nature. Les premiers juges ne pouvaient partant pas tenir pour établi le fait que l'appelant disposait de « *jours ouvrables pour se consacrer à ses recherches d'emploi* » sans avoir instruit cette question. Une indemnité à titre de vacances non prises à hauteur de 59'100 fr. (33'000 fr. en 2019 et 26'100 fr. en 2020) devait dès lors lui être allouée sur la base de l'art. 337c al. 1 CO.

A titre subsidiaire, l'appelant ajoute que ses prétentions en matière de vacances auraient, quoi qu'il en soit, dû être prises en compte dans l'estimation de l'indemnité due selon l'art. 337c al. 3 CO, laquelle devrait dès lors être augmentée à quatre mois de salaire. A titre plus subsidiaire, il indique contester le montant de l'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO « *même hors la prise en compte des vacances non prises* », cette question étant examinée ci-dessous (cf. consid. 12 *infra*).

10.1.2 Pour sa part, l'appelante estime qu'il appartenait à l'appelant d'établir qu'il disposait d'un solde de vacances non prises, ce qu'il n'avait pas fait, de sorte que les prétentions de ce dernier à ce titre devaient être rejetées. Les premiers juges ne pouvaient en effet pas reprocher à l'appelante de ne pas avoir rappelé à l'appelant de remplir les tableaux relatifs aux vacances, respectivement de ne pas l'avoir contraint à se plier à ses instructions compte tenu de la position hiérarchique de l'appelant et de la courte durée des rapports de travail.

10.2 Les juges de première instance ont tout d'abord constaté que l'appelant alléguait que, tant en 2019 qu'en 2020, il n'avait pris qu'une seule semaine de vacances ; pour sa part, l'appelante avait expliqué qu'il n'existait pas de décompte des vacances pour les années 2019 et 2020, tout en soutenant que l'appelant avait l'obligation de remplir les tableaux de vacances du logiciel « *Novatempo* », mais qu'il ne l'avait pas fait, si bien que ses prétentions en paiement des vacances devaient être rejetées. Les premiers juges ont estimé qu'il appartenait toutefois à l'appelante de veiller à ce que son employé respecte les directives et remplisse les tableaux utiles, de sorte qu'elle ne pouvait en tirer un argument pour ne pas s'acquitter du solde de vacances non prises. En définitive, ils ont retenu que l'appelante avait échoué à prouver que son employé aurait pris plus d'une semaine de vacances en 2019 et une semaine en 2020. D'après eux, l'appelant bénéficiait donc d'un solde de vacances de 20 jours en 2019 et de 15,8 jours en 2020.

Rien ne permet de s'écarter de cette appréciation. En effet, les premiers juges ont appliqué la jurisprudence selon laquelle il revient à l'employeur de démontrer les jours de vacances pris par le travailleur (cf. consid. 7.3.2 *supra*). Or, l'appelante a été incapable d'apporter cette preuve, faute d'avoir diligemment tenu un décompte des vacances et de s'être assurée que son employé remplisse les tableaux utiles. Par ailleurs, le fait que l'appelant ait occupé un poste à responsabilités ne permet pas à l'appelante de se décharger de sa responsabilité de faire respecter ses directives, respectivement du fardeau de la preuve qui lui incombe sur ce point. De même, on ne perçoit pas en quoi la courte durée des rapports de

travail permettrait de retenir que l'appelante n'aurait pas eu à rappeler à l'appelant de renseigner le logiciel « *Novatempo* ». Au contraire, il apparaît bien plutôt que, dans la mesure où l'appelant ne travaillait pas depuis longtemps pour l'appelante, il revenait à cette dernière de lui rappeler les directives concernant la prise des vacances.

Le grief de l'appelante doit ainsi être rejeté.

10.3 Les premiers juges ont ensuite estimé que l'indemnité octroyée à titre de remplacement du salaire selon l'art. 337c al. 1 CO (soit celle mentionnée au consid. 8 *supra*) portait sur une période de 135 jours ouvrables. Aussi, après avoir pris son solde de vacances de 35,8 jours en nature, il restait encore à l'appelant 99,2 jours ouvrables pour se consacrer à des recherches d'emploi. Dans ces circonstances, il n'était pas justifié de lui allouer une indemnité pour les vacances non prises, laquelle était d'ores et déjà comprise dans l'indemnité octroyée à titre de remplacement du salaire.

Ce raisonnement découle d'une application correcte de la jurisprudence susmentionnée (cf. consid. 7.3.2 *supra*) et doit être suivi. L'appelant se méprend en effet sur le sens à donner à l'arrêt 4C.84/2002 du Tribunal fédéral, repris dans l'arrêt CACI 22 août 2012/379. Dans son arrêt, la Haute Cour discute du principe dégagé dans l'ATF 117 II 270 (cité sous consid. 7.3.2 *supra*) selon lequel le droit au paiement en espèces des vacances doit être reconnu au travailleur qui est renvoyé alors que le contrat aurait pu normalement prendre fin dans un délai relativement bref, de deux à trois mois par exemple. Le Tribunal fédéral précise qu'il serait néanmoins un peu hâtif de considérer ce principe comme étant une présomption générale d'impossibilité de bénéficier de vacances en nature (pour cause de recherches d'emploi) dans les cas où le délai de congé ne dépasse pas la durée de deux à trois mois. En effet, même s'il n'en demeure pas moins vrai que « *plus le délai de congé sera bref, plus on admettra facilement le droit au paiement des vacances en espèces* », l'employeur pourra toutefois toujours démontrer que, nonobstant la brièveté de ce délai, le travailleur était parfaitement en mesure de

bénéficiaire du temps de vacances, parce qu'il a déjà trouvé un nouvel emploi, qu'il peut en trouver un facilement dans le secteur d'activité où il travaille ou pour d'autres raisons encore, telles que la libération du travailleur de son obligation de fournir ses prestations durant le délai de congé (TF 4C.84/2002 du 22 octobre 2002 consid. 3.2.1).

Force est partant de constater que la Haute Cour ne retient pas – tel que le soutient l'appelant – qu'il reviendrait systématiquement à l'employeur de prouver que le travailleur a eu la possibilité de prendre ses vacances en nature durant le délai de congé. L'arrêt 4C.84/2002 dont se prévaut l'appelant vise en réalité uniquement l'hypothèse où l'employeur devrait indemniser en espèces les vacances en raison du bref délai de congé, mais qu'il estime qu'il n'aurait pas à le faire. L'opportunité lui est alors laissée de démontrer que le travailleur a pu profiter en nature de ses vacances malgré le court laps de temps (soit deux à trois mois) à disposition pour ce faire. Or, les parties ne se trouvent *in casu* pas dans ce cas de figure. En effet, le délai de congé de six mois ne peut être qualifié de bref selon la jurisprudence. Dès lors, c'est à raison que les premiers juges ont appliqué le principe général selon lequel le travailleur n'a pas le droit au paiement d'une indemnité pour les vacances – en sus de l'indemnisation en remplacement du salaire de l'art. 337c al. 1 CO – puisqu'il dispose de suffisamment de temps (soit plus de deux à trois mois) pour prendre ses vacances en nature. Il appartenait ainsi à l'appelant de renverser ce principe, ce qui revenait à alléguer et à établir que le délai de congé de 135 jours ouvrables ne lui suffisait pas à prendre en nature son solde de vacances de 35,8 jours, ce qu'il ne prétend pas avoir fait. Son grief principal est dès lors vain.

L'appelant ne fournit au demeurant aucune explication valable qui permettrait de déroger à la jurisprudence et de prendre en compte les prétentions en matière de vacances dans le cadre de l'art. 337c al. 3 CO. Son grief subsidiaire doit ainsi être écarté.

10.4 Par conséquent, il n'y a pas lieu de dédommager financièrement l'appelant pour le droit aux vacances. Le jugement entrepris doit donc être confirmé sur ce point.

11.

11.1

11.1.1 En lien avec les prestations liées à la prévoyance professionnelle, l'appelant reproche tout d'abord aux juges de première instance de ne pas lui avoir reconnu le droit à « *un dommage de rente* » de 20'514 fr. en application de l'art. 337c al. 1 CO.

Il fait valoir que l'expert, répondant à son allégué n. 84, avait calculé le « *dommage de rente* », lequel correspondait bien à la prestation de libre-passage moindre causée par la résiliation immédiate des rapports de travail. Or, les premiers juges ne pouvaient s'écarter de l'avis de l'expert judiciaire sans motifs légitimes, conformément à la jurisprudence du Tribunal fédéral (cf. ATF 138 III 193 et ATF 130 I 337). Par ailleurs, même s'ils estimaient que le résultat obtenu par l'expert n'était pas suffisamment précis, ils auraient dû constater qu'aucun élément supplémentaire ne permettrait d'être plus exact et, partant, retenir le montant arrêté à 20'514 fr. sur la base de l'art. 42 al. 2 CO. A tout le moins, si le rapport d'expertise devait être considéré comme étant douteux, les premiers juges auraient dû administrer des preuves complémentaires.

L'appelant conteste également l'appréciation des premiers juges selon laquelle l'indemnité justifiée par une prestation de libre-passage moindre ne pourrait être directement versée en ses mains. En effet, celle-ci devrait suivre le même sort que les autres postes du dommage découlant de l'art. 337c al. 1 CO et, partant, être versée à l'employé directement. L'appelant rappelle avoir quoi qu'il en soit pris une conclusion subsidiaire au terme de laquelle « *le montant en cause* » devrait être attribué au Fond D._____.

11.1.2 A cet égard, les premiers juges ont exposé que l'expert avait fait un calcul sur la base de l'économie totale de la part employeur des cotisations LPP (pour l'épargne et pour les risques et frais) durant six mois, qui correspondait à un montant de 20'514 francs. Ils ont rappelé qu'en réponse à l'allégué n. 84 de l'appelant – selon lequel « *le dommage de rente [...] n'est pas inférieur à CHF 30'000.-* » –, l'expert avait indiqué que tous les éléments à prendre en compte rendaient très difficile une estimation absolument précise de ce dommage de rente et que se fonder sur les cotisations patronales sans soustraction ni addition d'éléments était une base suffisamment équilibrée d'estimation de ce dommage.

Ceci posé, les juges de première instance ont ensuite relevé que la situation de prévoyance de l'appelant après son licenciement était inconnue, qu'on ignorait notamment s'il avait retrouvé un emploi – et, si oui, à quelle date –, qu'aucun détail n'était allégué concernant les bases de calcul et que l'appelant n'avait pas produit ni allégué le contenu du règlement du Fond D._____. En outre, ils ont considéré que l'appelant s'était placé sur le terrain de l'art. 337c al. 1 CO en réclamant en ses mains le paiement de la part employeur des cotisations LPP que l'appelante aurait théoriquement dû verser entre le congé immédiat et l'échéance ordinaire du contrat. Ce faisant, il avait toutefois méconnu les explications doctrinales selon lesquelles le dommage ne résidait pas dans un tel montant, mais dans une prestation de libre passage moindre due aux lacunes de cotisations n'ayant pas été versées jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat.

En tout état de cause, les premiers juges ont considéré qu'un éventuel dédommagement pour la diminution de la prestation de libre passage devrait être versé à une institution de prévoyance et non pas à l'appelant directement. Or, ce dernier n'avait pris aucune conclusion en ce sens.

Par conséquent, ils ont retenu que, sur la base des allégués de l'appelant, il n'était pas possible d'établir précisément quel dommage de prévoyance il avait pu subir du fait de la résiliation prématurée de son

contrat de travail. Il n'y avait ainsi pas lieu d'ordonner à l'appelante de verser un quelconque montant en mains de l'appelant à ce titre.

11.1.3 En l'occurrence, tel que cela ressort de la jurisprudence exposée ci-dessus (cf. TF 4A_458/2018 sous consid. 7.3.4 *infra*), le Tribunal fédéral semble reconnaître l'existence d'un dommage lié au fait que le congé immédiat, donné sans juste motif, met immédiatement fin au rapport de prévoyance professionnelle et a donc pour conséquence que le travailleur disposera d'une prestation de libre passage inférieure à celle qu'il aurait obtenue si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance ordinaire du délai de congé. La Haute Cour n'a cependant pas encore tranché la question de savoir de quelle manière un tel préjudice pourrait être réparé.

Toutefois, si cette question demeure en suspens, force est de constater que si on devait admettre le principe d'une réparation pour ce type de préjudice, il apparaîtrait dans tous les cas exclu qu'une indemnité pécuniaire puisse être versée par l'employeur directement au travailleur, à tout le moins sur la base de l'art. 337c al. 1 CO, contrairement à ce que soutient l'appelant. En effet, dans l'arrêt 4A_458/2018 (cf. consid. 7.3.4 *supra*), le Tribunal fédéral envisage tout d'abord une solution revenant à admettre une prolongation du rapport de prévoyance professionnelle jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat de travail à titre de réparation du dommage. *In casu*, l'appelant n'a toutefois pas conclu à ce que la relation de prévoyance soit maintenue et s'est uniquement placé sous l'angle de l'art. 337c al. 1 CO, étant relevé qu'on peut toutefois douter que l'employeur puisse être condamné à verser directement en mains du travailleur les cotisations patronales LPP alors que le rapport de prévoyance a justement été prolongé. Toujours dans l'arrêt précité, le Tribunal fédéral envisage ensuite une solution subsidiaire consistant en une indemnisation sur la base de l'art. 337c al. 1 CO. Le travailleur pourrait ainsi réclamer le dommage correspondant à la part patronale des cotisations épargne que l'employeur aurait payée (prévoyance obligatoire et surobligatoire) jusqu'à l'échéance ordinaire du délai de congé. Les auteurs Giuseppe Donatiello et Anne Troillet (cf. consid. 7.3.4 *infra*)

s'accordent sur le fait que, dans cette hypothèse, la somme reçue de l'employeur devrait être remployée auprès d'une nouvelle institution de prévoyance, respectivement devrait demeurer dans le circuit de la prévoyance professionnelle.

Du reste, on constate - et cela a d'ores et déjà été discuté *in extenso* ci-dessus (cf. consid. 3.2 *supra*) - que l'appelant n'a pas pris de conclusion en première instance portant sur le versement d'une somme de 20'514 fr. à effectuer en mains du Fond D. _____ pour le dommage causé par le fait que sa prestation de libre passage sera inférieure à celle qu'il aurait pu obtenir à l'échéance du délai de résiliation ordinaire de six mois (« *dommage de rente* »), et sa conclusion prise en deuxième instance à cet égard est irrecevable.

Dès lors, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu, pour le surplus, que l'appelant n'avait pris aucune conclusion en ce sens et qu'il n'y avait pas lieu de condamner l'appelante à verser un montant à ce titre en mains de l'appelant.

11.1.4 S'agissant ensuite de la preuve du dommage, il est exact que l'expert a mentionné qu'« *au regard de la combinaison et de la complexité de tous les éléments à prendre en considération* », une estimation absolument précise du dommage de rente était très difficile, et que cet élément a été relevé par les premiers juges. Il ressort du rapport d'expertise du 17 juin 2022 (cf. p. 6) que les difficultés auxquelles s'est confronté l'expert avaient notamment trait aux faits qu'une partie des cotisations LPP était constitutive d'épargne tandis qu'une autre partie couvrait des risques temporaires (soit le décès et l'invalidité), que la forme que pourrait prendre un éventuel versement (soit une compensation financière ou un salaire rétroactif) pourrait changer le résultat des calculs et qu'il y avait lieu de tenir compte de l'aspect fiscal de l'indemnité (notamment au regard de la déductibilité des cotisations dont aurait bénéficié l'employé sur ses propres cotisations d'épargne LPP, à mettre en regard avec le traitement fiscal de l'éventuelle indemnité). Il s'agit dès lors de difficultés techniques, lesquelles n'ont toutefois pas empêché l'expert

de considérer que le fait de prendre en compte « *l'ensemble des cotisations patronales sur le montant de six mois de salaire* », sans soustraction ni addition d'éléments, était une base suffisamment équilibrée pour estimer le dommage de rente, respectivement d'arrêter le dommage de rente à 30'356 fr. pour six mois (ce montant comprenant l'économie de cotisations patronales totale liée à la fois aux assurances sociales [soit 1'640 fr. 40 par mois] et à la LPP [soit 3'419 fr. par mois], à l'exception de l'assurance chômage). Ce ne sont cependant pas les difficultés techniques relevées par l'expert qui ont amené les premiers juges à considérer que la preuve du dommage lié à une prestation de prévoyance moindre n'était pas apportée.

En effet, ceux-ci se sont employés à déterminer précisément le dommage subi par l'appelant, en prenant pour base de calcul le rapport d'expertise. C'est le lieu de rappeler que l'appelant s'étant placé sur le plan de l'art. 337c al. 1 CO, il ne pouvait réclamer que le dommage correspondant à la part patronale des cotisations épargne que l'employeur aurait payé jusqu'à l'échéance ordinaire. Selon le Tribunal fédéral (cf. TF 4A_458/2018 sous consid. 7.3.4 *supra*), ce dommage équivaut à la contribution de l'employeur – soit l'appelante *in casu* – à la prestation de libre passage *sous déduction de ce qui serait versé par un nouvel employeur pour la période correspondante en cas de prise de nouvel emploi*.

Aussi, les premiers juges ont tout d'abord considéré, sur la base de l'expertise, que l'économie totale de cotisations patronales liée à la LPP s'élevait à 20'514 fr. pour une durée de six mois (soit 3'419 fr. pour la part employeur mensuelle due au titre de cotisations LPP x 6). Ce montant correspond ainsi à la situation théorique dans laquelle les cotisations LPP auraient été normalement versées par l'appelante ensuite du congé immédiat, jusqu'à l'échéance du délai de résiliation ordinaire de six mois en octobre 2020. Cette somme ne tient en revanche pas encore compte des circonstances réelles s'étant produites ensuite du licenciement. Or, comme le relèvent à raison les premiers juges, on ignore tout de ce qu'il est advenu professionnellement de l'appelant après le

24 avril 2020, celui-ci n'ayant rien allégué à ce sujet. On ne sait notamment pas si et quand il a retrouvé un emploi, ni s'il a éventuellement été affilié à une nouvelle institution de prévoyance entre les mois d'avril et d'octobre 2020, respectivement quel montant de cotisations LPP aurait pu être versé dans ce cadre. En particulier, si on peut déduire de la pièce n. 51 - soit l'extrait de compte individuel AVS de l'appelant - qu'il a apparemment été au chômage entre les mois de juillet et de novembre 2020, il n'a en revanche rien allégué à ce sujet et il n'appartenait pas aux premiers juges d'instruire d'office cette question. En effet, la maxime des débats (art. 55 CPC) impose aux parties d'alléguer les faits et d'offrir les moyens de preuve propres à les établir ; le juge ne peut ainsi ni suppléer ni suggérer des faits qu'une partie n'aurait pas allégués spontanément. Il s'agit d'incombances procédurales : si une partie ne respecte pas le fardeau de l'allégation (soit elle n'allègue pas un fait ou pas de façon suffisamment précise), ce fait n'est pas pris en compte (cf. parmi d'autres : TF 4A_437/2017 du 14 juin 2018 consid. 4.6).

Il était pourtant aisé pour l'appelant d'exposer sa situation, ce qui exclut l'application de l'art. 42 al. 2 CO. En effet, cette disposition prévoit que si le montant exact du dommage ne peut pas être établi, le juge le détermine équitablement, en considération du cours ordinaire des choses et des mesures prises par la partie lésée. Elle instaure une preuve facilitée en faveur du demandeur lorsque le dommage est d'une nature telle qu'une preuve certaine est objectivement impossible à rapporter ou ne peut pas être raisonnablement exigée, au point que le demandeur se trouve dans un état de nécessité quant à la preuve (« *Beweisnot* ») (ATF 122 III 219 consid. 3a ; TF 4A_31/2023 du 11 janvier 2024 consid. 5.1). L'art 42 al. 2 CO ne le libère toutefois pas de la charge de fournir au juge, dans la mesure où cela est possible et où on peut l'attendre de lui, tous les éléments de fait qui constituent des indices de l'existence du dommage et qui permettent ou facilitent son estimation ; elle n'accorde pas au lésé la faculté de formuler sans indications plus précises des prétentions en dommages-intérêts de n'importe quelle ampleur (ATF 130 III 360 consid. 5.1 ; TF 4A_214/2015 du 8 septembre 2015 consid. 3.3). Par conséquent, si le lésé ne satisfait pas entièrement à son devoir de fournir des éléments

utiles à l'estimation - tel que cela est le cas en l'espèce -, l'une des conditions dont dépend l'application de l'art. 42 al. 2 CO n'est pas réalisée, alors même que, le cas échéant, l'existence d'un dommage est certaine. Le lésé - soit l'appelant en l'espèce - est alors déchu du bénéfice de cette disposition. La preuve du dommage n'est pas rapportée et, en conséquence, conformément au principe de l'art. 8 CC, le juge doit refuser la réparation (TF 4A_129/2017 du 11 juin 2018 consid. 7.1 ; TF 4A_214/2015 du 8 septembre 2015 consid. 3.3).

Il résulte de ce qui précède que les premiers juges ne se sont pas écartés de l'expertise judiciaire et que c'est à raison qu'ils ont refusé la réparation du dommage, ceci sans procéder à des mesures d'instructions supplémentaires ni appliquer l'art. 42 al. 2 CO, faute pour l'appelant d'avoir allégué et, partant, établi sa situation professionnelle et de prévoyance professionnelle ensuite du 24 avril 2020.

11.1.5 Il convient dès lors de rejeter tous les griefs soulevés par l'appelant en lien avec l'indemnité justifiée par une prestation de libre-passage moindre et de confirmer le jugement entrepris sur ce point.

11.2

11.2.1 Toujours en lien avec les prestations LPP, l'appelant réclame en second lieu le versement d'une somme de 16'847 fr. à titre de « *lacune de cotisation* » pour la période entre les mois de janvier et d'avril 2020.

D'après lui, les premiers juges ne pourraient lui reprocher une allégation insuffisante dans ce cadre. En effet, cette lacune de prévoyance aurait été découverte à la lecture du rapport d'expertise et valablement alléguée dans la requête de *nova* du 4 juillet 2022. Il serait partant contraire aux exigences relatives à la précision des allégués (cf. TF 5A_822/2022 du 14 mars 2023 consid. 4.3 et 4.4) de prétendre que l'appelant aurait dû alléguer « *les bases de calcul* ». Du reste, il importerait peu que la lacune de prévoyance ait été causée par une erreur

du Fond D._____ ou de l'appelante ; il serait en effet manifeste qu'il n'appartenait pas à l'appelant de l'assumer. Celui-ci soutient encore avoir offert à titre de moyen de preuve l'expertise judiciaire et que les premiers juges n'exposeraient pas les motifs pour lesquels il conviendrait de s'en écarter. Par ailleurs, ceux-ci auraient omis de tenir compte d'explications fournies par l'expert dans son rapport complémentaire du 10 novembre 2022.

11.2.2 A cet égard, les premiers juges ont retenu que le montant réclamé de 16'847 fr. portait sur des cotisations LPP de 2020 couvrant la période avant le licenciement, que cette lacune de prévoyance avait été relevée par l'expert, que l'appelant avait appris son existence en lisant le rapport d'expertise et qu'il avait donc déposé des nouveaux allégués et modifié ses conclusions en conséquence par requête de *nova* du 4 juillet 2022. Ils ont rappelé que les allégués nn. 215 à 223 de cette requête étaient recevables, tout en constatant que l'appelant n'avait cependant rien allégué concernant les bases de calcul de cette lacune de prévoyance et les circonstances ayant entraîné cette différence. Par conséquent, il était impossible de déterminer s'il existait un lien de causalité entre un comportement illicite de l'appelante et le dommage causé à la prestation de sortie de l'appelant. Il n'y avait dès lors pas lieu de lui octroyer le montant réclamé à ce titre.

11.2.3 Rien ne justifie de s'écarter du raisonnement tenu par les premiers juges. En effet, s'il est vrai que l'expert a indiqué, dans son rapport complémentaire du 10 novembre 2022 (cf. p. 2), que la caisse de compensation se reposait sur les déclarations de l'appelante, il a toutefois ensuite ajouté que « *la différence très importante de revenu pour l'année 2020 entre l'extrait de compte individuel AVS et le décompte du Fond D._____ est, selon toute vraisemblance, imputable à une erreur administrative du Fond D._____, qui a apparemment interprété que les CHF 133'164 correspondaient à un salaire annuel, alors qu'il s'agissait du salaire effectif versé pour 4 mois* ». On ne saurait dès lors conclure de ce courrier que l'appelante serait responsable de la lacune de prévoyance litigieuse de 16'847 francs.

Par ailleurs, dans la requête de *nova* du 4 juillet 2022, l'appelant a en substance allégué que « *le [Fond D. _____], caisse LPP de [l'appelante], n'a pas tenu compte, au moment de l'établissement du décompte de sortie, du salaire annuel de [l'appelant], mais uniquement du salaire jusqu'au 24 avril 2020* », de sorte que le montant de son avoir vieillesse au 30 avril 2020 était de 850'032 fr. alors qu'il aurait dû s'élever à 866'879 fr. (cf. allégués nn. 219 à 221). Il a finalement allégué que « *la lacune d'avoirs de prévoyance s'élève à CHF 16'847.00* » et qu'« *il s'agit d'un dommage supplémentaire subi par [l'appelant], que [l'appelante] doit assumer* » (cf. allégués nn. 222 à 223). Force est de constater que l'appelant n'allègue aucunement et, partant, n'établit pas que l'erreur ayant causé cette lacune de prévoyance serait due à un comportement fautif de l'appelante. Du reste, s'il n'appartient pas à l'appelant d'assumer cette erreur, il n'incombe également pas à l'appelante d'indemniser son ancien employé pour ce dommage, à défaut de toute preuve d'une violation de ses obligations découlant du contrat de travail.

11.2.4 Aussi, les premiers juges ont estimé à juste titre que cette prétention ne pouvait qu'être rejetée faute de preuve d'un comportement illicite de l'appelante. Le grief de l'appelant doit dès lors être rejeté.

12.

12.1 L'appelant se plaint de l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO, qui devrait correspondre à quatre mois de salaire (soit 129'840 fr.) et non pas à deux mois uniquement (soit 64'920 fr.). Selon lui, même sans tenir compte de la question des vacances non prises, le montant alloué serait trop faible au regard des circonstances du cas d'espèce. En effet, le comportement de l'appelante aurait été inadmissible, dans la mesure où on ne pourrait reprocher aucune faute à l'appelant et où il n'existait aucun motif de congé, l'appelante ayant en réalité procédé à des licenciements en nombre pour diminuer de manière immédiate ses charges, sans égard pour ses employés, ce qui serait notamment établi par le fait que d'autres personnes -G. _____, Z. _____ et Q. _____ - avaient été licenciées à la

même période. En outre, l'appelant n'aurait jamais fait l'objet du moindre avertissement ou reproche et se serait dévoué « *sans compter* » pour son ancienne employeuse (ce qui était attesté par le solde de vacances important reconnu par les premiers juges) ; de même, son travail était de qualité (ce dont avaient témoigné G._____ et Z._____). Enfin, l'appelant avait été licencié à l'âge de 58 ans dans un contexte de très grandes turbulences sur le marché de l'emploi en raison du COVID-19, en particulier dans son secteur d'activités.

12.2 Les juges de première instance ont retenu que l'appelante avait licencié l'appelant sans lui communiquer les motifs de cette décision ; ce dernier n'avait par ailleurs appris ces motifs qu'au dépôt de la réponse du 12 mars 2021. De surcroît, l'appelante ne lui avait jamais posé la moindre question s'agissant des comptes litigieux présentés le 24 avril 2020 et, avant cette date, l'appelant n'avait jamais reçu aucune remarque, ni avertissement concernant son travail ; il était même prévu qu'il devienne le CEO d'une nouvelle structure établie à [...]. Selon les premiers juges, l'appelant ne devait donc pas s'attendre à se faire licencier avec effet immédiat. Ils ont toutefois également relevé que les rapports de travail n'avaient pas duré très longtemps – soit un an et cinq mois à la date du congé –, que l'appelant était alors âgé de 58 ans et qu'il n'alléguait pas avoir été affecté dans sa santé par le congé qui lui avait été signifié et les circonstances de celui-ci. Il était par ailleurs impossible de déterminer si son avenir professionnel avait été ou non impacté négativement par ces événements, dans la mesure où on ignorait tout de sa situation professionnelle dès le 24 avril 2020.

Les juges de première instance ont dès lors retenu que l'atteinte aux droits de la personnalité de l'appelant était de gravité moyenne et qu'il se justifiait de lui allouer une indemnité d'un montant net de 64'920 fr., correspondant à deux mois de salaire.

12.3 On doit souscrire à ces motifs. En effet, la majorité des circonstances dont se prévaut l'appelant en deuxième instance ont d'ores et déjà été prises en compte par les premiers juges – soit l'absence de

communication d'un motif de congé au moment du licenciement, l'absence de questions posées en lien avec les événements survenus le 24 avril 2020, l'absence d'avertissement préalable au licenciement, la satisfaction donnée par le travail de l'appelant et le fait que celui-ci était âgé de 58 ans au moment du congé. Par ailleurs, le fait que d'autres employés aient été licenciés à la même période n'a pas d'influence sur l'indemnité devant être allouée à l'appelant pour la réparation de l'atteinte aux droits de sa personnalité.

De même, tel que relevé ci-dessus (cf. consid. 11.1.4 *supra*), on ne sait rien de la vie de l'appelant durant la période ayant suivi le congé, notamment les effets du licenciement sur sa carrière professionnelle ou sur sa santé. Force est par ailleurs de constater qu'en sa qualité de CEO, celui-ci percevait un salaire confortable et bénéficiait d'un long délai de congé, qui lui assurait une indemnité substantielle en remplacement de salaire au sens de l'art. 337c al. 1 CO. En outre, même si l'appelant ne devait pas nécessairement s'attendre à se faire licencier avec effet immédiat, il n'en demeure pas moins que le poste de CEO est forcément menacé dans une situation financière difficile. Aussi, l'appelant qui avait déjà accepté une baisse de salaire et était notamment chargé d'examiner des mesures d'économie – tel que le licenciement d'autres collaborateurs – ne peut pas véritablement avoir été surpris de son propre licenciement.

12.4 Par conséquent, l'atteinte à la personnalité de l'appelant n'est pas telle qu'elle justifierait l'octroi de davantage que deux mois de salaire. Son grief doit dès lors être rejeté.

13. En dernier lieu, l'appelant conteste le sort des frais et des dépens de première instance. Il estime que cette question devrait être revue « *puisque des prétentions supplémentaires doivent lui être allouées* ». Comme tel n'est toutefois pas le cas, ce grief devient dès lors sans objet.

14.

14.1 En définitive, les deux appels sont manifestement infondés et doivent partant être rejetés, selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC, dans la mesure de leur recevabilité respective. Le jugement est dès lors intégralement confirmé.

14.2 Les frais judiciaires de deuxième instance sont arrêtés à 6'564 fr. 20 (cf. art. 62 al. 1 et 2 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]). Cette somme correspond à l'addition des frais de 2'634 fr. 50 relatifs à l'appel de R. _____ (soit 1'000 fr. + 1 % de la valeur litigieuse de 163'452 fr. 20 [2'071 fr. 20 pour les assurances sociales + 20'514 fr. pour la prestation de prévoyance professionnelle moindre + 16'847 fr. pour la lacune LPP durant les rapports de travail + 33'000 fr. pour le solde de vacances en 2019 + 26'100 fr. pour le solde de vacances en 2020 + 64'920 fr. pour l'augmentation de deux mois de l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO]) et aux frais de 3'929 fr. 70 pour l'appel d'U. _____ (soit 1'000 fr. + 1 % de la valeur litigieuse de 292'972 fr. [33'291 fr. pour le certificat de salaire (cf. ATF 142 III 145 consid. 5 et les réf. citées ; JdT 2016 III 39) + 194'761 fr. pour l'indemnité en remplacement du salaire de l'art. 337c al. 1 CO + 64'920 fr. pour l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO]).

Compte tenu de l'issue de la procédure de deuxième instance, il convient de mettre à la charge de l'auteur respectif de chaque appel les frais judiciaires y relatifs. En effet, les deux appels sont manifestement mal fondés, de sorte que chaque partie succombe intégralement (art. 106 al. 1 CPC). R. _____ doit dès lors s'acquitter de frais judiciaires de deuxième instance à hauteur de 2'634 fr. 50 et U. _____ à concurrence de 3'929 fr. 70.

14.3 Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, les parties n'ayant pas été appelées à répondre sur l'appel de la partie adverse.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
prononce :

- I.** Les causes PT20.041483-240733 et PT20.041483-240734 sont jointes.
- II.** L'appel interjeté par U. _____ est rejeté, dans la mesure de sa recevabilité.
- III.** L'appel interjeté par R. _____ est rejeté, dans la mesure de sa recevabilité.
- IV.** Le jugement est confirmé.
- V.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 6'564 fr. 20, sont mis à la charge de l'appelant R. _____ par 2'634 fr. 50 (deux mille six cent trente-quatre francs et cinquante centimes) et de l'appelante U. _____ par 3'929 fr. 70 (trois mille neuf cent vingt-neuf francs et septante centimes).
- VI.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Etienne Monnier (pour U. _____),
- Me Jérôme Reymond (pour M. R. _____),

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

- Mme la Juge président la Chambre patrimoniale cantonale.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 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).

La greffière :