

FR_GERICHTE 102 2016 224 vom 4. April 2017

FR Kantonsgericht, 2017-04-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_102_2016_224

FR: FR_GERICHTE 102 2016 224 du 4 avril 2017

IT: FR_GERICHTE 102 2016 224 del 4 aprile 2017

Regeste

Arrêt de la IIe Cour d'appel civil du Tribunal cantonal | Arbeitsvertrag

Erwägungen

E. 23

septembre et 18 octobre 2005, d'une durée indéterminée, ayant pour objet l'engagement de A. _____ en qualité de spécialiste de l'environnement, adjoint du responsable HSE, à plein temps, dès le 1er janvier 2006 (cf. bordereau du demandeur, pièce 4). Par courrier du 7 février 2011, B. _____ SA a indiqué à A. _____ que les performances réalisées sur la base des objectifs fixés ces trois dernières années (2008, 2009, 2010) n'avaient pas suffisamment répondu aux attentes de son management et qu'elle avait ainsi décidé de mettre en place un plan d'action pour lui permettre d'atteindre les exigences requises dans le cadre de l'exercice de sa fonction. Un point de situation a été fait le 3 mai 2011 (cf. bordereau du demandeur, pièce 7). Le 1er février 2012, A. _____ a eu un entretien relatif à l'évaluation de la gestion de sa performance 2011, en présence de son supérieur hiérarchique, C. _____ (cf. bordereau du demandeur, pièce 13). Le 9 mars 2012, C. _____ s'est entretenu avec A. _____ afin de discuter du travail fourni par ce dernier et d'évaluer sa motivation et son engagement vis-à-vis de son employeur. B. Par courrier du 13 mars 2012, la société B. _____ SA a signifié à A. _____ son congé pour le 31 mai 2012, le libérant par ailleurs de son obligation de fournir un travail jusqu'au terme du contrat, précisant que les soldes d'heures et de vacances seraient considérés comme épuisés pendant la période de dispense de travail (cf. bordereau du demandeur, pièce 9). A la demande de A. _____, B. _____ SA lui a transmis, le 27 mars 2012, les motifs de son licenciement, soit en substance, le fait que sa performance et son engagement envers la société n'ont pas suffisamment répondu aux attentes de cette dernière durant ces dernières années, le manque de rigueur dans le suivi des dossiers, notamment en ce qui concerne le respect des délais fixés, ainsi que la gestion du dossier « bilan des eaux 2010 » qui a entraîné une rupture de confiance (cf. bordereau du demandeur, pièce 11). C. Par courrier du 17 avril 2012, A. _____ s'est opposé à ce congé. Il a en outre évoqué son bonus relatif à l'année 2011, relevant qu'il n'avait pas de nouvelles à son sujet, demandant à son employeur de "faire le nécessaire pour régler la chose" (cf. bordereau du demandeur, pièce 12). D. Le 7 mai 2012, A. _____ a introduit devant le Président du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Gruyère (ci-après: le Président) une requête à des fins de conciliation dans le cadre du litige qui l'oppose à B. _____ SA. La conciliation entre les parties n'ayant pas abouti, une autorisation de procéder a été délivrée en date du 2 juillet 2012 à A. _____ (cf. bordereau du demandeur, pièce 3). E. Le 6 juillet 2012, B. _____ SA a transmis au demandeur un certificat de travail. Par courrier du 27 juillet 2012, ce dernier a fait savoir à son ancien employeur qu'il ne lui convenait pas (cf.

bordereau du demandeur, pièces 17 à 19). F. Le 2 octobre 2012, A. _____ a introduit devant le Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Gruyère (ci-après: le Tribunal) une demande en paiement et en rectification

Tribunal cantonal TC Page 3 de 19 d'un certificat de travail à l'encontre de B. _____ SA. Il a conclu à ce que cette dernière soit astreinte à lui verser un montant de CHF 15'325.10, plus intérêts, à titre d'indemnité pour congé abusif, un montant de CHF 4'980.65, plus intérêts, à titre de bonus durant l'année 2011, à procéder aux déductions sociales et légales usuelles et au versement des parts correspondantes aux diverses assurances sociales concernant le montant versé à titre de bonus 2011, et à procéder à la modification de son certificat de travail, frais à la charge de la défenderesse (DO I 19 ss). G. Par mémoire du 13 décembre 2012, B. _____ SA a conclu au rejet de la demande, frais à la charge du demandeur (DO I 43 ss). H. Le 18 avril 2013, A. _____ ainsi que D. _____, responsable des relations humaines auprès de la défenderesse et C. _____ ont comparu devant le Tribunal. Les parties ont confirmé leurs conclusions et le demandeur a été entendu (DO I 100 ss). Les parties ont comparu à une nouvelle séance, le 2 octobre 2013, lors de laquelle les représentants de la défenderesse ont été auditionnés (DO II 13 ss). I. Par décision du 16 septembre 2014, le Tribunal a partiellement admis les réquisitions de preuve formulées par le demandeur (DO II 68 ss). J. Le 4 novembre 2015, les parties ont comparu à une ultime séance lors de laquelle E. _____, collaborateur auprès du Service de l'environnement de l'Etat de Fribourg, a été entendu en qualité de témoin. C. _____ et A. _____ ont également été interrogés, puis le Tribunal a rejeté la réquisition de preuve formulée par le demandeur et clos la procédure probatoire avant les plaidoiries des avocats (DO III 32 ss). K. Par jugement du 21 septembre 2016, le Tribunal a rejeté la demande de A. _____, sans frais judiciaires, et a mis l'intégralité des dépens de B. _____ SA, arrêtés à 20'253.35, TVA incluse, à la charge de A. _____. L. Par mémoire du 24 octobre 2016, A. _____ a interjeté appel contre ce jugement et a conclu à sa réformation, principalement en ce sens que B. _____ SA soit astreinte à lui verser un montant de CHF 15'325.10, plus intérêts, à titre d'indemnité pour congé abusif, un montant de CHF 4'980.65, plus intérêts, à titre de bonus durant l'année 2011, à procéder aux déductions sociales et légales usuelles et au versement des parts correspondantes aux diverses assurances sociales concernant le montant versé à titre de bonus 2011, à procéder à la modification de son certificat de travail, et à l'octroi d'une indemnité de CHF 6'000.- à titre de dépens. Subsidiairement, l'appelant a conclu au renvoi de la cause à l'autorité précédente pour nouvelle décision dans le sens des considérants et à l'octroi d'une indemnité de CHF 6'000.- à titre de dépens. Plus subsidiairement encore, il a conclu à la réformation du jugement attaqué en ce sens que le montant des honoraires et débours de l'avocat de B. _____ SA soient fixés à CHF 6'000.-, TVA comprise, et à l'octroi d'une indemnité de CHF 2'000.- à titre de dépens pour la procédure d'appel. M. Par mémoire du 30 novembre 2016, B. _____ SA a conclu au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement attaqué, sous réserve de l'indemnité à titre de dépens qui lui est due, laquelle sera fixée à CHF 12'000.- + CHF 960.- de TVA, frais de la procédure d'appel à la charge de l'appelant.

Tribunal cantonal TC Page 4 de 19 en droit 1. a) Le jugement attaqué est une décision finale de première instance au sens de l'art. 236 CPC. La valeur litigieuse au dernier état des conclusions était supérieure à CHF 10'000.-, de sorte que l'appel est ouvert (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Elle est désormais de CHF 20'305.75 (15'325.10 + 4'980.65) plus la valeur attribuée au certificat de salaire, de sorte que la voie du recours civil au Tribunal

fédéral est ouverte (art. 74 al.1 let. a LTF). b) La décision attaquée ayant été notifiée à l'appelant le 23 septembre 2016, l'appel interjeté le 24 octobre 2016 l'a été dans le délai légal de trente jours (art. 311 al. 1 CPC). c) La cognition de la Cour est pleine et entière en fait comme en droit (art. 310 CPC). d) Selon l'art. 316 al. 1 CPC, la Cour d'appel peut ordonner des débats ou statuer sur pièces. En l'espèce, puisque toutes les pièces nécessaires au traitement de l'appel figurent au dossier, il n'est pas nécessaire d'assigner les parties à une audience. 2. a) Le Tribunal a considéré que les motifs de licenciement invoqués par l'intimée paraissent fondés et que l'appelant n'a pas établi que le licenciement était abusif. Il a retenu que les performances de A. _____ pour les années 2008 à 2010 n'étaient pas satisfaisantes, si bien que l'intimée a instauré une période probatoire, le 7 février 2011, à la fin de laquelle trois des quatre objectifs avaient été atteints. De plus, le Tribunal a considéré que l'appelant n'a pas apporté suffisamment d'indices démontrant que l'évaluation négative de ses performances durant l'année 2011, en particulier concernant le respect des délais fixés et la gestion des priorités, faite par l'intimée, était erronée. Il a également relevé que la tâche de finaliser et d'envoyer aux autorités le rapport relatif au « bilan des eaux 2010 » lui incombait et qu'il ne l'avait transmis que quatre mois après la date convenue, après plusieurs rappels de son supérieur hiérarchique, de sorte que la rupture de confiance qui s'en est suivie paraît hautement plausible sinon carrément établie. Finalement, le Tribunal a retenu que la motivation de l'appelant par son travail n'était pas à son comble compte tenu des propos qu'il a tenus à son supérieur hiérarchique lors de l'entretien du 9 mars 2012, à l'occasion duquel il n'a pas nié ne pas être motivé, ne pas être aligné du tout avec la culture de la performance existant chez B. _____ SA, dans l'industrie et dans le monde capitaliste en général. Au vu de ces éléments, le Tribunal est parvenu à la conviction que la défenderesse n'a pas résilié le contrat de travail pour empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'appelant, à savoir son droit au bonus pour l'année 2011 (cf. jugement attaqué, p. 8 à 17). b) L'appelant soutient que l'autorité intimée a violé l'art. 336 al. 1 let. c CO, a abusé de son pouvoir d'appréciation en ne tenant pas compte de ses arguments, et s'est livrée à une constatation inexacte des faits. Selon l'appelant, l'intimée l'a licencié dans l'unique but de l'empêcher de percevoir son bonus de l'année 2011. Il allègue qu'il ressort de son rapport d'évaluation professionnelle de l'année 2011 que cette période s'est bien déroulée, qu'il a évolué de manière positive et que la plupart des objectifs requis ont été remplis. Dès lors, il y a lieu de penser que la mention « improvement needed » qui a été formulée dans son évaluation 2011 l'a été suite à son licenciement, pour le justifier et ne pas avoir à verser de bonus de sorte que le Tribunal aurait dû se fonder sur le rapport d'évaluation 2011 tel qu'imprimé le 10 mars 2012, soit sans la mention « improvement needed », et en conclure qu'il a accompli ses tâches de manière

Tribunal cantonal TC Page 5 de 19 performante. De plus, il allègue que la tâche d'effectuer le « bilan des eaux 2010 » n'était pas à sa charge. Ce rapport a été présenté aux autorités le 3 novembre 2011, lesquelles l'ont accepté, si bien que son envoi n'était qu'une formalité et qu'il y a lieu de conclure qu'il a exécuté son travail avec satisfaction. L'appelant a également relevé que c'est à tort que le Tribunal a considéré qu'il n'était pas motivé par son travail et que les propos qu'il a tenus se rapportaient à son travail au sein de l'intimée ; selon lui, il ne s'agissait que de propos généraux (cf. appel, p. 2 à 10). c) L'intimée soutient quant à elle que le jugement querellé ne prête pas flanc à la critique. Elle relève que certains manquements de A. _____ étaient propres à justifier la résiliation de son contrat de travail. En effet, l'appelant rencontrait depuis plusieurs années des problèmes dans le respect des délais et la gestion des priorités, comme en témoignent les évaluations de 2008 à

2010, lesquelles n'ont pas été jugées suffisantes. S'agissant de l'évaluation de l'année 2011, l'intimée a indiqué que l'ensemble des objectifs n'avaient pas été atteints de sorte que la mention « needs improvement » ne fait que refléter le contenu de l'évaluation et qu'elle n'a pas été apposée après le licenciement de l'appelant mais le lendemain ou le surlendemain du jour de l'entretien. Elle soutient également que l'appelant a manqué à son obligation d'envoyer le « bilan des eaux 2010 » à l'autorité cantonale dans les délais prescrits, malgré plusieurs rappels, alors que cette tâche lui avait été confiée. De plus, elle allègue que c'est à juste titre que l'autorité intimée a tenu compte des propos tenus par l'appelant lors de l'entretien du 9 mars 2012 au sujet des performances à outrance et du système capitaliste dès lors qu'ils transcrivaient son désaccord avec les valeurs liées à la performance de son employeur, ce qui se ressentait dans sa motivation et son engagement au travail (cf. réponse, p. 3 à 11). d) La question litigieuse est celle de savoir si le licenciement de A. _____ est abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. c CO. Aux termes de l'art. 335 CO, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties et la partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. En droit suisse du travail prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 131 III 535 consid. 4 et les références citées). Un congé est abusif s'il est donné pour un motif qui n'est pas digne de protection (TERCIER/FAVRE, Les contrats spéciaux, 4ème édition, 2009, p. 549 n. 3691). Ce n'est pas le but du congé, celui de mettre fin à la relation contractuelle, qui est illicite, mais le motif intérieur qui a poussé de manière décisive l'une des parties à mettre fin au contrat (DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2013, art. 336 n. 7 et les références citées). L'art. 336 CO ne contient pas de définition générale, mais énumère huit cas de congés abusifs. En l'espèce, entre en considération le motif prévu à l'alinéa 1 let. c de l'art. 336 CO. Aux termes de cette disposition, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail. En soi, toute résiliation empêche la naissance de prétentions juridiques relevant du contrat de travail. Comme l'intention du législateur n'était certainement pas de rendre abusif n'importe quel congé, il faut admettre que l'art. 336 al. 1 let. c CO protège le travailleur contre une résiliation qui tend à le priver d'une prestation contractuelle particulière dont l'exécution est liée à un moment déterminé des rapports de travail. Cette prétention peut reposer sur le contrat ou sur la loi. Il s'agira par exemple d'une gratification, d'une indemnité à raison de longs rapports de travail, d'une

Tribunal cantonal TC Page 6 de 19 prime de fidélité, du versement rétroactif du renchérissement (arrêt TF 4C.388/2006 du 30 janvier 2007 consid. 3.1 et les références citées). Cette disposition suppose que les prétentions juridiques auxquelles l'employeur veut se soustraire au moyen du licenciement soient prêtes à naître dans un proche avenir (FLORENCE AUBRY GIRARDIN, Licenciement abusif et jurisprudence récente in SJ 2007 II p. 51, p. 57 et les références citées). Le contrat doit être dénoncé en vue d'éviter la naissance de telles prétentions. Il doit en outre exister un lien de causalité entre la résiliation et la volonté d'une partie d'éviter la naissance de telles prétentions (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 636 et les références citées). Cette disposition est difficile d'application; bien souvent, l'employé peine à prouver que l'employeur le licencie seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions, l'employeur pouvant au contraire invoquer d'autres motifs (WYLER/HEINZER, p. 636 et les références citées ; dans le

même sens : SJ 2007 II p. 51, p. 57 et 58 et les références citées). Le travailleur qui prétend que le congé qui lui a été notifié est abusif doit en apporter la preuve conformément à l'art. 8 CC, sauf dans l'hypothèse visée à l'art. 336 al. 2 let. b CO, qui n'entre pas en considération en l'espèce. Il doit établir non seulement le motif abusif, mais aussi l'existence d'un lien de causalité entre l'état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du contrat de travail. L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce afin de déterminer quel est le motif réel du congé. Etant donné que le motif réel de celui qui a résilié le contrat est difficile à établir car il est de nature psychique, la jurisprudence admet que le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat de renverser le fardeau ; elle ne constitue qu'une preuve par indices. De son côté, l'employeur ne peut rester inactif ; il doit apporter des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (WYLER/HEINZER, p. 643-644 et les références citées; DUNAND, art. 336 n. 16-17 ; FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le contrat de travail code annoté, 2ème éd., 2010, art. 336 n. 1.16-1.17 et les références citées). Cette jurisprudence a pour but de tenir compte des difficultés probatoires auxquelles le travailleur faisant valoir le caractère abusif du licenciement est généralement confronté ; elle ne doit toutefois pas ouvrir une brèche béante qui permettrait à chaque travailleur d'invoquer la preuve par indices au motif qu'il existerait des tensions avec son employeur. Il est en effet très fréquent qu'un état de tension ou de mécontentement de part ou d'autre existe peu avant le licenciement, de sorte que les juges doivent rester prudents dans l'admission de la preuve par indices (WYLER/HEINZER, p. 644). Ainsi, la simple vraisemblance d'un abus ne suffit pas. La vraisemblance des faits permettant de retenir le caractère abusif du licenciement doit être très grande, voire confiner à la certitude (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, art. 336 n. 1.18 et les références citées). Par ailleurs l'employeur est en droit de licencier un employé en raison de son inaptitude professionnelle. Ainsi que l'a relevé la Cour de cassation civile neuchâteloise, il « est vrai qu'un congé donné exclusivement en raison des compétences professionnelles jugées insuffisantes par l'employeur est fondé sur une cause inhérente à la personnalité du travailleur (dans une acception au sens large du terme). Il s'agit là toutefois typiquement d'une raison en relation étroite avec les rapports de travail, qui excluent qu'on qualifie d'abusif un tel congé (DUNAND, art. 336 n. 29). e) L'appelant soutient que l'intimée aurait mis un terme au contrat de travail dans le seul but de l'empêcher de toucher son bonus pour l'année 2011. Il s'agit dès lors d'examiner s'il a présenté des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par

Tribunal cantonal TC Page 7 de 19 l'employeur auquel cas le congé devrait être qualifié d'abusif. Selon l'intimée, le licenciement de son employé aurait été motivé par des carences dans l'accomplissement de son activité. En effet, l'intimée a justifié la résiliation du contrat de travail de l'appelant comme suit : « Premièrement, nous vous rappelons que des discussions au sujet de votre performance ont déjà eu lieu durant les années précédentes et vous prions à ce sujet de bien vouloir vous référer à notre courrier du 7 février 2011 ainsi qu'aux différents rapports d'évaluation établis en fin de chaque année avec votre supérieur hiérarchique. Bien que des efforts aient été démontrés durant l'année 2011, votre performance et votre engagement envers notre société n'a pas répondu suffisamment à nos attentes en fin d'année dernière [2011]. Entre autre, nous constatons un manque de rigueur dans le suivi des dossiers notamment en ce qui concerne le respect des délais fixés. Les

retards accumulés et engagements non tenus de manière récurrente ont eu un impact important sur la performance et la crédibilité globales du département et, en tant que département support, sur le niveau de satisfaction de nos principaux clients internes ou interlocuteurs externes. De plus, les derniers événements dans la gestion du dossier « bilan des eaux 2010 » ont entraîné une rupture de confiance avec votre management » (cf. bordereau du demandeur, pièce 11). Ainsi, l'intimée reproche à l'appelant un manque de performance et d'engagement qui a déjà été signalé à l'appelant les années précédentes, en particulier un manque de rigueur dans le suivi des dossiers, notamment en ce qui concerne le respect des délais fixés, et une mauvaise gestion du dossier « bilan des eaux 2010 ». aa) En 2007, A. _____ a rempli les attentes de son employeur malgré certaines faiblesses relevées et admises par l'intéressé et il lui a été demandé de s'efforcer d'être beaucoup plus rigoureux en terme de planification de ses activités, la concentration sur les objectifs prioritaires devant être une constante, le respect des délais et des engagements étant un élément fondamental pour la performance du département HSE et pour B. _____ SA (cf. bordereau de la défenderesse, pièce 60). En 2008, les performances de l'appelant étaient en-dessous de ce qui était attendu de lui (« he delivered less than expected ») et sa performance générale a été qualifiée de moyenne (« medium overall performance »). Il lui était reproché des difficultés dans la gestion des priorités et du respect des délais et il lui a été demandé, pour 2009, de se centrer sur les priorités, sur les valeurs de B. _____ SA, et de respecter les limites et objectifs convenus (cf. bordereau de la défenderesse, pièce 60). En 2009, la performance de l'appelant a également été jugée insuffisante (« need improvement »). Là aussi, le respect des délais et la gestion des priorités n'étaient pas satisfaisants (cf. bordereau de la défenderesse, pièce 11). En 2010, même si l'intimée a admis que les performances de l'appelant étaient meilleures qu'en 2009, il n'en demeure pas moins qu'elles étaient toujours inférieures aux attentes de son employeur (« In 2010, A. _____ delivered more than in 2009. But for the 3rd consecutive year, results and global performance are below expectations ») et l'appelant a une nouvelle fois obtenu la mention « need improvement ». Il a d'ailleurs été rendu attentif au fait que l'année 2011 serait une période décisive durant laquelle il devrait faire preuve de motivation et fournir des résultats en accord avec les attentes de son employeur (« 2011 will be a decisive period during which A. _____ will have to show his motivation and to deliver results according to expectations » ; cf. bordereau du demandeur, pièce 12). Il ressort de ces éléments qu'à tout le moins depuis 2008, les performances de l'appelant dans le cadre de son activité pour l'intimée étaient insuffisantes et que les reproches formulés durant les années précédant son licenciement sont les mêmes que ceux l'ayant justifié, soit des difficultés dans la gestion des priorités et du respect des délais.

Tribunal cantonal TC Page 8 de 19 L'appelant admet qu'en 2008, 2009 et 2010, en raison de problèmes personnels, ses performances « ont certes connu une légère diminution » et que « le 7 février 2011, suite à une légère baisse de régime » l'intimée l'a informé que ses objectifs n'étaient pas atteints et a mis en place une période de probation avec un plan d'actions afin de lui permettre d'atteindre les exigences requises dans le cadre de l'exercice de sa fonction (cf. appel, p. 5 ; bordereau du demandeur, pièce 7). A cette occasion, il a été rappelé à A. _____ que les objectifs fixés font parties intégrantes de ses conditions de travail et il lui a été demandé de démontrer avec conviction son engagement et de s'améliorer dans la prise en charge de ses responsabilités. Un délai au 3 mai 2011 a été fixé pour faire un point sur la situation (cf. bordereau du demandeur, pièce 7). Contrairement à ce que prétend l'appelant (cf. appel, p. 5 et 6), tous les objectifs fixés dans le cadre du plan

d'actions n'ont toutefois pas été atteints puisque seuls trois des quatre objectifs l'ont été à la fin de la période de probation (cf. bordereau de la défenderesse, pièce 3), ce que l'appelant a d'ailleurs partiellement admis en déclarant que « le quatrième a été atteint partiellement » (DO I 107). L'intimée a néanmoins décidé de continuer la collaboration avec l'appelant au vu des efforts constatés (DO I 56, ad 93.2). L'appelant allègue que suite à cette période probatoire, il s'est repris en mains et l'année 2011 s'est bien passée, ce qui ressort de l'évaluation professionnelle 2011, laquelle met en évidence les progrès qu'il a accomplis (cf. appel, p. 6). Le 1er février 2012 s'est tenu l'entretien d'évaluation annuel de l'appelant en présence de son supérieur, C. _____. Comme l'a relevé le Tribunal et qui n'est pas contesté par l'appelant, « le système d'évaluation de la société comporte deux phases. Dans un premier temps, le collaborateur introduit son auto-évaluation suite à l'entretien individuel avec son supérieur hiérarchique et, dans un second temps, il est passé à l'étape dite de calibration, au cours de laquelle la direction et le département des ressources humaines passent en revue l'ensemble des évaluations des collaborateurs de manière à garantir l'homogénéité au sens de l'entreprise. C'est au terme de l'étape de la calibration que l'évaluation devient définitive » (cf. jugement attaqué, p. 12 ; DO II 22). « La partie intitulée « Annual Objectives » est principalement remplie par l'employé, les commentaires du supérieur étant précédés de la mention « DMO's comment » (cf. jugement attaqué, p. 12 ; DO I 28 ad. 52 et DO I 48 ad 52). « La rubrique intitulée « Interim Review Comments » (figurant à la page 3 du document en question) est remplie exclusivement par le supérieur hiérarchique, en l'occurrence par M. C. _____ » (cf. jugement attaqué, p. 12 ; DO I 28 ad. 54, DO I 49 ad 54). Il ressort de l'évaluation finale pour l'année 2011 (cf. bordereau de la défenderesse, pièce 13), que les commentaires inscrits par le supérieur hiérarchique de l'appelant sont effectivement positifs. Il est notamment indiqué, sous la rubrique « Interim Review Comments » (p. 3): (« he performed successfully during his probation period ; he focused adequately and in a timely manner on HSE investigation and CAPA process ; he invested significantly on our VOC management system with visible results [...] As a result, he has developed his image positively »), et sous la rubrique « Final Appraisal Manager's Comments » (p. 4): «Despite a challenging year for the HSE dpt, most defined objectives have been successfully completed in 2011; this is a good and appreciated performance». Si les commentaires ressortant de cette évaluation sont globalement positifs, l'appréciation finale « need improvement », signifiant « amélioration nécessaire » (DO II 16), a toutefois été apposée sur le document par C. _____. L'appelant soutient qu'étant donné les commentaires positifs de son supérieur hiérarchique, ce dernier ne pouvait conclure à l'appréciation globale « improvement needed » de sorte qu'elle a forcément été apposée postérieurement à son licenciement sur le document, pour le justifier.

Tribunal cantonal TC Page 9 de 19 L'intimée a expliqué le résultat insuffisant qu'il a donné à A. _____ dans son évaluation, qui apparaissait positive dans ses commentaires, en indiquant que A. _____ n'avait pas rempli son auto-évaluation pour l'année 2011, ce qu'il a lui-même admis (DO I 58 ad 96 ; DO I 109), de sorte que son évaluation a été faite par son supérieur hiérarchique en se fondant sur les pièces que A. _____ lui a présentées lors de l'entretien et sur la base de la confiance (DO II 16 ad 96.1). C. _____ a précisé que lors des entretiens d'évaluation, il mettait l'accent sur les points positifs réalisés sur lesquels le collaborateur peut s'appuyer pour aller de l'avant et qu'il ne se focalisait donc pas sur le passé, le but de ces entretiens étant de motiver le collaborateur et de l'aider à donner le meilleur de lui-même pour les défis futurs. C'est également pour cela que C. _____ a évoqué les années 2012 et 2013 dans l'évaluation 2011 en indiquant les

qualités qui seront nécessaires dans le futur pour répondre aux attentes de l'intimée (DO II 18 ; DO III 37 verso ; DO II 21 ; bordereau de la défenderesse, p. 13 p. 4). Les performances de A. _____ durant l'année 2011 ont en outre été moins mauvaise que les années précédentes qui ont conduit à l'instauration d'une période de probation, raison pour laquelle l'évaluation 2011 était plus positive que celles des précédentes années, lesquelles avaient été très mauvaises (DO II 20 ; DO III 37 verso). C. _____ a cependant relevé que s'il y a eu une amélioration significative des performances durant le premier semestre 2011, elles ne répondaient globalement pas aux attentes de l'intimée (DO II 20). En effet, bien que la plupart des objectifs aient été atteints, force est de constater qu'ils ne l'ont pas tous été (cf. bordereau de la défenderesse, pièce 13 p. 4 : « most defined objectives have been successfully completed in 2011 » ; DO II 16 ; DO III 37). Au final, après contrôle de C. _____ du travail effectué par l'appelant, il a été constaté que seuls trois objectifs sur neuf avaient été complètement atteints (DO I 59 ad 96.3 ; DO II 16). Ces objectifs ont été décrits dans un document établi par l'intimée, en juin 2012, après le départ de l'appelant, dans le cadre de la reprise de ses dossiers par C. _____, dans le but de faire un état des lieux complet de la situation. Il en ressort que tous les objectifs n'avaient pas été atteints par l'appelant (DO I 59 ad 96.3 ; DO II 18 ; DO III 37 recto/verso), ce qui justifie, selon l'intimée et C. _____ que l'appréciation « improvement needed » ait été formulée (DO II 16 ; DO III 37). Partant, contrairement à ce que soutient l'appelant (cf. appel, p. 7), on ne peut conclure que les performances de A. _____ durant l'année 2011 ont été bonnes et qu'il remplissait toutes les attentes de l'intimée dans tous les domaines. Dans ces circonstances, l'appréciation « improvement needed » formulée par le supérieur hiérarchique de A. _____ est justifiable. Si la date exacte à laquelle la mention « improvement needed » a été apposée sur l'évaluation 2011 de l'appelant n'est pas connue, aucun élément ne permet de conclure qu'elle l'a été après le licenciement, pour le justifier, comme le prétend l'appelant qui affirme que le 10 mars 2012 cette mention ne figurait pas sur l'évaluation (cf. appel, p. 8). En effet, C. _____ a expliqué que c'est lui qui a donné cette mention à l'appelant un à deux jours après l'entretien, ce qu'à confirmé D. _____, responsable des relations humaines au sein de l'intimée (DO II 16, 21, 24). C. _____ et D. _____ ont tous deux précisé que cette mention n'était toutefois visible par le collaborateur qu'après la phase de calibration de l'ensemble des collaborateurs de l'intimée, contrairement aux autres commentaires de la revue de performance qui sont visibles en tout temps, si bien que si l'évaluation finale « improvement needed » n'était pas visible par A. _____ le 10 mars 2012, c'est que la phase de calibration n'était pas encore terminée (DO II 22, 24, 25). Il a en outre formellement contesté que cette appréciation ait été indiquée après le licenciement de l'appelant (DO II 22). Ceci explique donc le fait que A. _____ n'a eu connaissance de cette mention qu'ultérieurement. De plus, il ressort de l'« audit trail » relatif à l'évaluation de A. _____ que le dernier changement apporté sur l'évaluation 2011 de l'appelant date du

Tribunal cantonal TC Page 10 de 19 12 mars 2012, à 15h07 (cf. bordereau de la défenderesse, pièce 51), ce qui corrobore les déclarations de C. _____ et de D. _____ selon lesquelles la mention « improvement needed » a été apposée avant le licenciement de l'appelant et que la phase de calibration a probablement eu lieu le 12 mars 2012, à tout le moins pas plus tard, raison pour laquelle le système informatique ne laissait pas encore apparaître l'appréciation litigieuse au moment où l'appelant a imprimé son évaluation 2011, soit le 10 mars 2012. Partant, la Cour ne peut suivre la thèse de l'appelant selon laquelle il remplissait toutes les attentes de l'intimée et avait fourni de bonnes performances en 2011

de sorte que l'appréciation « improvement needed » n'était pas justifiée et a été apposée ultérieurement pour expliquer le licenciement. En effet, la Cour constate, au vu des éléments développés ci-dessus, que l'intimée a exposé de manière convaincante que le travail de l'appelant en 2011 n'était pas satisfaisant et qu'il n'avait pas livré des performances à la hauteur de ses attentes, en particulier en ce qui concerne le respect des délais fixés et la gestion des priorités dans les dossiers, reproches qui lui avaient du reste déjà été fait lors des précédentes évaluations annuelles accréditant ainsi la version de l'intimée, ce qui l'a conduite à lui mettre la mention « improvement needed » et à mettre un terme au contrat de travail. Ce grief doit être rejeté. bb) B. _____ SA justifie également le licenciement de l'appelant par la gestion qu'il a faite du dossier « bilan des eaux 2010 » qui aurait entraîné une rupture de confiance entre les parties (cf. bordereau du demandeur, pièce 11). Comme le Tribunal l'a souligné et qui n'est pas contesté par les parties « le bilan des eaux est un rapport annuel remis aux autorités cantonales et communales et est censé présenter toutes les consommations et rejets d'eau du site de B. _____ SA ainsi que les améliorations réalisées ou les problèmes rencontrés, ceci dans le but de démontrer la conformité légale de la société par rapport à l'Ordonnance sur la protection des eaux et les exigences cantonales spécifiques. Il s'agit d'un rapport obligatoire, dont le dépôt est exigé par les autorités et est par conséquent important » (cf. jugement attaquée, p. 13). Certes, la responsabilité de ce rapport incombait au supérieur hiérarchique de l'appelant, C. _____, ce qu'a admis l'intimée (DO I 50, ad 73). Cependant, il ressort du cahier des charges de l'appelant que l'établissement de ce bilan fait partie de ses tâches (cf. bordereau de la défenderesse, pièce 5, p. 4), et cela quand bien même il affirme que ce document ne reflète pas toujours la réalité (DO I 102 ad 73). La présentation du « bilan des eaux 2010 » a été agendée au 3 novembre 2011. Le 20 septembre 2011, C. _____ a confié à A. _____ la tâche de finaliser le rapport que C. _____ avait déjà rédigé à 80% et de le présenter aux autorités (cf. bordereau de la défenderesse, pièce 6 ; DO I 51 ad 75 ; DO I 102 ad 75). Contrairement à ce qu'allègue l'appelant (cf. appel, p. 3 et 6), le fait qu'il ne se soit jamais occupé d'établir ce bilan depuis son engagement dès lors que C. _____ s'en était lui-même chargé les années précédentes, que le rapport avait déjà été rédigé à 80% par C. _____, et que le rapport a nécessité des examens complémentaires de sorte que l'appelant s'entretenait régulièrement avec C. _____ pour s'assurer de son accord, ne change rien au fait que cette tâche incombait au recourant puisqu'elle figurait dans son cahier des charges et que son supérieur hiérarchique la lui avait expressément confiée. La répartition de cette tâche était donc clairement établie, A. _____ étant chargé de finaliser et de présenter le rapport et C. _____ de le superviser dès lors qu'il en avait la responsabilité. Les parties ont admis que la finalisation du « bilan des eaux 2010 » nécessitait l'éclaircissement de deux points et que des investigations ont dû être entreprises (DO I 51 ad 76 ; DO I 101). Etant donné que l'appelant n'a pas éclairci ces

Tribunal cantonal TC Page 11 de 19 points avant la séance du 3 novembre 2011, il a proposé à son supérieur hiérarchique de présenter le bilan des eaux 2010 en l'état, sans remise du rapport avant la séance avec les autorités, ce qui a été accepté par l'intimée dans la mesure où elle n'avait pas d'autre alternative (DO I 23 ad 23 ; DO I 52 ad 79). Le rapport a été présenté le 3 novembre 2011 et approuvé par les autorités (DO III 33). Il ressort du procès-verbal de la séance du 3 novembre 2011 que le rapport concernant le « bilan des eaux 2010 » devait être envoyé par A. _____ aux autorités au plus tard le 15 novembre 2011 (cf. bordereau de la défenderesse, pièce 2, ch. 4 ; DO III 33 verso), ce qu'il n'a toutefois pas fait (DO I 103 ad 81). L'appelant allègue que la transmission du rapport aux

autorités lui a pris du temps car des recherches et des vérifications devaient encore être faites, qu'il n'était pas habitué à effectuer cette tâche et qu'il était parallèlement occupé par d'autres dossiers prioritaires que son supérieur hiérarchique lui avait confiés (cf. appel, p. 7 ; DO I 103). L'intimée a contesté ces allégations (DO II 14 ; DO I 52 ad 82, 83, 85). S'il n'est pas possible d'établir dans quelle mesure les recherches et les vérifications qui devaient encore être faites et les autres dossiers de l'appelant expliquent son retard dans l'envoi du rapport, il n'en demeure pas moins qu'il incombait à l'appelant de gérer ses priorités (DO I 101) afin d'envoyer dans un délai raisonnable le rapport aux autorités, d'autant que l'appelant a admis que C. _____ lui avait rappelé à trois reprises, en date des 8 novembre 2011, 6 décembre 2011 et 10 janvier 2012, la nécessité de transmettre le rapport aux autorités (cf. bordereau de la défenderesse, pièce 53 ; DO I 53 ad 84 ; DO II 14 ad 30), ce qu'il n'a toutefois pas fait (DO I 103 ad 84). Finalement, la version finale du rapport, avec ses annexes, a été transmise aux autorités le 29 février 2012 (DO I 24 ad 30 ; DO I 104 ad 87), soit quatre mois après la date à laquelle l'appelant s'était initialement engagé à envoyer le rapport, suite à un rappel d'un collaborateur du Service de l'environnement, E. _____ (cf. bordereau de la défenderesse, pièces 10 et 50). En effet, le 29 février 2012 E. _____ s'est inquiété de ne pas avoir reçu le rapport, en déclarant ce qui suit : « A ma grande surprise, je constate ne pas être en possession du bilan des eaux 2010. Votre rapport annuel avait été présenté lors de la séance du 3 novembre 2011 dédié au suivi du cadastre des eaux usées industrielles » (cf. bordereau de la défenderesse, pièce 50). En outre, contrairement à ce que prétend l'appelant, le fait que E. _____ ait adressé ce courriel à C. _____ en réponse à la demande de ce dernier (cf. courriel produit par E. _____ suite à son audition) ne change rien au fait que E. _____ était surpris de ne pas encore avoir reçu le rapport qui aurait dû lui parvenir quatre mois auparavant. Il a en outre confirmé au Tribunal que ce rapport aurait dû lui parvenir plus tôt et a précisé ce qui suit : « si je me base sur les années précédentes, les bilans de la société B. _____ SA nous étaient transmis dans un délai raisonnable, d'où le terme utilisé « à ma grande surprise ». Pour ma part, un délai raisonnable est dans la semaine qui suit. » (DO III 33 verso). A la suite du courriel de E. _____, C. _____ s'est adressé le même jour à l'appelant pour savoir si le rapport avait été transmis tel que demandé (cf. bordereau de la défenderesse, pièce 10). C'est à la suite de ce 4ème rappel que l'appelant s'est finalement exécuté et a transmis le rapport aux autorités. En conséquence, même si l'envoi du rapport relatif au « bilan des eaux 2010 » n'était qu'une formalité dans la mesure où le bilan avait déjà été accepté par les autorités lors de la présentation du 3 novembre 2011 (DO III 33 recto/verso), il s'agit d'une tâche importante et obligatoire qui incombait clairement à l'appelant, lequel n'a pas respecté le délai dans lequel il devait la réaliser, malgré plusieurs rappels de son supérieur hiérarchique, mais s'est exécuté quatre mois plus tard, après qu'un collaborateur du Service de l'environnement se soit étonné de ne pas encore être en possession du rapport. Partant, ce motif de résiliation du contrat de travail de l'appelant apparaît fondé et l'on ne saurait en aucun cas retenir que le travail de l'appelant dans ce dossier a été exécuté avec satisfaction.

Tribunal cantonal TC Page 12 de 19 cc) B. _____ SA reproche également à l'appelant un manque d'engagement. Le 9 mars 2012, l'appelant a été convoqué par l'intimée pour un entretien qu'elle a qualifié « de la dernière chance » (DO I 59 ad 97), ce que A. _____ ignorait (DO II 16 ad 97), mais à juste titre, dans la mesure où il s'agissait pour B. _____ SA de permettre à son employé de lui démontrer sa volonté d'aller de l'avant et de travailler pour elle, mais aussi de faire un constat des délais et engagements non respectés (DO II 16

ad 97 ; DO I 59 ad 97.1). Lors de cet entretien, les parties ont évoqué l'envoi tardif du « bilan des eaux 2010 » et d'autres difficultés rencontrées par l'appelant ainsi que sa perte de confiance envers lui (DO I 106 ; DO II 17, 18). L'intimée a allégué qu'à cette occasion, l'appelant avait répondu à sa question « qu'est-ce qui te motive à te lever le matin pour venir travailler » comme suit : « qu'il n'avait pas la passion de son travail, qu'il n'était pas aligné du tout avec la culture de la performance qui existe chez B. _____ SA, dans l'industrie et dans ce monde capitaliste en général. Sa motivation était, selon lui, de rencontrer des collègues sympas et il ne se projetait pas chez F. _____ à moyen terme » (DO I 59 ad 97.2). L'appelant a implicitement reconnu les faits en déclarant lors de son audition : « Je conteste. C'est un concentré plus ou moins correct de plusieurs éléments mentionnés au long de la séance » (DO I 106 ad 97.2). Lorsque le Président s'est fait encore plus direct pour savoir si A. _____ admettait avoir dit qu'il n'avait pas la passion de son travail, qu'il n'était pas aligné du tout avec la culture de la performance existant chez B. _____ SA, dans l'industrie et dans le monde capitaliste en général, l'appelant a répondu : « Non. Ce qui est sorti de ma bouche n'était pas aussi fort que cela » (DO I 106). Même si l'appelant a tenté d'atténuer la portée de ses déclarations, il y a lieu de constater qu'il a toutefois admis avoir tenu des propos allant dans ce sens et n'a pas contesté ne pas être motivé par son travail. C. _____ a en outre confirmé la teneur des propos de l'appelant desquels il a été stupéfait et les a résumés comme suit : « M. A. _____ m'a dit qu'il n'avait pas la passion pour son travail, qu'il ne se sentait pas aligné avec la culture de la performance qui est en vigueur dans certaines entreprises et dans ce monde capitaliste en général » (DO II 18). L'appelant allègue qu'il s'agissait de propos généraux, lesquels n'étaient en aucun cas dirigés contre l'intimée au sein de laquelle il appréciait travailler et envisageait d'évoluer. Il relève qu'on ne saurait considérer qu'un employé ne dispose pas de la liberté de s'exprimer sur des sujets généraux dans le cadre d'une discussion avec son supérieur hiérarchique (cf. appel, p. 3 et 9). La Cour, avec l'intimée, peine toutefois à comprendre pourquoi l'appelant aurait tenu de tels propos dans un entretien avec son supérieur hiérarchique si ce n'est pour laisser entendre qu'il n'était pas en accord avec les valeurs de l'entreprise liées en particulier à la performance. Il s'agissait en effet d'un entretien pour discuter des problèmes rencontrés dans le travail par A. _____ ainsi que de sa motivation et de son engagement au sein de l'intimée, ce que l'appelant avait remarqué (DO I 106). Dans ce contexte, les propos de l'appelant n'étaient pas anodins et il ne s'agissait pas d'une simple discussion sur le monde de l'entreprise comme l'appelant tente de le faire croire, ce qu'a d'ailleurs souligné C. _____ en indiquant : « Nous venions de parler pendant une ou deux heures d'objectifs et de performance chez F. _____, donc pour moi il était clair que l'on parlait de la culture de la performance chez F. _____ » (DO II 19). On discerne du reste, à la teneur de ses propos, qu'il n'était que peu motivé par son travail pour le compte d'une société qui poursuit des buts et des valeurs opposés aux siens. En effet, il a indiqué qu'il avait dit à son employeur ce qui suit : « que je ne croyais pas à la performance à outrance, que presser les gens ça a ses limites, que j'étais motivé, mais pas par l'argent. J'ai fait des digressions sur le système dit capitaliste en général tel qu'on le vit actuellement en Europe et sur les limites qu'il présente en mentionnant également des changements de systèmes notamment

Tribunal cantonal TC Page 13 de 19 aux Etats-Unis dans certaines entreprises et au Japon » (DO I 106). Sa perception de l'industrie et ses convictions personnelles sont manifestement en désaccord complet avec les objectifs et les buts de performances poursuivis par l'intimée et l'on ne peut reprocher à B. _____ SA de vouloir disposer d'employés dont les

convictions vont dans le même sens que les siennes et qui mettront tout en œuvre pour atteindre les objectifs qu'elle poursuit. B. _____ SA pouvait parfaitement déduire des déclarations de l'appelant que tel ne serait pas le cas. Partant, il y a lieu de constater que l'intimée a rendu vraisemblable le manque de motivation et d'engagement de A. _____ dans le cadre de son travail de sorte qu'il est justifié qu'elle en ait tenu compte dans le cadre de sa décision de le licencier. dd) Compte tenu de ces éléments, force est de constater que l'appelant n'a pas apporté d'indices suffisants corroborant sa thèse selon laquelle l'intimée aurait mis un terme au contrat de travail dans le but de l'empêcher de toucher son bonus pour l'année 2011 et pour faire ainsi apparaître comme non réels les motifs invoqués par l'intimée. Cette thèse est d'autant moins crédible que, comme l'a relevé le Tribunal, l'intérêt pécuniaire, pour une société de l'ampleur de B. _____ SA, de refuser de verser à l'appelant un bonus de CHF 4'980.65 est dérisoire, d'autant que compte tenu de la qualification 2011 « improvement needed » obtenue par l'appelant, l'intimée était en droit de lui verser un bonus de 0 à 60% de sorte que le licenciement de l'appelant ne conditionnait pas son obtention ou non de bonus et qu'elle aurait très bien pu continuer à employer A. _____ sans lui verser de bonus ou en lui versant un bonus très faible. Elle ne l'a donc pas licencié pour l'empêcher de toucher un bonus. Au vu des éléments développés ci-dessus, les motifs de licenciement invoqués par l'intimée dans sa lettre du 27 mars 2012 sont crédibles et fondés, l'intimée ayant démontré avec succès que les performances et l'engagement de A. _____ dans le cadre de son travail au sein de B. _____ SA étaient insuffisants et insatisfaisants. Partant, le congé ordinaire signifié à A. _____ le 13 mars 2012 n'était pas abusif au sens de l'art. 336 CO et aucune indemnité à ce titre ne doit lui être allouée. Ce grief est ainsi mal fondé. 3. a) L'autorité intimée a rejeté la conclusion de A. _____ tendant au paiement par B. _____ SA d'un bonus pour l'année 2011 de CHF 4'980.65. Elle a considéré qu'il s'agissait d'une gratification au sens de l'art. 322d CO car son montant dépend de l'atteinte des objectifs personnels fixés dans le programme « Management by Objectives » de sorte que l'employeur dispose d'une grande marge d'appréciation quant à son octroi. Le Tribunal a relevé que les prestations de travail de l'appelant avaient été évaluées par l'intimée selon l'appréciation « improvement needed », ce qui correspond à un bonus de 0% à 60%, et qu'au vu de ses performances insuffisantes en 2011, on ne peut lui reprocher de ne pas lui avoir accordé de bonus (cf. jugement attaqué, p. 17 ss). b) L'appelant soutient que l'intimée doit être astreinte à lui verser un bonus de CHF 4'980.65 pour l'année 2011. Il allègue que le Tribunal aurait dû se fonder sur son évaluation 2011 qui était principalement positive et constater qu'il avait rempli les objectifs qui lui avaient été fixés et qu'il avait répondu aux attentes de son employeur, et non sur la mention « improvement needed » qui a été ajoutée après le licenciement, pour le justifier et le priver ainsi de son bonus. Il relève également que de 2008 à 2010 il a perçu un bonus malgré les évaluations bien plus négatives que celle de 2011 (cf. appel, p. 11 et 12). c) B. _____ SA allègue quant à elle que la mention « improvement needed » a été apposée sur l'évaluation 2011 de l'appelant antérieurement à son licenciement et qu'elle

Tribunal cantonal TC Page 14 de 19 correspond aux commentaires formulés dans l'évaluation, à savoir que l'appelant n'a pas atteint les objectifs de sorte qu'elle était parfaitement en droit de ne donner aucun bonus à l'appelant pour l'année 2011 (cf. réponse, p. 11). d) Le droit suisse ne contient aucune disposition qui définit et traite de façon spécifique du bonus. Selon ses caractéristiques, le bonus sera considéré soit comme une gratification au sens de l'art. 322d CO, soit comme un élément du salaire (art. 322 CO),

pouvant revêtir, selon les cas, la forme d'une participation au résultat de l'exploitation (art. 322a CO). On en jugera de cas en cas sur le vu des circonstances pertinentes (ATF 136 III 313 consid. 2 p. 317). L'art. 322d CO dispose que la gratification est une rétribution spéciale que l'employeur verse en plus du salaire, par exemple une fois par année. Elle se distingue du salaire, et en particulier d'un éventuel treizième mois de salaire, en ceci qu'elle dépend au moins partiellement du bon vouloir de l'employeur. Si le versement d'une gratification n'a pas été convenu du tout, que ce soit expressément ou par actes concluants, cette prestation est entièrement facultative (ATF 139 III 155 consid. 3.1, SJ 2013 I 371 ; ATF 136 III 313 consid. 2 ; ATF 131 III 615 consid. 5.2). Mais si un versement a été convenu, l'employeur est tenu d'y procéder; il jouit cependant d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (arrêt TF 4A_26/2012 du 15 mai 2012 consid. 5.1 ; ATF 136 III 313 consid. 2 ; ATF 131 III 615 consid. 5.2). Selon la jurisprudence, il s'agira d'une gratification et non de salaire lorsque le versement du bonus dépend non seulement des résultats de l'entreprise, mais aussi de l'appréciation subjective des prestations de travail par l'employeur, en d'autres termes si la réglementation laisse à l'employeur un large pouvoir d'appréciation quant à la formulation des objectifs, du degré de réalisation de ceux-ci et du montant du bonus (arrêt TF 4A_115/2007 du 13 juillet 2007 consid. 4.3.3). e) Il a été établi par le Tribunal que le bonus prévu par le contrat de travail de l'appelant doit « être assimilé à une gratification au sens de l'art. 322d CO, laquelle ne constitue pas un élément du salaire de base », dans la mesure où son montant « dépend de l'atteinte des objectifs personnels fixés dans le programme « Management by Objectives » » (cf. jugement attaqué, p. 18 ; bordereau du demandeur, pièce 4 art. 2 et pièce 5). Dès lors, il a été relevé par le Tribunal qu'en tant que gratification, l'employeur dispose d'une grande marge d'appréciation quant à son octroi (cf. jugement attaqué, p. 18). L'appelant ne conteste pas que le bonus prévu par son contrat soit considéré comme une gratification, ni que son employeur dispose donc d'une marge d'appréciation pour fixer le bonus selon ses performances. Comme l'a souligné l'intimée, son argumentation repose principalement sur le fait que l'appréciation « improvement needed » aurait été opérée après son licenciement. Or, cette argumentation tombe à faux dans la mesure où, comme on l'a vu (cf. supra consid. 2d aa), l'intimée a opéré cette mention sur l'évaluation annuelle 2011 de l'appelant avant son licenciement. En outre, comme la Cour l'a constaté (cf. supra consid. 2d aa), cette appréciation correspond au travail fourni par l'appelant en 2011. En effet, la Cour a retenu que l'intimée a exposé de manière convaincante que le travail de l'appelant en 2011 n'avait pas été satisfaisant et qu'il n'avait pas livré des performances à la hauteur de ses attentes, en particulier en ce qui concerne le respect des délais fixés et la gestion des priorités dans les dossiers, reproches qui lui avaient du reste déjà été faits lors des précédentes évaluations annuelles accordant ainsi la version de l'intimée. Dès lors, fort de ce constat et compte tenu de la mention obtenue par l'appelant qui donne droit à un bonus entre 0% et 60% (cf. bordereau de la défenderesse, pièce 15), il n'y a pas lieu de considérer, comme le prétend l'appelant, que l'intimée a violé l'art. 322d CO

Tribunal cantonal TC Page 15 de 19 en ne lui accordant aucun bonus pour l'année 2011. En effet, cette absence de bonus est parfaitement compatible avec l'évaluation 2011 de l'appelant et l'intimée a agi dans le cadre de son large pouvoir d'appréciation des performances de l'appelant. Dans la mesure où le bonus est explicitement subordonné à l'atteinte des objectifs fixés par l'intimée, il ne peut lui être imposé de verser un quelconque bonus pour l'année 2011, sachant que la condition qu'elle a posée à son octroi n'est pas remplie. En outre, le fait que l'appelant a perçu un bonus pour les années 2008, 2009 et

2010 ne justifie pas l'octroi d'un bonus pour l'année 2011, cette gratification pour l'année 2011 étant indépendante d'éventuels bonus accordés antérieurement. Il s'ensuit qu'aucun bonus n'est accordé à A._____ pour son travail au sein de l'intimée durant l'année 2011. Partant, le grief de l'appelant est infondé. 4. a) Le Tribunal a rejeté la requête de A._____ tendant à ce que son certificat de travail établi par B._____ SA le 6 juillet 2012 (cf. bordereau du demandeur, pièce 18) soit modifié de manière plus élogieuse. Il a considéré que les modifications proposées par l'appelant ne pouvaient se justifier compte tenu du fait qu'il a été établi qu'il n'a pas pleinement atteint les objectifs pour l'année 2011 et que l'intimée n'a pas été entièrement satisfaite des prestations de ce dernier (cf. jugement attaqué, p. 19 à 21). b) L'appelant conclut à ce que son certificat de travail établi par l'intimée le 6 juillet 2012 (cf. bordereau du demandeur, pièce 18) soit modifié et complété dans un sens plus élogieux. Il s'agirait, selon l'appelant, d'apporter les modifications et les compléments suivantes, les termes soulignés devant être ajoutés : « Monsieur A._____ connaît très bien le milieu pharmaceutique et chimique ainsi que la rigueur nécessaire à ce secteur d'activité. Collaborateur doté d'un très bon esprit d'analyse, il nous a donné entière satisfaction dans l'exécution des nombreuses tâches confiées. Ouvert et souriant, Monsieur A._____ s'intègre très facilement dans un groupe. Il a entretenu d'excellentes relations avec son entourage professionnel tant à l'interne qu'avec nos prestataires externes. Il entretenait également d'excellentes relations avec ses supérieurs hiérarchiques. Il nous a quittés au 31 mai 2012, libre de tout engagement envers F._____. Il reste néanmoins lié par le secret professionnel. Nous recommandons vivement Monsieur A._____ à tout autre éventuel employeur et lui souhaitons le meilleur pour son avenir professionnel ». A l'appui de sa requête, l'appelant allègue qu'il a rempli les objectifs qui lui étaient fixés en 2011 et qu'en conséquence le certificat de travail n'est pas conforme à la réalité et doit être modifié (cf. appel, p. 12). c) Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (ATF 129 III 177 c. 3.2). S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, il peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (arrêt TF 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1 et les références citées).

Tribunal cantonal TC Page 16 de 19 Le certificat de travail qualifié visé à l'art. 330a al. 1 CO poursuit une double finalité. Il est d'une part destiné à favoriser l'avenir économique du travailleur et à ce titre, il doit être rédigé de façon bienveillante ; d'autre part, il doit donner à de futurs employeurs potentiels une image aussi fidèle que possible des activités, des prestations et du comportement du travailleur, de sorte qu'à ce titre, il doit être véridique et complet (ATF 129 III 177, JdT 2003 I 342, consid. 3.2). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés pour l'appréciation globale de la prestation fournie par le travailleur (ATF 136 III 510/JdT 2010 I 437, consid. 4.1 ; arrêt TF 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, reproduit in

Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 2004, p. 308, consid. 6.1 p. 313 ss. et les réf. citées). En outre, pour obtenir la mention « à notre entière satisfaction », le travailleur doit démontrer qu'il a fourni des prestations au-dessus de la moyenne (arrêt TF 4A_117/2007 du 13 septembre 2007, consid. 7.1 ; WYLER/HEINZER, p. 419). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative (arrêt TF 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1 et les références citées). d) En l'espèce, comme on l'a vu (cf. supra consid. 2d), la Cour n'a pas suivi la thèse de l'appelant selon laquelle il remplissait toutes les attentes de l'intimée et avait fourni de bonnes performances en 2011. Elle a au contraire retenu que l'intimée avait exposé de manière convaincante que les performances et l'engagement de A. _____ dans le cadre de son travail au sein de B. _____ SA en 2011 étaient insuffisants et insatisfaisants, ce qui a conduit l'intimée à mettre un terme au contrat de travail. Compte tenu du travail livré par l'appelant à l'intimée en 2011 et durant les années précédentes, les modifications sollicitées par l'appelant ne peuvent se justifier. Le certificat de travail doit donner à de futurs employeurs potentiels une image aussi fidèle que possible des activités, des prestations et du comportement de l'appelant et les modifications demandées par ce dernier ne correspondent pas au travail qu'il a fourni à l'intimée de sorte qu'en modifiant le certificat de manière plus élogieuse il contiendrait des informations fausses et ne serait donc pas fidèle à la réalité. L'intimée n'a en outre pas recouru à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus. Elle s'est limitée à donner une image plutôt favorable de son ancien collaborateur, préservant ainsi son avenir économique, de sorte que l'on ne peut reprocher à l'intimée d'avoir manqué de bienveillance dans la rédaction du certificat de travail. Partant, il n'y a pas lieu de modifier le certificat de travail de l'appelant du 6 juillet 2012. Ce grief doit être rejeté. 5. a) Dans un dernier grief, l'appelant conteste le montant des dépens de l'intimée arrêté par le Tribunal à CHF 20'253.35, TVA et débours inclus, et mis à sa charge. Il allègue que conformément à l'art. 64 al. 1 let. b RJ, les honoraires de Me Christophe Claude Maillard doivent être fixés sous la forme d'une indemnité globale, laquelle ne peut pas être supérieure à

Tribunal cantonal TC Page 17 de 19 CHF 6'000.-. Ainsi, il conclut à ce que les dépens de l'intimée pour la procédure de première instance soient être arrêtés à CHF 6'000.-, TVA comprise (cf. appel, p. 13). b) L'intimée ne conteste pas l'application de l'art. 64 al. 1 let. b RJ. Elle allègue toutefois qu'il y a lieu d'augmenter à son double le montant de l'indemnité maximale de CHF 6'000.-, conformément à l'art. 64 al. 2 RJ, vu l'ampleur de la procédure. Partant, l'indemnité globale doit être arrêtée à CHF 12'000.-, plus TVA. c) Selon l'art. 63 al. 1 RJ, les honoraires de l'avocat ou de l'avocate dus à titre de dépens sont fixés de manière globale (art. 64) ou de manière détaillée (art. 65). La fixation globale intervient dans les causes désignées à l'art. 64 al. 1 RJ, tandis que la fixation détaillée a lieu dans toutes les autres causes (art. 65 al. 1 RJ). Selon l'art. 64 al. 1 let. b RJ, les dépens sont fixés de manière globale dans les affaires traitées en procédure simplifiée si la valeur litigieuse ne dépasse pas CHF 30'000.-. L'indemnité globale due au titre des dépens s'élève au maximum à CHF 6'000.-, montant qui peut être augmenté jusqu'à son double si des circonstances particulières le justifient ; il ne peut toutefois être supérieur à celui qui aurait été alloué en cas de fixation détaillée (art. 64 al. 2 RJ). L'autorité de fixation jouit d'un large pouvoir d'appréciation. En règle ordinaire, les honoraires d'avocat sont fixés en fonction de l'importance et de la difficulté du litige, ainsi que d'après le travail et le temps que l'avocat a dû y consacrer (ATF 111 V 48 consid. 4a p. 49). Selon l'art. 63 al. 2 RJ, l'autorité tient

compte, lors de la fixation globale du montant, notamment de la nature, de la difficulté et de l'ampleur de la procédure et du travail nécessaire de l'avocat, ainsi que de l'intérêt et de la situation économiques des parties. En cas de fixation globale, une liste détaillée peut être présentée (art. 69 al. 2 RJ), ce qui ne change toutefois par le mode de fixation. d) En l'espèce, le montant des honoraires de Me Christophe Claude Maillard dus à titre de dépens arrêté par les premiers juges résulte indubitablement d'une fixation détaillée puisque les premiers juges se sont fondés sur sa liste de frais du 10 décembre 2015 à laquelle ils ont entièrement fait droit. Comme indiqué ci-dessus, c'est toutefois la fixation globale qui doit être appliquée et l'augmentation du montant des dépens jusqu'au double de l'indemnité maximale de CHF 6'000.- ne peut intervenir que si des circonstances particulières le justifient. En l'occurrence, la procédure a porté en substance sur une demande en paiement dans le cadre d'un licenciement prétendument abusif et en rectification d'un certificat de travail. L'activité du mandataire de la défenderesse a principalement porté sur l'examen de la demande en paiement de 18 pages et de son bordereau de 19 pièces, le dépôt d'une réponse de 25 pages et d'un bordereau de 17 pièces, la prise de connaissance des réquisitions de preuves du demandeur, le dépôt d'une détermination sur ces réquisitions de preuves de 8 pages, la prise de connaissance des observations du demandeur sur sa détermination de 6 pages, l'examen de la décision du Tribunal sur les réquisitions de preuves de 16 pages, la production d'un bordereau complémentaire de 10 pièces, la prise de connaissance de la détermination du demandeur sur les pièces produites de 4 pages et le dépôt d'une réponse de 3 pages. En outre, trois séances de Tribunal ont eu lieu respectivement les 18 avril 2013, 2 octobre 2013 et 4 novembre 2015 lors desquelles les parties et un témoin ont été interrogés sur tous les allégués de la cause. Ces séances ont duré en tout environ 12h15 ce qui va sensiblement au-delà de la durée usuelle nécessaire dans le cadre d'une procédure de prud'hommes. Cette affaire, qui est pendante depuis 2012, n'était toutefois pas particulièrement technique au niveau juridique mais portait en revanche sur de nombreux faits à élucider. De multiples pièces produites par les parties ont par ailleurs dû être examinées dans ce but.

Tribunal cantonal TC Page 18 de 19 Partant, il y a lieu de constater que la présente cause, compte tenu de son ampleur et de sa durée, a engendré pour le mandataire de la défenderesse un travail plus conséquent qu'une affaire classique en droit du travail en raison des nombreuses questions de faits à élucider. Même si l'affaire ne représentait pas des difficultés particulières au niveau du droit, on se trouve en présence de circonstances particulières qui justifient une augmentation du montant de l'indemnité maximale, conformément à l'art. 64 al. 2 RJ, et la fixation de l'indemnité due pour les honoraires de l'avocat de la partie défenderesse à CHF 10'000.-, débours compris, mais TVA (8%) par CHF 800.- en sus. Il s'ensuit l'admission partielle de l'appel. A. _____ n'ayant pas droit à des dépens, le Tribunal n'avait pas à fixer une éventuelle indemnité de dépens en sa faveur. 6. a) Pour la procédure d'appel, les frais doivent être fixés conformément aux art. 106 ss CPC. En application de l'art. 106 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie succombante (al. 1). Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (al. 2). En l'espèce, l'appelant a succombé sur l'ensemble de ses griefs à l'exception de celui relatif au montant des dépens qui a partiellement été admis puisque les honoraires du mandataire de l'intimée ont été réduits de CHF 20'253.35, TVA et débours inclus, à CHF 10'000.-, plus TVA. Si le résultat financier obtenu par l'appelant dans le cadre de l'admission partielle de ce grief est important par rapport à la valeur litigieuse de la cause, il n'en demeure pas moins que la motivation de ce

grief ne constitue qu'une partie minime de l'argumentaire développé par les parties dans leurs mémoires respectifs, lequel porte essentiellement sur les autres points du litige. De plus, l'intimée, dans ses conclusions prises en appel, n'a pas contesté le principe de la fixation globale des dépens, en lieu et place de la fixation détaillée effectuée du reste de son propre chef par l'autorité de première instance. Partant, les frais de la procédure d'appel seront supportés par A._____. b) En application de l'art. 114 let. c CPC, il n'est pas perçu de frais judiciaires. c) Les dépens sont fixés de manière globale (art. 64 al. 1 let. b et f RJ), compte tenu de la nature, de la difficulté et de l'ampleur de la procédure et du travail nécessaire de l'avocat ainsi que de l'intérêt et de la situation économiques des parties, mais pour un montant maximal de CHF 6'000.-, hors circonstances spéciales non présentes en l'espèce (art. 63 al. 1 et 2 et 64 al. 2 RJ). En l'occurrence, la Cour arrête l'indemnité due par A._____ à B._____ SA à CHF 2'500.-, TVA par CHF 200.- en sus.

(dispositif en page suivante)

Tribunal cantonal TC Page 19 de 19 la Cour arrête: I. L'appel est très partiellement admis. Partant, le jugement du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Gruyère du 21 septembre 2016 est réformé et prend la teneur désormais suivante : « 1. La demande du 2 octobre 2012 est intégralement rejetée. 2. Les frais de la procédure sont mis à la charge de A._____. Il n'est pas perçu de frais judiciaire. Les dépens de la procédure de première instance, dus à B._____ SA par A._____, sont fixés à CHF 10'000.-, TVA par CHF 800.- en sus. » II. Les frais d'appel sont mis à la charge à la charge de A._____. Il n'est pas perçu de frais judiciaires. Les dépens de la procédure d'appel de B._____ SA, dus par A._____, sont fixés à CHF 2'500.-, TVA par CHF 200.- en sus. III. Communication. Cet arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile au Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent sa notification. La qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF). L'acte de recours motivé doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Fribourg, le 4 avril 2017/say Président Greffière

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.