

VD_FINDINFO HC / 2025 / 212 vom 7. Juli 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-07-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2025___212

FR: VD_FINDINFO HC / 2025 / 212 du 7 juillet 2025

IT: VD_FINDINFO HC / 2025 / 212 del 7 luglio 2025

Regeste

RÉSILIATION ABUSIVE, PERTE DE GAIN, DROIT AU SALAIRE | 18 CO, 322 al. 1 CO, 322a CO, 322d CO, 323 al. 1 CO, 323b CO, 324a al. 1 CO, 324a al. 2 CO, 324a CO, 327a al. 2 CO, 328 CO, 335 al. 1 CO, 335 al. 2 CO, 335a CO, 335c al. 1 CO, 336 al. 1 let. d CO, 336a al. 1 CO, 336a al. 2 CO, 336a CO, 337 al. 1 CO, 339 CO, 43 al. 1 CO, 44 CO, 49 CO, 97 CO, 227 al. 1 CPC (CH)

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité de première instance est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'autorité d'appel, soit la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), 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).

E. 1.2

Déposé en temps utile – les fêtes étant applicables (art. 145 al. 1 let. b CPC) – par une partie ayant un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

E. 2.1

L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des 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_902/2020 du 25 janvier 2021 consid. 3.3). 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).

E. 2.2.1

L'art. 311 al. 1 CPC impose au justiciable de motiver son appel. Il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si ces conditions ne sont pas réalisées, l'appel est irrecevable (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1, RSPC 2021 p. 252 ; TF 5A_781/2024 du 9 mai 2025 consid. 4.2.1). Si la motivation de l'appel est identique aux moyens déjà présentés aux juges de première instance, si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et le grief doit être déclaré irrecevable (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_787/2021 du 16 décembre 2022 consid. 4.3.1). La motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_524/2023 précité consid. 3.3.1). Ainsi, lorsque l'appelant retranscrit ce qu'il considère être « les faits déterminants et établis », sans faire la moindre allusion à l'état de fait contenu dans le jugement attaqué et sans rien indiquer sur l'objet et le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel est irrecevable. Il n'appartient en effet pas à l'autorité d'appel de comparer l'état de fait qui lui est présenté avec celui de la décision attaquée pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (CACI 30 janvier 2025/61 et les réf. citées).

E. 3

Il est constant que les parties ont été liées par un contrat de travail que l'intimée a résilié le 22 janvier 2014 pour le 31 mars 2014 et que le principe du licenciement abusif en raison de la manière dont le congé a été donné est désormais admis par l'intimée (réponse sur appel, p. 7). Au stade de l'appel, le litige porte sur la quotité de l'indemnité pour licenciement abusif réclamée par l'appelant, sur le dédommagement de sa perte de gain pour le passé et l'avenir ainsi que sur diverses prétentions salariales.

E. 4.1

; TF 4A_126/2019 du 17 février 2020 consid. 6.1.1). Le demandeur a donc toujours intérêt à alléguer lui-même les faits pertinents, ainsi qu'à indiquer au juge ses moyens de preuve, pour qu'ils fassent partie du cadre du procès (ATF 149 III 105 consid. 5.1 ; ATF 143 III 1 consid. 4.1 ; TF 4A_191/2023 du 13 février 2024 consid. 4.1.2 et 4.1.4 et les réf. citées).

E. 4.2

L'appelant fait valoir en réalité plusieurs griefs relatifs à l'appréciation des documents permettant ou non d'établir ses prétentions en paiement d'une commission (appel, pp. 18-20), problématique qui sera examinée au chapitre de l'examen desdites prétentions (cf. consid. 6.4 et en particulier 6.4.1.3 ci-dessous).

E. 5.1.1

Dans un deuxième moyen, l'appelant reproche à l'instance précédente de lui avoir alloué une indemnité pour licenciement abusif insuffisante ne correspondant qu'à quatre mois de salaire, ce qui constituerait une violation de l'art. 336a al. 2 CO. L'appelant estime que l'intimée aurait gravement manqué, à dessein et de manière répétée à son devoir de veiller au maintien d'un bon climat de travail et à la protection de la personnalité de ses employés, et qu'elle serait restée totalement passive face à son comportement. Il fait valoir que

l'intimée aurait dû, avant de le licencier, discuter de façon informelle avec lui, puis procéder à des avertissements oraux et écrits, proposer un plan d'amélioration des performances et, si nécessaire, le suspendre selon sa politique interne (recommandations du HR Handbook). Il ajoute que l'atteinte à la santé dont il se prévalait n'avait pas seulement été causée par son licenciement, mais également par la passivité de l'intimée, qui l'aurait empêché de prendre conscience du fait que son comportement, qu'il estime au demeurant « pas si problématique », n'était pas acceptable, et omis de préparer celui-ci à l'éventualité d'un licenciement, lequel aurait, dès lors, eu un effet traumatisant. L'appelant soutient également qu'il a été licencié en raison des prétentions qu'il faisait valoir quant au paiement de bonus et de commissions, ainsi qu'en raison de ses problèmes de santé, ce qui rendrait le congé abusif également sous cet angle. Il réclame une indemnité pour licenciement abusif correspondant à six mois de salaire (mémoire d'appel, p. 12).

E. 5.1.2

L'instance précédente a tout d'abord retenu, d'une part, que l'organisation du travail au sein de l'intimée était considérablement compliquée par la capacité de travail extrêmement limitée de l'appelant et par la persistance des problèmes de santé fortement handicapants dont l'évolution n'était pas prévisible et, d'autre part, que la personnalité et le comportement de l'appelant avaient posé des problèmes. Elle a considéré que le motif de licenciement de l'appelant fondé sur son comportement était bien fondé et n'était donc pas abusif. L'instance précédente a relevé que les prétentions salariales formulées par l'appelant portaient sur des commissions et bonus concernant une période antérieure au licenciement. Or, le fait de licencier l'appelant ne réglait pas cette question dès lors que l'intimée demeurait débitrice des prétentions salariales dues, même en cas de licenciement. Cela étant, l'instance précédente a considéré que les circonstances du licenciement de l'appelant étaient de nature à fonder le caractère abusif du licenciement. Elle a rappelé que l'appelant avait été licencié abruptement, alors qu'il venait d'être entendu par la défenderesse dans le cadre d'une procédure de promotion et nommé pour des prix internes à l'intimée, et que, même si son comportement était problématique, aucune mesure particulière n'avait réellement été mise en place par l'intimée pour y remédier conformément à sa politique interne. L'instance précédente a souligné que le licenciement lui avait été adressé par courriel, alors qu'il se trouvait à l'hôpital et qu'il avait été extrêmement choqué et atteint par la brutalité avec laquelle l'intimée avait mis un terme à leurs relations de travail, alors même que, comme elle en était informée, il se trouvait affaibli en raison de problèmes de santé et qu'il venait de subir une intervention chirurgicale. Elle a rappelé que, selon l'expertise judiciaire, le licenciement avait affecté durablement l'état de santé de l'appelant et que l'état actuel de celui-ci relevait à 100 % du traumatisme vécu ensuite de cet évènement. L'instance précédente a par conséquent alloué à l'appelant une indemnité correspondant à quatre mois de salaire en prenant en compte les circonstances du licenciement et ses effets sur sa santé, pondérant toutefois ces éléments en raison du comportement difficile de l'intéressé.

E. 5.2.1

Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail prévaut la liberté de 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

136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 131 III 535 ; TF 4A_390/2021 du 1^{er} février 2022 consid. 3.1 et les réf. citées). Est en particulier abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO). Ainsi, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à ce travailleur n'est pas abusif, à condition toutefois, que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. Cette exigence repose sur le devoir de l'employeur de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs. L'abus réside alors dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels. En effet, après avoir laissé une situation conflictuelle s'envenimer parmi ses salariés sans prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, l'employeur se prévaut du fait que l'ambiance est devenue préjudiciable au travail dans l'entreprise pour licencier le salarié apparaissant, en raison de son caractère difficile, comme un fauteur de troubles. La question de savoir si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour désamorcer le conflit avant d'en arriver à la résiliation relève du droit, car elle revient à examiner si l'employeur s'est conformé aux devoirs que lui impose l'art. 328 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 125 III 70 consid. 2c ; TF 4A_390/2021 du 1^{er} février 2022 consid. 3.1.1 et les réf. citées ; TF 4A_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.1). Par ailleurs, dans le cas de travailleurs exerçant des fonctions dirigeantes, un licenciement n'est pas abusif du seul fait qu'il n'a pas été précédé d'un avertissement ou d'une confrontation avec les reproches formulés dès lors qu'un caractère difficile peut avoir des répercussions sur l'ensemble de l'entreprise (TF 4A_44/2021 du 2 juin 2021 consid. 4.3.4).

E. 5.2.2.1

La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre partie une indemnité (art. 336a al. 1 CO) qui ne peut dépasser l'équivalent de six mois de salaire du travailleur; le tribunal fixe celle-ci en tenant compte de toutes les circonstances (art. 336a al. 2 CO).

E. 5.2.2.2

Le tribunal fixe l'indemnité en équité (art. 4 CC; ATF 123 III 391 consid. 3c). Il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (ATF 123 III 391 consid. 3c ; ATF 123 III 246 consid. 6a ; ATF 119 II 157 consid. 2b ; TF 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 6.2 et les réf. cit.).

E. 5.2.2.3

Le droit suisse des obligations ne prévoit pas d'obligation d'entendre l'autre partie avant de prononcer un licenciement ou de la mettre en garde au préalable (TF 4A_390/2021 du 1^{er} février 2022 consid. 3.1.4). En droit privé, il n'existe pas non plus d'obligation générale de soumettre le licenciement envisagé à un contrôle de proportionnalité, dans le sens où des mesures moins incisives devraient toujours être prises avant un licenciement (TF 4A_44/2021 du 2 juin 2021 consid. 4.3.2 et les réf. cit.).

E. 5.3

L'appelant fonde son raisonnement sur un arrêt du Tribunal fédéral du 1^{er} février 2022 (TF 4A_390/2021 précité) selon lequel, en cas de conflit du travail lié au caractère difficile d'un employé qui nuit au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné ne serait pas abusif qu'à la condition que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. Ce faisant, l'appelant généralise cette jurisprudence et ne peut pas être suivi, la présente cause diverge du cas ayant donné lieu à l'arrêt du 1^{er} février 2022 (TF 4A_390/2021 précité) qu'il invoque et surtout à l'ATF 132 III 115 auquel se réfère l'arrêt non publié. En l'occurrence, l'appelant n'est pas un employé subalterne dépourvu de responsabilité, mais occupait, depuis début 2008, un emploi à haute responsabilité (Senior Account Manager), soumis à de fortes exigences de résultats, poste qui impliquait également la gestion d'une équipe. Or, à ce niveau élevé de responsabilité, des difficultés résultant d'un comportement caractériel ne sauraient être sous-estimées dès lors qu'elles peuvent engendrer des conséquences négatives dans tout un secteur stratégique de l'entreprise. Le Tribunal fédéral n'ignore d'ailleurs pas la distinction entre des employés occupant des postes à responsabilité et ceux occupant des postes subalternes (comp. TF 4A_390/2021 précité et TF 4A_130/2016 précité consid. 2.2). Les performances professionnelles de l'appelant ne sont pas remises en cause et il est même admis que, sur le strict plan des résultats, l'employeur était satisfait, au point que IR._____ l'a même invité à déposer sa candidature pour un poste plus élevé dans la hiérarchie et que l'intéressé a reçu des distinctions internes. En revanche, dès la deuxième évaluation de l'appelant par son employeur en 2009 (Performance Appraisal Form), il lui a été demandé de faire preuve avec les employés de « less aggressivity and more assertiveness » . Il est constant que cette problématique n'a pas évolué dans le sens souhaité par l'intimée. Lors de la deuxième évaluation en 2010 (cf. Performance Appraisal Form 2010), il est relevé que l'appelant devait apprendre à accepter les membres de l'équipe moins performants et optimiser le travail en fonction des forces à disposition. Il est également noté que l'appelant devait apprendre à mieux contrôler ses émotions et son langage corporel lorsqu'il était stressé et qu'il devait cesser de passer d'une attitude affirmative à une attitude agressive, ainsi que se préoccuper de l'impact de son attitude sur les autres. Il ressort de l'évaluation réalisée en 2011 (cf. Performance Appraisal Form 2011) que les problématiques de comportement de l'appelant ne s'étaient pas améliorées et étaient même remontées aux ressources humaines et à la direction. L'appelant est alors décrit comme présentant un caractère dominateur par nature, adoptant une attitude compétitive et sans compromis, qui, combinée avec une approche d'attaque et de confrontation directe, était difficile à supporter pour ses collègues et créait un environnement de travail qui n'était pas optimal. De plus, l'évaluation a mentionné l'emploi d'un vocabulaire inapproprié de la part de l'appelant. L'employeur a invité l'appelant à améliorer son aptitude à contrôler ses émotions, sa colère et ses frustrations, et à apprendre à obtenir des résultats de la part des autres en faisant preuve de tact. Ces évaluations ont toutes été validées électroniquement par l'appelant. Par la suite, le comportement de l'appelant ne s'est pourtant pas amélioré, le quotidien des employés placés sous les ordres de l'appelant correspondant à la description faite par IC._____, dont les propos ont été confirmés par ceux des témoins IR._____, IF._____ et IG._____. A cet égard, l'appelant se contente d'une critique générale des témoignages sans que l'on puisse identifier quel élément mettrait en cause la crédibilité des déclarations concernées et retenues. A cet égard, l'appelant fait grand cas des difficultés probatoires liées à la reconstitution du déroulement de son audition du 13 janvier 2014 pour le poste de District Manager P._____. Au vu des autres éléments à disposition

(notamment les Performance Appraisal Form 2009 à 2011 et les témoignages), cet épisode n'est cependant pas décisif dès lors qu'il ne remet nullement en cause les déclarations des collaborateurs confrontés au comportement colérique et agressif de l'appelant. Or, le comportement reproché à l'appelant, même dans un contexte où l'intimée exerçait une forte pression sur ses vendeurs, n'est pas admissible. Les témoignages des employés ou anciens employés de l'intimée sont en outre corroborés par les Performance Appraisal Form 2009 à 2011 ainsi que par les rapports et auditions du personnel soignant ayant suivi l'appelant. Le médecin traitant de l'appelant, le Dr X. _____, décrit en effet des colères « assez fréquentes, intenses et mal contrôlables au point de progressivement poser des problèmes dans [l]es relations professionnelles et familiales », et ceci, depuis 19[...], soit dix ans avant même le début des relations contractuelles entre les parties. Ces comportements sont également confirmés par les témoignages de la Dre U. _____ (ad all. 11) et de la psychologue Z. _____ (ad all. 94). Il y a lieu de considérer que ce comportement résulte exclusivement du caractère, respectivement de la personnalité de l'appelant. Il ne saurait être minimisé ou qualifié de « pas si problématique » (appel, p. 8), spécialement pour un cadre. L'appelant en avait été averti à trois reprises (Y. _____ AG Performance Appraisal Form 2009 à 2011). A cet égard, l'appelant ne démontre pas en quoi les procédures prévues par les Y. _____ AG BUSINESS CONDUCT GUIDELINES et le HR Handbook, auraient été susceptibles d'influer sur son caractère ou sa personnalité, étant rappelé que cette problématique préexistait bien avant le début des relations de travail (pour un cas analogue, cf. TF 4A_130/2016 précité consid. 2.2). Dès lors, l'appelant ne saurait tirer le moindre argument du fait que l'intimée n'aurait pas réagi avec célérité. Sur la base de ce qui précède et même si l'organisation du travail était considérablement compliquée par les absences prolongées de l'appelant, par la persistance de ses problèmes de santé fortement handicapants et par l'impossibilité de prévoir leur évolution, l'instance précédente peut être suivie lorsqu'elle considère que ce sont bien la personnalité et le comportement de l'appelant qui constituent le principal motif de licenciement. Aussi, la décision de l'intimée de licencier l'appelant n'apparaît pas injustifiée dans son principe. Du reste, à suivre le raisonnement du Tribunal fédéral dans l'arrêt 4A_130/2016 précité, il est permis de se demander si ce licenciement ne s'imposait pas déjà pour protéger la personnalité des subordonnés de l'appelant dont on a vu qu'ils avaient, malgré la pression et la dureté du métier exercé, pris contact avec les ressources humaines et même la direction pour s'en plaindre (cf. Performance Appraisal Form 2011). L'appelant ne peut pas être suivi dans sa réinterprétation des événements, le fait que l'intimée aurait voulu se débarrasser de lui au plus vite, qu'elle aurait joué la montre ou encore qu'elle l'aurait tenu en haleine en lui faisant miroiter un poste plus élevé dans la hiérarchie n'est ni allégué (art. 55 CPC) ni prouvé (art. 8 CC). S'agissant d'un hypothétique congé représailles invoqué par l'appelant, le raisonnement de l'instance précédente peut être repris. En effet, il est incontestable que les réclamations formulées par l'appelant auprès de la défenderesse concernaient des commissions et bonus portant sur une période antérieure au licenciement. Le fait de licencier l'appelant n'a pas réglé la question, le salaire passé étant dû, même en cas de licenciement. Au demeurant, les échanges entre les parties avant le licenciement montrent que l'intimée n'a jamais reproché à l'appelant de faire valoir ses prétentions et a même fait preuve d'une indéniable compréhension dans la mesure où il est constant qu'une partie des difficultés provenaient des périodes d'incapacité de travail de l'appelant. A cet égard, le responsable financier de l'intimée, IB. _____ a admis qu'il existait d'ailleurs une confusion totale sur les montants qui étaient dus à l'appelant. En définitive, il n'apparaît pas

que l'intimée ait reproché à l'appelant, de quelque manière que ce soit, les prétentions qu'il a soulevées quant au calcul des commissions et des bonus, si bien qu'aucun congé repréaillies n'est établi. En ce qui concerne les autres critères retenus par l'instance précédente pour conclure à une indemnité de quatre mois de salaire net (circonstances du licenciement et effets sur la santé de l'appelant, pondérés par son comportement difficile), l'appelant n'entreprend pas de les contester. C'est à juste titre que l'instance précédente a considéré que l'allocation de l'indemnité maximale prévue par la loi ne se justifiait pas. Aussi, dès lors que l'appelant porte une lourde responsabilité dans la décision de le licencier, l'indemnité pour licenciement abusif correspondant à quatre mois de salaire net allouée tient compte de l'ensemble des éléments et particularités du cas d'espèce, le jugement pouvant être confirmé sur ce point. Les griefs doivent ainsi être rejetés.

E. 6.1.1

Dans un troisième moyen, l'appelant reproche à l'instance précédente d'avoir calculé le montant de son salaire pertinent pour l'indemnité pour licenciement abusif de manière erronée (appel, p. 12) et renvoie à cet effet au calcul des prétentions salariales qu'il estime impayées (appel, pp. 17 ss). Il soutient que le montant des bonus et commissions dû pour l'année 2013 se monte à 202'694 fr. 20 (180'075 fr. + 22'619 fr. 20). Il fait valoir qu'une fois la part mensuelle des bonus et commissions ajoutée au salaire garanti retenu par l'instance précédente, l'indemnité pour licenciement abusif devrait être calculée sur un salaire mensuel moyen de 39'224 fr. 55 (22'333 fr. 35 + [202'694 fr. 20 ÷ 12 mois]). Dans le cadre du renvoi à ses prétentions salariales, l'appelant reproche aux premiers juges de ne pas avoir extrait et croisé les données pertinentes ressortant des pièces 30, 39 et 47, et soutient que la commission « de base », sans ajustement lié à son incapacité de travail partielle, serait d'au moins 180'993 fr., ce qui ne serait pas contesté par les parties (appel, pp. 19-20).

E. 6.1.2

L'instance précédente n'a pas été en mesure d'établir à quoi correspondaient les montants réclamés à titre de commissions 2013, de Product Focus Bonus 2013, de new account uplift 2008-2013, de frais non remboursés et de stock-options, et la manière dont l'appelant les avait calculés. Admettant que l'intimée n'avait pas fait preuve d'une grande clarté dans ses explications, en raison, selon elle, des nombreuses absences de l'appelant, elle a considéré que cela ne dispensait pas l'appelant d'alléguer le détail des montants qu'il réclamait et comment il y était parvenu. Elle a retenu que les seules explications alléguées ressortaient du courrier du 28 novembre 2014 du conseil de l'appelant (pièce 47), qui se référait à des tableaux produits en annexe, mais dont il n'était pas établi par qui et comment ils avaient été établis. L'instance précédente a constaté que ce courrier du 28 novembre 2014 et ses annexes venaient s'ajouter aux nombreux documents produits en procédure, sans explication, ni allégation détaillée, et qu'il ne lui appartenait pas d'explorer la volumineuse documentation fournie et d'étudier des pages et des pages de chiffres divers pour tenter de reconstituer les modalités de calcul des commissions et bonus éventuellement dus à l'appelant. L'instance précédente a encore observé que, sur la base de son contrat de travail et compte tenu des incapacités de travail attestées, l'appelant disposait d'un droit théorique au salaire de 249'686 fr. 60 en 2013 et qu'il avait perçu cette année-là un salaire total de 368'385 fr. 65, si bien que, sur la stricte base des éléments allégués et prouvés, aucune prétention salariale n'était établie pour l'année 2013, ceci sous réserve de la part variable du mois de janvier 2014 (11'167 fr. bruts), laquelle n'est toutefois pas contestée en appel.

E. 6.1.3

L'intimée conteste le reproche fait par l'appelant d'avoir produit des pièces illisibles et lui objecte qu'il aurait dû contester ce point durant la procédure de première instance. Sur le fond, elle soutient que l'appelant n'aurait pas allégué et prouvé ses prétentions, se contentant de renvoyer à un courrier de son avocat et à des pièces qualifiées d'indéchiffrables dont l'origine serait inconnue.

E. 6.2.1

Le salaire, dont les critères de fixation sont énoncés par l'art. 322 al. 1 CO, est une prestation en argent versée en contrepartie du travail. Il se calcule en fonction du travail effectivement fourni, dans le cas du travail aux pièces ou à la tâche, ou en fonction du temps que le travailleur consacre à l'employeur (art. 319 al. 1 et 323b al. 1 CO). En sus d'un salaire fixe, les parties peuvent encore convenir d'un salaire variable ou d'une provision qui constitue une participation au résultat de l'exploitation de l'entreprise (art. 322a CO et 322b CO). La participation au résultat et la provision sont des composantes du salaire. La première se distingue de la deuxième en ce sens qu'elle concerne le résultat d'ensemble de l'exploitation, tandis que la provision est une rémunération fixée en fonction des affaires personnellement conclues par le travailleur (Gabus/Rohmer, Bonus et hauts salaires : liberté contractuelle ou protection du travailleur, in SJ 2014 II p. 219, spéc. p. 223). Doivent être qualifiés de salaire contractuel et non de gratification : le salaire de base, le treizième salaire, les primes, la participation, la provision, le salaire variable contractuel, etc. Tous ces éléments de rémunération sont contractuels, dès lors qu'une source contractuelle les prévoit, c'est-à-dire dès lors qu'est intervenu un accord des parties sur le caractère déterminé ou objectivement déterminable de la rémunération (Aurélien Witzig, CR-CO I, 3 e éd., n. 3 ad art. 322d CO).

E. 6.2.2.1

Le droit suisse ne contient aucune disposition qui traite spécifiquement du bonus, lequel peut consister dans le versement d'une somme d'argent ou encore dans la remise d'actions ou d'options (ATF 141 III 407 consid. 4.1 p. 407). Dans chaque cas, il faut donc, dans une première étape, déterminer, par interprétation des manifestations de volonté des parties lors de la conclusion du contrat ou de leur comportement ultérieur au cours des rapports de travail (accord par actes concluants, c'est-à-dire tacites), le contenu du contrat puis, dans une seconde étape, qualifier le bonus convenu d'élément du salaire (art. 322 s. CO) ou de gratification (art. 322d CO) (ATF 142 III 381 consid. 2.1 et 2.2 ; TF 4A_461/2020 du 16 février 2021 consid. 4.1 et les réf.). S'il s'agit d'une gratification, il faut encore déterminer si les parties ont prévu un droit à la gratification ou non (TF 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3). Il en résulte qu'il faut bien distinguer entre les trois cas suivants: (1) le salaire – variable –, (2) la gratification à laquelle le travailleur a droit et (3) la gratification à laquelle il n'a pas droit. Ce n'est que lorsque le travailleur n'a pas de droit à la gratification – cas no 3 – que la question de la requalification du bonus en salaire, en vertu du principe de l'accessoriété lorsque les salaires sont modestes ou moyens à supérieurs, se pose, ce principe étant en revanche inapplicable pour les très hauts revenus (TF 4A_506/2023 du 19 février 2025 consid. 4.1.1 ; TF 4A_280/2020 précité consid. 3).

E. 6.2.2.2

On se trouve dans le cas no 1 lorsqu'un montant (même désigné comme bonus ou gratification) est déterminé ou objectivement déterminable, c'est-à-dire qu'il a été promis

par contrat dans son principe et que son montant est déterminé ou doit l'être sur la base de critères objectifs prédéterminés comme le bénéfice, le chiffre d'affaires ou une participation au résultat de l'exploitation, et qu'il ne dépend pas de l'appréciation de l'employeur; il doit alors être considéré comme un élément du salaire (variable), que l'employeur est tenu de verser à l'employé (art. 322 s. CO ; ATF 141 III 407 consid. 4.2.1 ; ATF 136 III 313 consid. 2 p. 317 ; TF 4A_280/2020 précité consid. 3.1). Tel est notamment le cas, en règle générale, des dirigeants d'entreprise (TF 4A_280/2020 précité, loc. cit.). En revanche, on se trouve en présence d'une gratification – dans les cas nos 2 et 3 – lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable, c'est-à-dire que son versement dépend du bon vouloir de l'employeur et que sa quotité dépend pour l'essentiel de la marge de manœuvre de celui-ci en ce sens qu'elle n'est pas fixée à l'avance et qu'elle dépend de l'appréciation subjective de la prestation du travailleur par l'employeur; le bonus doit alors être qualifié de gratification (ATF 141 III 407 consid. 4.2.2 ; ATF 139 III 155 consid. 3.1 ; TF 4A_280/2020 précité, loc. cit.).

E. 6.2.2.3

Il y a un droit à la gratification – cas no 2 – lorsque, par contrat, les parties sont tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus et n'en ont réservé que le montant; il s'agit d'une gratification que l'employeur est tenu de verser, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 136 III 313 consid. 2 p. 317 ; ATF 131 III 615 consid. 5.2 p. 620 ; TF 4A_280/2020 précité consid. 3.2). De même, lorsqu'au cours des rapports contractuels, un bonus a été versé régulièrement sans réserve de son caractère facultatif pendant au moins trois années consécutives, il est admis qu'en vertu du principe de la confiance, il est convenu par actes concluants (tacitement), que son montant soit toujours identique ou variable: il s'agit donc d'une gratification à laquelle l'employé a droit (ATF 131 III 615 consid. 5.2 p. 620 s. ; ATF 129 III 276 consid. 2 ; TF 4A_280/2020 précité, loc. cit.), l'employeur jouissant d'une certaine liberté dans la fixation de son montant au cas où les montants étaient variables. Il convient d'ajouter que, dans les deux situations, le travailleur n'a droit, aux termes de l'art. 322d al. 2 CO, à une part proportionnelle de la gratification en cas d'extinction des rapports de travail (avant l'occasion qui y donne lieu) que s'il en a été convenu ainsi, ce qu'il lui incombe de prouver en vertu de l'art. 8 CC (TF 4A_280/2020 précité, loc. cit.).

E. 6.2.2.4

Il n'y a pas de droit à la gratification lorsque, par contrat, les parties ont réservé tant le principe que le montant du bonus. Il s'agit alors d'une gratification facultative; le bonus n'est pas convenu et l'employé n'y a pas droit, sous réserve de l'exception découlant de la nature de la gratification (principe de l'accessorité). De même, lorsque le bonus a été versé d'année en année avec la réserve de son caractère facultatif, il n'y a en principe pas d'accord tacite: il s'agit d'une gratification qui n'est pas due. Toutefois, il a été admis par exception que, en dépit de la réserve (sur le principe et sur le montant), un engagement tacite peut se déduire du paiement répété de la gratification pendant des décennies, lorsque l'employeur n'a jamais fait usage de la réserve émise, alors même qu'il aurait eu des motifs de l'invoquer, telle qu'une mauvaise marche des affaires ou de mauvaises prestations de certains collaborateurs lorsqu'il l'a versée; il s'agit alors d'une gratification à laquelle l'employé a droit (ATF 129 III 276 consid. 2.3 ; p. 280 s.; TF 4A_280/2020 précité consid. 3.3). Il en va de même lorsque la réserve du caractère facultatif n'est qu'une formule vide de sens (c'est-à-dire une clause de style sans portée) et qu'en vertu du principe de la

confiance, il y a lieu d'admettre que l'employeur montre, par son comportement, qu'il se sent obligé de verser un bonus (TF 4A_280/2020 précité, loc. cit.). Dans la pratique, on voit parfois certains employeurs proposer à leurs salariés une structure de rémunération comprenant une part variable, qui est fonction de l'atteinte par le salarié d'objectifs prédéterminés et d'une appréciation discrétionnaire. Dès lors que le calcul du montant dû au salarié au titre de la part variable est purement objectif, cette rémunération – souvent appelée « bonus structuré » – ne peut être qualifiée de gratification au sens de l'art. 322d CO. Il s'agit d'une rémunération sur objectifs, c'est-à-dire d'une rémunération contractuelle (CR-CO I, 3 e éd., n. 8 ad art. 322d CO).

E. 6.2.3

Aux termes de l'art. 324a CO, si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois (al. 1). Sous réserve de délais plus longs fixés par accord, contrat-type de travail ou convention collective, l'employeur paie pendant la première année de service le salaire de trois semaines et, ensuite, le salaire pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières (al. 2). L'obligation de payer le salaire prévu à l'art. 324a CO prend fin avec la cessation des rapports de travail (ATF 127 III 318 consid. 4b, JdT 2001 I 381). Selon l'art. 324b CO, si le travailleur est assuré obligatoirement, en vertu d'une disposition légale, contre les conséquences économiques d'un empêchement de travailler qui ne provient pas de sa faute mais est dû à des raisons inhérentes à sa personne, l'employeur ne doit pas le salaire lorsque les prestations d'assurance dues pour le temps limité couvrent les quatre cinquièmes au moins du salaire afférent à cette période (al. 1). Si les prestations d'assurance sont inférieures, l'employeur doit payer la différence entre celles-ci et les quatre cinquièmes du salaire (al. 2).

E. 6.3.1

Dans les litiges portant sur un contrat de travail, la maxime des débats est applicable lorsque la valeur litigieuse dépasse 30'000 fr. (art. 55 al. 1 CPC), comme en l'espèce. Dans ce cas, il incombe aux parties, et non au juge, de rassembler les faits du procès. Les parties doivent alléguer les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions (fardeau de l'allégation subjectif), produire les moyens de preuve qui s'y rapportent (fardeau de l'administration des preuves) et contester les faits allégués par la partie adverse (fardeau de la contestation), le juge ne devant administrer les moyens de preuve que sur les faits pertinents et contestés (art. 150 al. 1 CPC) (ATF 149 III 105 consid. 5.1 ; ATF 144 III 519 consid. 5.1). À cet égard, il importe peu que les faits aient été allégués par le demandeur ou par le défendeur puisqu'il suffit que les faits fassent partie du cadre du procès pour que le juge puisse en tenir compte (ATF 149 III 105 consid. 5.1 ; ATF 143 III 1 consid. 4.1). Le demandeur supporte le fardeau de l'allégation objectif et le fardeau de la preuve (art. 8 CC), en ce sens qu'il supporte les conséquences de l'absence d'allégation d'un fait, respectivement celles de l'absence de preuve de celui-ci (ATF 149 III 105 consid. 5.1 ; ATF 143 III 1 consid.

E. 6.3.2

En vertu de l'art. 221 al. 1 let. d CPC, respectivement de l'art. 222 al. 2 CPC, les faits doivent être allégués en principe dans la demande, respectivement dans la réponse pour les faits que doit alléguer le défendeur. Ils peuvent l'être dans la réplique et la duplique si un deuxième échange d'écritures est ordonné ou, s'il n'y en a pas, par dictée au procès-verbal lors des débats d'instruction (art. 226 al. 2 CPC) ou à l'ouverture des débats principaux (art. 228 CPC ; ATF 144 III 519 consid. 5.2.1 ; ATF 144 III 67 consid. 2). En ce qui concerne l'allégation d'une facture, d'un compte ou d'un dommage, les différents postes doivent être présentés dans la demande sous plusieurs numéros, car cela est nécessaire pour permettre au défendeur de se déterminer clairement (ATF 144 III 519 consid. 5.2.1.2 ; ATF 144 III 54 consid. 4.1.3.5). Il a été admis qu'exceptionnellement, l'allégué de la demande n'indique que le montant total du dommage lorsque le demandeur peut se référer à une pièce qu'il produit et qui contient toutes les informations nécessaires de manière claire et complète, au point que l'exigence de la reprise du détail de la facture, du compte ou du dommage dans les allégués de la demande n'aurait pas de sens. Il ne suffit pas que la pièce produite contienne, sous une forme ou sous une autre, lesdites informations. Leur accès doit être aisé et aucune marge d'interprétation ne doit subsister (ATF 144 III 519 consid. 5.2.1.2 ; TF 4A_191/2023 précité et les réf. citées). Lorsque le demandeur allègue dans ses écritures un montant dû en produisant une facture ou un compte détaillés, qui contient les informations nécessaires de manière explicite, on peut exiger du défendeur qu'il indique précisément les positions de la facture ou les articles du compte qu'il conteste, à défaut de quoi la facture ou le compte est censé admis et n'aura donc pas à être prouvé (ATF 144 III 519 consid. 5.2.2.3 ; TF 4A_191/2023 précité, loc. cit.).

E. 6.3.3

Selon la jurisprudence rendue en matière de droit à la preuve (cf. Fabienne Hohl, Procédure civile, T. I, 2 e éd., 2016, n. 2051 ss), en ce qui concerne les conditions pour qu'une partie ait droit à l'administration d'un moyen de preuve qu'elle a offert, il faut qu'elle l'ait présenté régulièrement (formgerecht) conformément à l'art. 152 al. 1 en relation avec l'art. 221 al. 1 let. e CPC, c'est-à-dire immédiatement après l'allégué, de telle sorte que l'offre de preuve se rapporte sans équivoque à l'allégué à prouver et inversement (ATF 144 III 67 consid. 2.1 et les réf. citées ; TF 4A_191/2023 précité consid. 4.1.4). Si le tribunal ne doit en principe pas avoir à interpellé la partie pour obtenir des éclaircissements sur les moyens de preuve à administrer, il ne saurait toutefois refuser d'administrer un moyen de preuve s'il voit clairement en relation avec quel allégué de fait il est offert (ATF 144 III 54 consid. 4.2.2 ; TF 4A_191/2023 précité, loc. cit.).

E. 6.4.1

L'appelant soutient que ses prétentions en paiement de commissions, salaires et bonus peuvent être déduites des pièces 30, 39 et 47, lesquelles n'auraient pas été contestées par l'intimée, par l'application d'une simple règle de trois.

E. 6.4.1.1

L'appelant a fondé ses prétentions en paiement de créances salariales sur les allégués 89 bis à 93 bis pour lesquels sont proposés, à titre de moyen de preuve, les pièces 47 et 1002 et sur les allégués 67 bis , 83 bis et 88, pour lesquels sont proposées les pièces 30 et 39. Force est cependant de constater que les allégués de l'appelant sont insuffisants. D'une part, l'appelant n'a pas allégué, dans sa procédure devant l'autorité de première instance (cf. en particulier allégué 93 bis) les différents paramètres de calcul des commissions ni du

Product Focus Bonus . Les objectifs annuels pour l'année 2013 ne sont pas allégués, il en va de même du taux de commission invoqué en appel, des performances de l'appelant et des contrats conclus entre l'intimée et ses clients, lesquels justifient les performances. Dans ces circonstances, l'appelant ne pouvait pas se contenter d'alléguer ses prétentions de manière restreinte comme il l'a fait dans ses écritures de première instance et comme la jurisprudence le permet exceptionnellement. En effet, l'appelant ne se réfère pas à des pièces qui contiennent toutes les informations nécessaires de manière claire et complète sans qu'aucune marge d'interprétation ne subsiste (cf. consid. 6.3.2 ci-dessus). Le moyen doit ainsi être rejeté pour ce premier motif.

E. 6.4.1.2

De surcroît, l'appelant a fondé ses prétentions en paiement de créances salariales sur, d'une part, les pièces 47 et 1002 (produite sur réquisition de l'autorité précédente) et, d'autre part, les pièces 30 et 39. S'agissant de la pièce 30, à savoir le décompte du 20 mars 2014, il est constant que l'appelant a perçu, au mois de janvier 2014, un montant de 45'000 fr. de commissions, dont le bien-fondé a, dans un premier temps, été admis par l'intimée. Cependant, en raison des différentes périodes d'incapacité de travail de l'appelant, le calcul du montant de la part variable du salaire est devenu complexe, le règlement existant ne contenant pas de clause précise et détaillée applicable au cas de l'appelant, ce qui ressort des témoignages de IB._____ et IR._____ ainsi que de l'audition de IJ._____. C'est dans ces circonstances que l'intimée a établi un deuxième décompte le 14 mai 2014 (pièce 39), duquel il ressortait qu'elle avait payé 48'955 fr. 60 de trop à l'appelant. Ces deux décomptes sont cependant inutilisables dans le cadre du calcul d'éventuelles prétentions salariales auxquelles l'appelant pourrait encore prétendre. En effet, le premier décompte est contesté par les deux parties, l'appelant réclamant davantage que ce qui lui a été versé au mois de janvier 2014 et l'intimée prétendant de son côté avoir payé des montants trop élevés sur la base de son deuxième décompte du 14 mai 2014. En définitive, des décomptes établis et contestés par les parties ne sauraient se voir reconnaître la moindre valeur probante, faute d'être corroborés par d'autres éléments du dossier ou d'avoir été vérifiés dans le cadre d'une expertise que l'appelant n'a pas proposéE à titre de moyen de preuve. Avec l'intimée, on doit de surcroît constater que l'appelant se fonde sur un courrier dont son avocat est l'auteur et des pièces jointes à cette missive qu'il a lui-même produite et dont l'origine est inconnue (pièce 47), ceci sans fournir la moindre explication. Ce faisant, l'appelant perd de vue que les documents librement confectionnés par l'une des parties au procès n'ont a priori pas plus de valeur probante que de simples allégations de cette partie (TF 5A_797/2019 1 er mai 2020 consid. 5.2 ; TF 4A_578/2011 du 12 janvier 2012 consid. 4 et les références). On relève également de nombreuses divergences avec la pièce requise 1002, mais qui n'est plus invoquée en appel. Partant, le caractère probant de la pièce 47 ne saurait d'aucune manière être reconnu. On peut certes admettre qu' a priori l'intimée n'a pas été d'une grande clarté dans ses explications. Cela doit toutefois être pondéré par le fait que le calcul des commissions était déjà litigieux avant le licenciement et par les évidentes difficultés que l'on doit reconnaître à l'intimée pour se déterminer par rapport aux écritures de l'appelant. De plus, à supposer que l'appelant eût allégué correctement ses prétentions, ce qui n'est pas le cas, face à l'évidente impasse probatoire au sujet des composantes du salaire de l'intéressé, qui ont d'ailleurs fait l'objet de longs échanges entre les parties (courriers de l'appelant des 7 et 26 février, 28 mars, 28 avril, 3 et 23 juin et 28 novembre 2014 ; courriers de l'intimée des 17 février, 6 et 20 mars, 15, 27 et 29 avril, 14 mai, 16 juin et 1 er juillet 2014), l'appelant, qui supporte le fardeau de la preuve, aurait dû requérir une

expertise financière afin d'établir les montants réclamés de manière à pouvoir étayer ses prétentions. Le moyen doit aussi être rejeté pour ce motif.

E. 6.4.1.3

L'appelant soutient encore que le montant de la commission « de base », sans ajustement lié à sa capacité de travail partielle, était d'au moins 180'993 fr., ce que l'intimée aurait admis. A nouveau, force est de constater que ce montant n'a pas été allégué dans le cadre de la procédure de première instance et que les pièces sur lesquels il repose ne sont pas propres à établir une créance en faveur de l'appelant. On ne saurait d'aucune manière considérer que les chiffres articulés par l'appelant auraient été admis par l'intimée, le contraire ressortant des écritures de première instance et en particulier de la réponse de l'intimée du 15 novembre 2016. Enfin, en admettant que ce montant, reposant sur des pièces antérieures à la litispendance, soit allégué pour la première fois en appel, cette allégation serait irrecevable, faute de remplir les conditions de l'art. 317 CPC. Ce dernier grief doit aussi être rejeté pour ce motif dans la mesure de sa recevabilité, si bien que l'indemnité pour licenciement abusif allouée par les premiers juges est en définitive confirmée.

E. 6.4.2

Dans ces circonstances, il n'y a pas lieu d'interpréter les 2013 Storage sales compensation terms and conditions ni d'appliquer l'art. 42 al. 2 CO pour les estimer dès lors que le calcul des hypothétiques créances salariales en demeure n'a été ni allégué ni prouvé. En définitive, l'indemnité pour licenciement abusif allouée par les premiers juges doit être confirmée.

E. 7.1.1

L'appelant soutient que son incapacité totale de travailler définitive est non seulement liée au licenciement en tant que tel, ce qui n'est pas contesté, mais aussi à la violation par l'intimée, durant des mois et des années, de son obligation de protéger son employé et de mettre en œuvre les mesures internes prévues en cas de conflit sur le lieu de travail. Il relève que l'intimée a reconnu avoir été informée des problèmes de santé de l'appelant sans pour autant avoir modifié le périmètre ni le contenu de son cahier des charges. L'appelant soutient que, si le licenciement a marqué le point de rupture (décompensation), ses souffrances psychiques trouvent leur origine dans un comportement fautif prolongé de l'intimée. Il fait valoir que cette dernière aurait ignoré ses propres procédures internes prévues en cas de conflit au travail, et ce pendant plusieurs années. L'appelant reproche à l'instance précédente d'avoir nié son droit à des dommages-intérêts du fait que son incapacité de travail serait la cause exclusive des circonstances du licenciement, ce qui excluait le cumul. Il en déduit que les conditions d'une responsabilité contractuelle (art. 97 CO) et délictuelle (art. 41 CO) de l'intimée seraient réunies, justifiant une indemnisation. L'appelant évalue son dommage sur la base d'un revenu annuel brut moyen de 390'000 fr., auquel il conviendrait d'ajouter les sommes dues par l'intimée au titre de revenu, bonus et commissions, qui font par ailleurs l'objet d'autres griefs, lequel représenterait, après déduction des charges sociales, un revenu annuel net moyen de 327'698 fr. 45. Compte tenu des prestations d'assurance perçues (AI et LPP) et se référant à une capitalisation selon la table A3X du manuel de capitalisation de Stauffer/Schaetzle/Weber (Rente temporaire d'activité jusqu'à l'âge de 65 ans - hommes), il conclut au paiement par l'intimée d'une perte de gain passée (avril 2014 à décembre 2023) de 934'259 fr. 10, montant auquel il ajoute les intérêts à 5 % l'an dès le 14 février 2019, et d'une perte de gain future (janvier 2024 jusqu'à l'âge de la retraite) de 835'799 fr. 05, montant auquel il ajoute les intérêts à 5

% l'an dès le 31 décembre 2023.

E. 7.1.2

L'instance précédente a considéré que, suivant l'avis de l'expert judiciaire, l'incapacité de travail dont souffrait l'appelant était la cause exclusive des circonstances du licenciement, survenu alors que l'intéressé était hospitalisé. Constatant qu'il s'agissait des mêmes circonstances qui l'avaient conduite à qualifier le licenciement d'abusif, l'instance précédente a jugé que l'appelant n'avait pas subi d'atteinte à sa personnalité qui se distinguait nettement de celle qui résultait déjà du congé abusif, de sorte qu'une prétention en dommages-intérêts ne pouvait pas se cumuler avec l'indemnité pour licenciement abusif.

E. 7.2.1

Aux termes de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. L'al. 2 de cette disposition précise que l'employeur prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui. L'employeur doit organiser le travail de manière à ménager ses employés d'un stress inutile. Il existe différentes formes de stress sur le lieu de travail, qui peuvent notamment résulter d'une mauvaise gestion des ressources humaines, d'une surcharge ou d'un manque de travail ou de conflits sur le lieu de travail. Une surcharge de travail liée à un manque chronique de personnel peut également constituer une violation par l'employeur de son devoir de protéger et de respecter la personnalité de ses employés (Dunand, in Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 44 à 46 ad art. 328 CO et réf. cit. ; CACI 7 février 2024/61 consid. 6.2).

E. 7.2.2

La violation des obligations prévues à l'art. 328 CO entraîne la responsabilité contractuelle (art. 97 ss CO) de l'employeur pour le préjudice matériel et, aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO, pour le tort moral causé au travailleur (ATF 130 III 699 consid. 5.1 ; TF 4A_610/2018 du 29 août 2019 consid. 5.1).

E. 7.2.3

L'indemnité de l'art. 336a CO couvre en principe tout le tort moral subi par le travailleur licencié, avec pour conséquence qu'un licenciement abusif n'est pas susceptible de donner droit à une indemnité additionnelle fondée sur l'art. 49 CO. En particulier, le licenciement abusif ne constitue pas un acte illicite qui permettrait au travailleur de prétendre cumulativement à une réparation fondée sur l'art. 41 CO. En réservant, à l'art. 336a al. 2 in fine CO, les dommages-intérêts que la victime du congé pourrait exiger à un autre titre, le législateur a simplement réservé le droit du travailleur de réclamer la réparation du préjudice résultant d'une cause autre que le caractère abusif du congé. Le congé abusif ne fonde, en lui-même, aucune prétention supplémentaire à des dommages-intérêts, liés par exemple à une baisse de revenu lors d'une période de chômage subséquente au licenciement ; la réserve de l'art. 336a al. 2, 2^e phrase CO ne concerne pas les dommages-intérêts dus sur la base d'une autre disposition – singulièrement l'art. 97 CO – mais ceux découlant d'une autre cause, telle que la communication de faux renseignements à des tiers, la violation de l'obligation contractuelle liée à la protection de la personnalité du travailleur, le

dénigrement du travailleur licencié auprès de son nouvel employeur ou d'employeurs potentiels ou encore la formulation, à l'occasion du licenciement, de reproches de type diffamatoire n'ayant aucun lien de connexité avec la relation de travail. Ainsi, un cumul de l'indemnité spécifique de licenciement abusif avec une prétention pour tort moral fondée sur l'art. 49 CO ou en dommages-intérêts fondée sur l'art. 41 CO ou l'art. 97 CO ne peut entrer en considération que si le travailleur a subi une atteinte à sa personnalité qui se distingue nettement de celle qui résulte déjà d'un congé abusif (ATF 135 III 405 consid. 3.1 ; TF 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 5.1). On peut citer l'exemple de reproches à caractère diffamatoire, n'ayant aucun lien de connexité avec la relation de travail, que l'employeur adresserait au travailleur à l'occasion de son licenciement, ou encore du dénigrement de l'employé vis-à-vis de tiers et notamment de futurs employeurs potentiels ou de son nouvel employeur (Wylser/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5 e éd., Berne 2024, pp. pp. 907 à 909).

E. 7.3

En l'espèce, le demandeur réclame des montants de 934'259 fr. 10 avec intérêts à 5 % l'an dès le 14 février 2019 (perte de gain passée, avril 2014 à décembre 2023) et de 835'799 fr. 05 avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 décembre 2023 (perte de gain future, janvier 2024 jusqu'à l'âge de la retraite). Il n'y a toutefois pas lieu d'examiner le bien-fondé de ces prétentions ni de les adapter à la date de l'arrêt sur appel pour les motifs qui suivent.

E. 7.3.1

Il convient de relever que l'appelant ne remet pas en cause les aspects médicaux du dossier par un grief de constatation inexacte des faits, s'appuyant au contraire sur « l'instruction du dossier en première instance » (appel, p. 12). Pour l'intéressé, il ressortirait « avec certitude » de « l'instruction du dossier en première instance » que « l'atteinte à [sa] santé et [son] invalidité qui en découle, résultent de violations manifestes de l'intimée de protéger son employé dans sa personnalité et sa santé ». Ce faisant, l'appelant se contente de critiques toutes générales du jugement attaqué (appel, pp. 12-13). La motivation n'est pas suffisamment explicite pour que la Cour de céans puisse comprendre quels sont les aspects du raisonnement tenu par les premiers juges qu'il entend remettre en question. L'appelant ne désigne pas non plus de manière précise les moyens de preuves du dossier sur lesquels repose sa critique parmi les pièces médicales ou les auditions de ses médecins et de sa psychothérapeute. Le grief de l'appelant n'est ainsi pas suffisamment motivé (cf. consid. 2.2.1 ci-dessus). Quant aux déterminations spontanées du 27 juillet 2023, elles n'apportent rien de plus.

E. 7.3.2

Au demeurant, aucun élément du dossier ne permet de remettre en cause le raisonnement des premiers juges. L'expert judiciaire, le Dr E. _____, a estimé que l'état de santé de l'appelant est entièrement dû à son licenciement et non à d'autres éléments. L'expert ne se réfère d'aucune manière aux conditions de travail de l'appelant qui auraient été trop stressantes pour lui (rapport d'expertise du 19 février 2018). L'appelant n'a de surcroît pas requis de précision à ce sujet quand bien même il a demandé un complément d'expertise portant sur d'autres questions (courrier du conseil de l'appelant du 10 avril 2018). Au résultat de l'expertise judiciaire, l'appelant n'oppose aucun argument médical propre à soutenir sa thèse. En particulier, aucun de ses médecins traitants ne rapporte le moindre élément probant allant dans son sens (rapport du 4 février 2014 du Dr X. _____ à l'office

AI, audition de la Dre U._____, certificat du 28 novembre 2014 et audition de la psychologue Z._____. Au contraire, la Dre U._____ a déclaré qu'elle ne pensait « pas [que l'appelant] était mal traité au travail et que ce n'était pas d'ailleurs ce dont il se plaignait », ce qui accrédite les conclusions de l'expert. Ni l'expert ni les médecins traitants de l'appelant ne mettent en relation une éventuelle omission de l'employeur de mettre en place une procédure interne en cas de conflit interpersonnel avec les atteintes à la santé psychique affectant l'appelant. Même à examiner le dossier dans son ensemble, il n'est pas établi que l'appelant ait subi une atteinte à sa personnalité qui se distingue nettement de celle qui résulte déjà d'un congé abusif. Partant, il n'y a pas lieu de remettre en cause l'appréciation des premiers juges. Aussi, un cumul de l'indemnité spécifique pour licenciement abusif avec une prétention en dommages-intérêts ne peut entrer en considération, si bien qu'il n'y a pas lieu d'examiner les prétentions chiffrées formulées par l'appelant. Le moyen doit ainsi être rejeté dans la mesure de sa recevabilité.

E. 8.1

L'appelant reproche enfin à l'instance précédente d'avoir rejeté ses prétentions en paiement de commissions, de salaires et de bonus (appel, pp. 17 ss). Il fait à nouveau grief aux premiers juges de ne pas avoir extrait et croisé les données pertinentes ressortant des pièces 30, 39 et 47. Il soutient en particulier que la commission « de base », sans ajustement lié à son incapacité de travail partielle, est d'au moins 180'993 fr. et qu'elle n'est pas contestée par les parties (appel, pp. 19-20).

E. 8.2

Cependant et pour les motifs indiqués au consid. 6.4 ci-dessus, les prétentions de l'appelant ne sont ni alléguées ni prouvées à satisfaction de droit. Le moyen se confond en effet – de l'aveu même de l'appelant – avec celui relatif au salaire pertinent pour le calcul de l'indemnité pour licenciement abusif (appel, p. 12 : « A ce propos, il sera exposé ci-après [souligné par le rédacteur] que le montant de bonus et commissions dû pour l'année 2013 totalise CHF 202'694.20 (180'075 + 22'619,20). Ajouté au salaire garanti retenu par les premiers juges, l'indemnité devra être calculée en partant d'un salaire mensuel moyen de CHF 39'224.55 (22'333.35 +(202'694.20/12) »). Ce dernier moyen doit donc être rejeté pour les motifs exposés précédemment.

E. 9

En définitive, l'appel doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité et le jugement entrepris confirmé. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 21'222 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), doivent être mis à la charge de l'appelant qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Celui-ci versera à l'intimée la somme de 10'000 fr. à titre de dépens de deuxième instance (art. 106 al. 1 CPC et art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6]).

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