

FR_GERICHTE 102 2017 294 vom 7. März 2018

FR Kantonsgericht, 2018-03-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_102_2017_294

FR: FR_GERICHTE 102 2017 294 du 7 mars 2018

IT: FR_GERICHTE 102 2017 294 del 7 marzo 2018

Regeste

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

Erwägungen

E. 31

octobre 2016, et une indemnité pour tort moral d'un montant de CHF 23'724.- correspondant à trois mois de salaire, avec intérêt de 5 % dès le 26 novembre 2015, et que les frais judiciaires et les dépens de A. _____ soient mis à la charge de B. _____ AG. H. Par mémoire du 11 janvier 2018, B. _____ AG a conclu, avec suite de frais, au rejet de l'appel dans la mesure de sa recevabilité. en droit 1. 1.1 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 de CHF 71'174.- (47'450 + 23'724), de sorte que l'appel est ouvert (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). La valeur litigieuse est identique au stade de l'appel si bien que la voie du recours en matière civile au Tribunal fédéral est ouverte (art. 74 al.1 let. a LTF).

Tribunal cantonal TC Page 5 de 16 1.2 La décision attaquée ayant été notifiée à l'appelant le 6 septembre 2017, l'appel interjeté le 5 octobre 2017 l'a été dans le délai légal de trente jours (art. 311 al. 1 CPC). 1.3 La cognition de la Cour est pleine et entière en fait comme en droit (art. 310 CPC). 1.4 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. 2.1 Le Tribunal a retenu que le demandeur n'a pas établi de manière suffisamment vraisemblable que la défenderesse a résilié abusivement son contrat de travail au sens de l'art. 336 CO. Le Tribunal ne discerne pas en quoi la défenderesse n'aurait pas respecté les droits de la personnalité du demandeur au moment du licenciement. Il retient qu'il n'y a pas eu de procédé inadmissible de la part de la défenderesse, ni de circonstances aggravantes qui auraient entouré le licenciement et qui seraient susceptibles de rendre l'atteinte suffisamment grave pour que le licenciement apparaisse comme abusif, ni de violation manifeste de l'obligation de respecter et de protéger la personnalité du travailleur. Le Tribunal a, au contraire, relevé que la défenderesse a mis fin au contrat du demandeur avec des égards et s'est notamment abstenue de tout comportement biaisé ou trompeur. Partant, le Tribunal a considéré que le congé du 26 novembre 2015 n'était donc pas abusif et a rejeté sa requête d'indemnité (cf. décision attaquée, p. 7 à 13). 2.2 L'appelant soutient que l'autorité intimée a violé l'art. 336 CO et s'est livrée à une appréciation inexacte des faits. En substance, il allègue que les premiers juges auraient dû sanctionner le caractère abusif de la résiliation qui a été signifiée à un collaborateur âgé de 57 ans, qui a exercé son activité de manière consciencieuse depuis plus de 30 ans, sans que son travail n'ait souffert d'aucun avertissement, ni de remontrance. Il allègue que les premiers juges ont écarté de manière

arbitraire des éléments attentatoires à sa personnalité. Selon l'appelant, il est choquant qu'après plus de 34 ans de service une relation de travail soit effacée en quelques minutes, sans la moindre considération, et que le fait que K._____ ait dit qu'il était navré lors de l'annonce du licenciement n'enlève rien à son manque d'égard et de respect, à son indifférence et sa froideur dans sa manière d'annoncer la nouvelle. En outre, il ne s'adressait pas à l'appelant en formulant ces mots de regret, mais il parlait de sa propre situation dans la mesure où il devait effectuer une tâche désagréable. L'appelant est d'avis que l'intimée n'a montré aucune volonté de partager le choc et la douleur de son collaborateur et n'a pas exprimé le moindre regret pour sa situation personnelle durant la procédure. Il reproche également au Tribunal d'avoir retenu qu'il s'est mis en colère après l'annonce de son licenciement, sans que l'intimée ne l'ait démontré, alors qu'en réalité c'est K._____ qui était irrité suite au refus de l'appelant de signer la lettre de résiliation, raison pour laquelle l'entretien a été bref. Le Tribunal n'a, à tort, pas retenu que l'intimée a particulièrement manqué d'égard et d'empathie envers un collaborateur exemplaire et qu'il a été raccompagné à son bureau de manière inquisitoire juste après. De plus, il soutient que les motifs de suppression de son poste ne lui ont jamais été communiqués, ce que l'intimée a admis, la seule suppression de poste ne saurait constituer une explication au licenciement. L'entretien a été trop bref pour que les motifs aient pu être exposés et la lettre de licenciement se réfère à tort à l'entretien de licenciement. La décision est également critiquable dans la mesure où elle ne s'étonne pas que le courrier du 27 novembre 2015, intitulé « motif de résiliation », ait été envoyé à une fausse adresse et sous pli simple alors qu'il s'agissait d'un courrier important, qu'il n'a jamais été notifié à l'appelant qui avait le droit d'obtenir les motifs de la résiliation de son contrat, ce qu'il avait sollicité dans deux courriers. De plus, le lendemain de son licenciement, il est retourné chez l'intimée afin d'obtenir une explication de la part de N._____ et a fait face à un mur

Tribunal cantonal TC Page 6 de 16 d'indifférence et de mépris. L'appelant relève également qu'en l'accusant, à tort, d'avoir proféré des menaces de mort à l'encontre des représentants de l'intimée, cette dernière a dépassé le seuil limite. Etant donné les circonstances du licenciement, les premiers juges auraient dû retenir un licenciement abusif. 2.3 L'intimée soutient quant à elle que le jugement querellé ne prête pas le flanc à la critique. Elle allègue que l'appelant n'expose pas en quoi l'argumentation du Tribunal serait erronée. Elle relève qu'il appartient à l'employé qui se prévaut d'une résiliation abusive de prouver ce qu'il allègue et non à l'employeur de démontrer que le licenciement s'est fait dans les règles. Selon elle, le motif de licenciement, soit la suppression de poste, a été exposé à l'appelant lors de l'entretien du 26 novembre 2015, ce que ce dernier admet désormais. K._____ n'a pas pu aller davantage dans les détails et poursuivre la discussion étant donné l'attitude de l'appelant qui était particulièrement affecté par l'annonce du licenciement. Il n'a donc eu d'autre choix que de transmettre par écrit la motivation demandée. Si, comme le prétend l'appelant, cette lettre ne lui est pas parvenue, il ne s'agit en aucun cas d'un acte délibéré. La loi ne prévoit pas d'obligation d'envoyer le courrier sous pli recommandé et l'absence d'une motivation détaillée ne constituerait pas une atteinte suffisamment grave pour rendre abusive une résiliation. Etant donné qu'elle lui avait transmis, le 27 novembre 2015, une motivation écrite du congé, l'intimée n'a pas donné suite aux requêtes de motivation de l'appelant. L'intimée relève également que l'annonce d'un licenciement n'est jamais agréable mais que tout licenciement n'en est pour autant pas abusif. Elle soutient qu'elle s'est montrée directe et franche lors de l'annonce du licenciement. Elle constate également que l'appelant se contredit lorsqu'il reconnaît que K._____ s'est dit navré en lui

annonçant son licenciement mais qu'il explique que ces mots n'ont fait aucune différence. Elle rappelle que l'appelant a été licencié car un poste devait être supprimé suite à une restructuration de l'entreprise et que le choix de se séparer de lui s'est imposé en raison de ses difficultés d'adaptation, qu'il a lui-même reconnues. Il manquait également de polyvalence face à ses collègues et avait même prévu de solliciter une retraite anticipée. L'appelant n'a, au demeurant, jamais prétendu que les motifs de la résiliation étaient abusifs. S'agissant du comportement de l'appelant envers N._____, l'intimée souligne qu'il était inadmissible et que l'intervention de la police était nécessaire pour obtenir l'effacement de la photo prise par l'appelant de N._____. 2.4 La question litigieuse est celle de savoir si le licenciement de A._____ est abusif au sens de l'art. 336 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 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; ATF 131 III 535 consid. 4 et les références citées; arrêt TF 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.1). C'est le lieu de souligner la différence de nature existant entre la résiliation ordinaire au sens de l'art. 335 CO (qui entre ici seule en ligne de compte), que l'employeur est libre de notifier à moins que l'employé ne démontre son caractère abusif, et le congé immédiat (art. 337 CO), que l'employeur ne peut mettre en œuvre que s'il démontre l'existence d'un juste motif (arrêt TF 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation (ordinaire) est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres

Tribunal cantonal TC Page 7 de 16 circonstances, en application de l'art. 2 al. 2 CC. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1 ; arrêt TF 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2). Il n'existe toutefois que peu de place pour invoquer la règle générale de l'abus de droit (ATF 123 III 246 / JT 1998 I 300; ATF 121 III 60 / JT 1996 I 47). L'interdiction de l'abus de droit au sens de l'art. 2 al. 2 CC réprime bien davantage que de simples chicanes; elle ne suppose en revanche pas que celui qui abuse de son droit ait l'intention de nuire ni que le procédé utilisé soit lui-même immoral (ATF 131 III 535 consid. 4.2; arrêt TF 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2). L'art. 336 CO a pour but de mettre en place une certaine balance des intérêts (ATF 131 III 535 consid. 4.2). Il n'incombe pas à l'ordre juridique de sanctionner tout comportement un peu « cavalier ». Dans ce contexte, la manière dont le congé est donné peut le faire apparaître comme abusif. Même lorsque le motif de la résiliation est en soi légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards (ATF 132 III 115 consid. 2.2). Il doit faire usage de son droit avec modération. En particulier, il ne peut jouer un jeu faux et caché qui serait une violation crasse du principe de la bonne foi (ATF 132 III 115 consid. 2.2). Une violation grossière du contrat, notamment une atteinte grave de la personnalité dans le cadre d'une résiliation, peut rendre celle-ci abusive. Il faut considérer en particulier qu'en vertu de l'art. 328 CO, l'employeur a l'obligation de respecter et de protéger les droits de la personnalité de son employé. Il doit s'abstenir de toute atteinte aux droits de la personnalité qui n'est pas justifiée par le contrat et doit également les protéger contre des atteintes de la part de

supérieurs, de collègues ou de tiers. Cette obligation est le corollaire du devoir de fidélité de l'employé (art. 321a CO; ATF 132 III 115 / JdT 2006 I 152 consid. 2.2 et les références citées). Si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, celle-ci doit être considérée comme abusive; un comportement simplement inconvenant ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le contrat de travail, Code annoté, 2e éd., 2010, art. 336 CO n. 1.5; ATF 132 III 115 consid. 2.1-2.3; 131 III 535 consid. 4.2; ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt TF 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2.2). L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 / JdT 2006 I 152 consid. 2.5 et les références citées). Une résiliation abusive peut aussi apparaître s'il existe une disproportion évidente entre les intérêts en jeu (ATF 136 III 513 consid. 2.3). D'une manière générale, il peut y avoir abus de droit au sens de l'art. 2 CC en cas d'importante disproportion entre les intérêts en présence, en particulier lorsque la disposition légale qui doit être interprétée vise une certaine proportionnalité. Il en va ainsi de l'art. 336 CO dans la mesure où il s'agit, pour la résiliation abusive du contrat individuel de travail, d'une restriction légale à la liberté contractuelle dans le but de protéger l'intérêt de l'autre partie au maintien du contrat. L'idée au premier plan est celle de la protection sociale du travailleur contre une résiliation injustifiée des rapports de travail. L'exercice du droit de résilier, qui existe en soi, est limité lorsque la résiliation conduirait à une disproportion des intérêts qui serait socialement choquante. La question de savoir si un licenciement de la part de l'employeur est interdit par l'art. 336 CO peut également être résolue sous l'angle de l'exercice d'un droit contrairement à son but. Ainsi, même une résiliation prononcée pour des questions de pure convenance personnelle peut s'avérer abusive (ATF 132 III 115 / JdT 2006 I 152 consid. 2.4 et les références citées). En définitive, pour contrecarrer l'intérêt évident de l'employé au maintien du contrat, l'employeur doit être en mesure de démontrer qu'il peut se prévaloir d'un intérêt digne de protection au licenciement du travailleur concerné (ATF 132 III 115 / JdT 2006 I 152 consid. 5.5; DUNAND in Commentaire du contrat de travail, 2013, art. 336 n. 76). Selon la jurisprudence, une mauvaise

Tribunal cantonal TC Page 8 de 16

exécution du contrat de travail ainsi que des motifs économiques constituent le plus souvent un intérêt digne de protection de l'employeur (DUNAND, art. 336 n. 88). Des motifs économiques peuvent se définir comme des motifs non inhérents à la personnalité du salarié, c'est-à-dire des raisons liées à la situation économique de l'entreprise, comme sa fermeture totale ou partielle, sa restructuration ou sa rationalisation, qui rendent nécessaires la suppression ou la modification de postes de travail. En principe, la mauvaise marche des affaires, le manque de travail ou des impératifs stratégiques commerciaux constituent des motifs économiques admissibles. L'employeur a en outre le droit d'anticiper des difficultés prévisibles dans la marche des affaires. Dans le même ordre d'idées, le Tribunal fédéral a considéré qu'un licenciement intervenant à l'occasion d'un transfert d'entreprise ne constituait pas nécessairement une fraude à la loi (art. 333 al. 1 CO), ni un congé abusif s'il était justifié par des raisons économiques, telles que la nécessité d'améliorer la situation financière de l'entreprise (DUNAND, art. 336 n. 90). Dans l'arrêt 132 III 115, le Tribunal fédéral a considéré que l'employeur avait gravement violé le principe voulant qu'il fasse un usage modéré de son droit en licenciant un employé de 63 ans après 44 années d'activité sans reproches, à quelques mois de sa retraite, sans que la bonne marche de l'entreprise rende ce licenciement indispensable, sans aucun entretien préalable, sans la moindre tentative de solution socialement plus

supportable à l'absence de motivation reprochée à ce travailleur. Le Tribunal fédéral a par la suite relativisé la portée de cet arrêt et rappelé le principe de la liberté de résilier (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3e éd., 2014, n. 1.4.4, p. 654; FAVRE/MUNOZ/TOBLER, art. 336 CO n. 1.8). Il a considéré comme non abusif le licenciement économique d'un collaborateur âgé de 57 ans et occupé depuis 33 ans, en l'absence de possibilité sérieuse d'emploi de remplacement dans l'entreprise (arrêt TF 4A_72/2008 du 2 avril 2008). Il ressort également de cet arrêt que toute analogie avec l'arrêt 132 III 115 est exclue lorsque la durée d'activité jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite, au moment de la résiliation, est d'environ huit ans (arrêt TF 4A_72/2008 du 2 avril 2008 consid. 4). Dans le même sens, dans un arrêt 4A_419/2007 du 29 janvier 2008 concernant un employé âgé de 55 ans et occupé depuis 27 ans, dont les prestations ne répondaient plus aux exigences de la société qui l'occupait, le Tribunal fédéral a qualifié l'arrêt 132 III 115 d'« exceptionnel, voire extrême » et a rappelé qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances du cas particulier et non s'en tenir au seul âge du collaborateur pour décider du caractère abusif - ou non - d'une résiliation (arrêt TF 4A_419/2007 du 29 janvier 2008 consid. 2.5). La loi ne prévoit en outre pas l'obligation, à charge de l'employeur, de faire précéder la résiliation du contrat d'un avertissement écrit avec menace de licenciement (DUNAND, art. 336 n. 92; arrêt TF 4A_419/2007 du 29 janvier 2008 consid. 2.6). Le TF a également souligné que les principes découlant de l'ATF 132 III 115 et appliqués dans ce dernier cas ne sauraient faire systématiquement obstacle au licenciement d'un collaborateur d'un certain âge et ayant œuvré durant de longues années au service du même employeur, lorsque le rendement du travailleur diminue à tel point qu'il n'est plus en mesure d'exécuter à satisfaction les tâches qui lui sont confiées, ni d'assumer une autre occupation compatible avec ses ressources (arrêt TF 4A_419/2007 du 29 janvier 2008 consid. 2.6). Quoiqu'il en soit, le Tribunal fédéral a relevé que les conséquences économiques - qui peuvent aggraver les conséquences de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur - du licenciement font partie des circonstances à examiner dans le cadre de la fixation de l'indemnité pour licenciement abusif, mais n'apparaissent pas en tant que telles comme un critère susceptible de fonder le caractère abusif du licenciement. Dans ce contexte, il faut toutefois examiner si l'on peut considérer qu'il existe une disproportion des intérêts en présence, pouvant faire apparaître le congé comme abusif. A cet égard, s'il est vrai qu'un licenciement entraîne inéluctablement une péjoration de la situation économique du travailleur, cette circonstance ne saurait à elle seule - sous le couvert de la protection sociale de l'employé - être déterminante, mais est susceptible de prévaloir lorsque le congé n'a pas de portée

Tribunal cantonal TC Page 9 de 16 propre pour l'employeur (arrêt TF 4A_419/2007 du 29 janvier 2008 consid. 2.7 et la référence citée). Le Tribunal fédéral a également considéré, dans une autre affaire, que n'était pas abusif, ni sous l'angle de l'art. 328 CO, ni sous l'angle d'une disproportion évidente des intérêts en présence, le licenciement signifié à un collaborateur pour des motifs de restructuration impliquant la fermeture du bureau dans lequel il travaillait moins d'un an après le début des relations contractuelles et moins de trois mois après que le collaborateur en question avait été transféré en Suisse en y faisant venir sa famille, ce alors même que, lors de l'engagement, l'employeur avait évoqué sa volonté d'engager du personnel stable. Le Tribunal fédéral relève que même si elles n'étaient pas anodines, les conséquences du licenciement pour le travailleur relevaient en définitive de la liberté contractuelle et du risque inhérent au type de contrat conclu (arrêt TF 4A_190/2011 du 6 juin 2011; WYLER/HEINZER, n. 1.4.4, p. 655). Dans un arrêt plus

récent (arrêt TF 4A_384/2014 du 12 novembre 2014), le Tribunal fédéral a souligné que des égards accrus dans la manière de licencier sont exigés de l'employeur pour les employés âgés; en l'occurrence, il s'agissait d'un employé âgé de 59 ans qui était au service de l'entreprise depuis 10 ans et qui ne donnait plus satisfaction. L'employeur avait tenté à plusieurs reprises, au moyen d'entretiens, individuels et collectifs, et d'instructions précises, d'améliorer la situation. Le Tribunal fédéral a relevé que l'employeur doit non seulement immédiatement informer le travailleur de son intention de résilier et lui donner l'occasion d'être entendu, mais il doit aussi chercher des solutions pour permettre la poursuite des rapports de travail. Cette dernière peut consister à affecter la personne concernée à un autre poste dans l'entreprise ou – même en cas de prestation insuffisante et de comportement insatisfaisant – à lui accorder une autre chance de s'améliorer et de rester engagé. Il faut aussi envisager toute autre mesure moins incisive que le licenciement. En cas de conflit ou de situation difficile, l'employeur peut prévoir des entretiens, un teamcoaching, une médiation, etc. Cependant, il n'existe pas de protection absolue contre le licenciement pour cette catégorie d'employés, car cela remettrait fondamentalement en cause le principe du droit de résiliation. Il a déjà été admis par le Tribunal fédéral que la résiliation dans certaines circonstances, même peu de temps avant la retraite, pourrait s'avérer inévitable. Dans ce cas, cependant, une approche plus douce est nécessaire (arrêt TF 4A_384/2014 du 12 novembre 2014 consid. 3 à 5). L'évolution de la jurisprudence dans le sens d'une admission plus large de nouveaux cas de licenciements abusifs a été critiquée par plusieurs auteurs (WYLER/HEINZER, n. 1.4.1, p. 645). Selon WYLER ET HEINZER, il convient que l'abus de droit ne soit pas admis pour la seule raison que l'auteur de la résiliation n'est pas en mesure d'établir un motif justifié de résiliation. Un tel changement de paradigme relèverait en effet d'un choix politique et appartiendrait au seul législateur. Ils estiment cependant que, dans l'ensemble, le Tribunal fédéral a développé une jurisprudence suffisamment restrictive pour ne pas rendre illusoire la liberté de résilier, tout en permettant de sanctionner des situations dans lesquelles la résiliation apparaît véritablement choquante sans pourtant tomber sous le coup de l'un des états de fait expressément énumérés à l'art. 336 CO (WYLER/HEINZER, n. 1.4.1, p. 646). En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. Il n'existe aucune présomption légale selon laquelle la résiliation serait abusive lorsque sa motivation donnée en application de l'art. 335 al. 2 CO est fautive, incomplète ou manquante (ATF 121 III 60 consid. 3b et c). La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi 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

Tribunal cantonal TC Page 10 de 16 d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de «preuve par indices». De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêts 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1; arrêt TF 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2). 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). 2.5 2.5.1 L'appelant n'a jamais prétendu que le motif de résiliation avancé par B. _____ AG pour justifier son

licenciement, à savoir la suppression de son poste de travail en raison d'une restructuration de l'entreprise, serait non réel et qu'il s'agirait en réalité d'un prétexte, de sorte que le congé devrait être considéré comme abusif pour ce motif. Au demeurant, comme l'a examiné le Tribunal (cf. décision attaquée, p. 8), il ressort de l'instruction de la cause que le motif invoqué par l'intimée ne prête pas le flanc à la critique. En effet, la restructuration a fait suite à la reprise du garage par l'intimée. K. _____ a indiqué que quelque temps après son entrée en fonction, il s'était rendu compte qu'il y avait trop d'employés dans le secteur « disposition », soit celui qui s'occupe de l'achat et de la partie administrative de la vente, secteur dans lequel travaillait A. _____ (DO 46). En outre, B. _____ AG a restreint son activité à certaines marques, soit P. _____ et Q. _____, avec lesquelles l'appelant ne travaillait pas (DO 36 ad. 30). L'intimée a en effet renoncé aux marques du groupe G. _____ ainsi que I. _____ et J. _____ (DO 35, ad. 24.2), ce qui a entraîné une diminution du nombre de collaborateurs nécessaires (DO 46). En outre, l'intimée a souligné que A. _____ avait eu des difficultés d'adaptation dans la nouvelle organisation et qu'en raison de son activité, il n'était pas aussi polyvalent que ses collègues (DO 37, ad 31). Si l'appelant soutient que le dossier ne contient aucune preuve de fautes ou difficultés insurmontables d'adaptation de sa part, il admet néanmoins qu'il a rencontré des difficultés inhérentes à toute reprise de société (cf. appel, p. 5, ch. 8, 9) et que la transition avait été difficile, que cela n'avait pas été facile de collaborer en cinq mois avec quatre personnes différentes et qu'il commençait seulement à être autonome (DO 46). Il y a également lieu de relever que depuis le 1er octobre 2015, cinq licenciements, y compris celui de l'appelant, sont intervenus dans le contexte de restructuration (DO 46). Après son licenciement, A. _____ n'a pas été remplacé et K. _____ a déclaré que l'ensemble du travail du secteur disposition était assumé par 2,6 postes polyvalents (DO 47). Au vu de ces éléments, il y a lieu de considérer que l'intimée a exposé de manière convaincante que l'appelant a été licencié pour des motifs économiques, soit suite à la restructuration de l'entreprise qui a nécessité la suppression de postes, dont faisait partie celui de l'appelant. Le motif du congé est ainsi admissible, ce qui n'est du reste pas contesté par l'appelant. 2.5.2 L'appelant soutient que le caractère abusif de sa résiliation réside dans la façon dont l'intimée a mis fin au contrat de travail. Il soutient que l'intimée a porté atteinte à ses droits de la personnalité au moment du licenciement. Il se plaint également implicitement d'une disproportion évidente entre les intérêts en jeu faisant apparaître la résiliation comme abusive. L'appelant a indiqué dans sa demande que lors de l'entretien du 26 novembre 2015, le directeur K. _____ lui a indiqué d'emblée qu'il était désolé, qu'il avait de mauvaises nouvelles à lui annoncer et que son poste était supprimé, ce qu'a confirmé K. _____ (demande, p. 8; DO 44 et 47). Il soutient toutefois que les motifs de suppression de son poste ne lui ont jamais été communiqués et que la seule suppression de poste ne saurait constituer une explication au licenciement. Il allègue que ces motifs ne ressortent pas non plus de la lettre du 27 novembre

Tribunal cantonal TC Page 11 de 16 2015, laquelle a du reste été envoyée à une fausse adresse et sous pli simple alors qu'il s'agissait d'un courrier important, et qu'il ne lui a jamais été notifié alors qu'il avait le droit d'obtenir les motifs de la résiliation de son contrat, ce qu'il avait sollicité dans deux courriers. Il relève qu'il n'a pas non plus obtenu d'explication lors de sa visite à N. _____, le lendemain de son licenciement (cf. appel, ch. 2-4, p. 3, ch. 6 à 9, p. 4-5, ch. 11-12, p. 6, ch. 14, p. 7, ch. 27 à 29, p. 10 à 12). Force est toutefois de constater que contrairement à ce que prétend l'appelant, le motif de son licenciement lui a parfaitement été communiqué puisqu'il s'agit de la suppression de son

poste, ce dont il admet avoir été informé lors de l'entretien du 26 novembre 2015. L'entretien a toutefois tourné court et le dialogue a été interrompu entre les parties, de sorte que K. _____ ne s'est pas étendu davantage sur le motif de résiliation (DO 45 et 47). Quoi qu'il en soit, si la suppression d'un poste est une explication que l'on peut qualifier de générale du motif licenciement et qu'elle pourrait être détaillée davantage, elle constitue toutefois à l'évidence un motif suffisant et compréhensible de résiliation. De plus, ce motif a été répété et précisé dans la lettre de l'intimée du 27 novembre 2015 comme suit: « Suite à des changements organisationnels dans la succursale voitures particulières O. _____ le département de la disposition a été réorganisé. C'est la raison pour laquelle nous avons été amenés de mettre un terme au contrat entre vous et B. _____ SA ». L'appelant soutient toutefois ne pas avoir reçu ce courrier qui a été envoyé à la mauvaise adresse et sous pli simple. Si certes, l'adresse à laquelle le courrier a été envoyé est incorrecte, on ne peut reprocher à l'intimée de ne pas l'avoir envoyé par pli recommandé, ce qui lui aurait permis de se rendre compte que le courrier n'avait pas pu être notifié à l'appelant, dans la mesure où la loi ne pose pas une telle exigence. Partant, on ne peut retenir une quelconque mauvaise foi de la part de l'intimée lorsqu'elle soutient qu'elle n'a pas donné suite aux deux courriers des 7 décembre 2015 et 20 janvier 2016 dans lesquels l'appelant requérait la motivation de son congé, dès lors qu'elle pensait lui avoir déjà adressé une lettre comportant les motifs de résiliation du contrat (DO 48). On ne voit du reste pas pour quelle raison l'appelante aurait délibérément adressé le courrier à une adresse erronée. Il en découle qu'il y a lieu de retenir que les motifs du licenciement ont bien été communiqués à l'employé. L'appelant ne les a du reste jamais contestés. Au demeurant, il n'existe aucune présomption légale selon laquelle le congé serait abusif lorsque l'employeur ne le motive pas, le motive faussement ou incomplètement (ATF 121 III 60 / JdT 1996 I 47 consid. 3b). Partant, même si l'on devait retenir une absence de motivation du congé, on ne saurait conclure qu'il s'agit d'un motif de licenciement abusif. L'appelant soutient qu'il est choquant qu'après plus de 34 ans de service une relation de travail soit effacée en quelques minutes, sans la moindre considération, et que le fait que K. _____ ait dit qu'il était navré lors de l'annonce du licenciement n'enlève rien à son manque d'égard et de respect, à son indifférence et sa froideur dans sa manière d'annoncer la nouvelle. Selon l'appelant, il est manifeste que K. _____ parlait de sa propre situation dans la mesure où il devait effectuer une tâche désagréable, soit annoncer un licenciement, mais que le terme ne s'adressait pas à l'appelant. L'appelant soutient que les représentants de l'intimée n'ont aucunement partagé le choc et la douleur de leur collaborateur (cf. appel, ch. 15-16, p. 7-8 et ch. 32, p. 13-14). Comme on l'a vu (cf. supra), A. _____ a indiqué dans sa demande que lorsqu'il a été convoqué par K. _____, le 26 novembre 2015, ce dernier lui a immédiatement déclaré: « Je suis désolé, j'ai des mauvaises nouvelles, votre poste a été supprimé » (cf. DO 9, ch. 16), ce qu'il admet dans son appel et que K. _____ a confirmé (DO 47). Force est dès lors de constater que K. _____ s'est bien montré désolé face à la situation inconfortable dans laquelle se retrouvait l'appelant et rien ne permet de conclure, comme le soutient ce dernier, que K. _____ était plutôt navré par le fait qu'il devait effectuer une tâche désagréable. Cette explication alambiquée est une pure interprétation de l'appelant qui ne repose sur aucun élément de sorte qu'il convient de l'écarter. L'appelant reproche à K. _____ un manque d'égard et une froideur dans sa manière

Tribunal cantonal TC Page 12 de 16 d'annoncer la nouvelle. Comme l'a justement souligné le Tribunal (cf. décision attaquée, p. 10), « sa manière de communiquer peut certes être qualifiée de directe, mais vu notamment les mots qu'il a employés elle ne peut aucunement

être objectivement qualifiée de brutale, méprisante, hautaine, arrogante, moqueuse ou humiliante (et ce même si le demandeur l'a subjectivement ressentie comme telle) », ce que ne prétend du reste pas l'appelant. K. _____ a en outre précisé qu'il ne « voulait pas tourner autour du pot » et « mettre le point central de la discussion immédiatement pour pouvoir en débattre » (DO 47), ce qui constitue une façon parfaitement honnête, franche et respectueuse d'annoncer une nouvelle désagréable. La Cour partage en effet l'avis du Tribunal selon lequel « une annonce plus alambiquée ou mielleuse n'aurait pas nécessairement signifié plus respectueuse des droits de la personnalité du travailleur, bien au contraire » (cf. décision attaquée, p. 10). Lors d'une annonce désagréable, il est appréciable pour la personne qui l'apprend d'en être directement informée. Le seul fait que, lors de l'annonce du licenciement, K. _____ se soit montré froid, ce qui n'est pas exclu compte tenu de l'annonce que ce dernier devait faire à l'appelant et qui est compréhensible dans une telle situation qui n'a rien de joviale, et qu'il ait manqué d'égard envers l'appelant, ce qui n'a toutefois pas été rendu vraisemblable, est loin d'être constitutif d'une atteinte aux droits de la personnalité de l'employé. Comme on l'a vu, selon la jurisprudence (cf. supra consid. 2.4), même un comportement simplement inconvenant, peu cavalier ou indigne des relations commerciales ne suffit pas. On ne saurait ainsi retenir que K. _____ a adopté un comportement incorrect à l'égard de l'appelant lors de l'annonce de son licenciement. Il reproche également au Tribunal d'avoir retenu qu'il s'est mis en colère après l'annonce de son licenciement, sans que l'intimée ne l'ait démontré, alors qu'en réalité c'est K. _____ qui était irrité suite au refus de l'appelant de signer la lettre de résiliation, raison pour laquelle l'entretien a été bref. Il soutient que le Tribunal n'a, à tort, pas retenu que l'intimée a particulièrement manqué d'égard et d'empathie envers un collaborateur exemplaire et qu'il a été raccompagné à son bureau de manière inquisitoire juste après (cf. appel, ch. 1, p. 3, ch. 24 à 26, p. 10, ch. 29, p. 12). L'entretien du 26 novembre 2015 a duré tout au plus dix minutes (DO 44 et 47). A. _____ affirme que le dialogue a été rapidement interrompu en raison du fait que K. _____ était irrité car il avait refusé de signer la lettre de congé (DO 45). Selon l'intimée, l'entretien a été court et tout dialogue impossible parce que A. _____ a aussitôt très mal réagi à la nouvelle et que, dans sa réaction d'énerverment, il s'est levé, a invectivé ses interlocuteurs et a rapidement quitté la salle (DO 31, ch. 8.2 et 8.3; DO 47). Si, comme le souligne l'appelant, l'intimée n'a pas démontré que A. _____ s'est mis en colère après l'annonce de son licenciement, ce dernier n'a pas non plus démontré que sa version des faits était crédible, alors que le fardeau de la preuve lui incombe en tant qu'employé se prévalant d'un licenciement abusif (cf. ATF 121 III 60 consid. 3b). Cela étant, la Cour constate ce qui suit: l'appelant a déclaré qu'au moment où il a reçu son congé, il a dit « que c'était du foutage de gueule » (DO 45) et que cette annonce avait eu l'effet d'« un gros coup sur la tête » (DO 44). Il a ajouté qu'il avait été profondément blessé, choqué et meurtri par la nouvelle (DO 46). Dans son appel, A. _____ a ajouté qu'il n'était pas en mesure de lire et de signer la lettre de résiliation remise par K. _____ car « il n'était à ce moment-là pas en condition émotionnelle de prendre connaissance de la teneur » (cf. appel, ch. 1, p. 3). Il était selon lui « en état de choc » (cf. appel, ch. 5, p. 4). Si aucune des parties n'a de preuve directe de la version des faits qu'elle soutient dès lors que l'annonce du licenciement s'est déroulée dans une salle de conférence, à l'abri des regards, force est toutefois de constater que vu la position et l'état émotionnel dans lequel se trouvait l'appelant, la version des faits de l'intimée apparaît plus vraisemblable que celle de l'appelant; à tout le moins, on ne saurait retenir celle de A. _____, qui n'est étayée par aucun indice. De même, la Cour ne peut considérer

comme avérées les allégations de A. _____ selon lesquelles il aurait été « escorté à son bureau sous surveillance

Tribunal cantonal TC Page 13 de 16 pour prendre ses affaires personnelles» (DO 46), ce que conteste l'intimée qui soutient que L. _____ a suivi A. _____ hors de la salle de conférence «en raison de l'état d'énervement du demandeur. Mais ce n'était pas une escorte» (DO 48). L'appelant ne s'est du reste pas prévalu de témoignages d'autres personnes ou employés de l'intimée qui auraient pu confirmer ses dires. Au demeurant, la Cour ne saurait considérer que le fait de raccompagner un collaborateur qui vient de se faire licencier à son poste de travail pour reprendre ses affaires personnelles fait apparaître un congé comme abusif, d'autant plus s'il a accès à des données confidentielles ou qu'il pourrait commettre des actes nuisibles au bon fonctionnement de l'entreprise. L'appelant soutient ensuite que lorsqu'il est retourné chez l'intimée, le lendemain de son licenciement, afin d'obtenir une explication de la part de N. _____, il a fait face à un mur d'indifférence et de mépris. L'appelant relève également qu'en l'accusant, à tort, d'avoir proféré des menaces de mort à l'encontre des représentants de l'intimée, ces derniers ont dépassé le seuil limite. Il relève en outre qu'il est surprenant qu'une personne ayant fait l'objet de menaces graves ne porte pas plainte contre leur auteur (cf. appel, ch. 10, p. 5-6, ch. 13, p. 6-7, ch. 30, p. 13). L'après-midi même du jour de son licenciement, l'appelant s'est rendu une première fois sur son ancien lieu de travail afin d'obtenir des explications de la part de K. _____ (DO 45 et 47). Le lendemain, A. _____ s'est à nouveau rendu sur son lieu de travail pour avoir une discussion sur les motifs de son licenciement, alors même que K. _____ lui avait assuré la veille qu'il allait recevoir une lettre à ce propos (DO 45) et, en l'absence de K. _____, il s'est adressé au supérieur de ce dernier, N. _____ (DO 7, ch. 10; DO 31, ch. 10). L'intimée affirme que ce dernier n'était pas suffisamment au courant du dossier et qu'il l'a donc prié de s'adresser à K. _____, mais que A. _____ n'a pas supporté cette réponse, qu'il est entré dans une colère noire, qu'il a proféré de graves menaces contre la vie de N. _____ en faisant référence à ce qui pourrait lui arriver lorsqu'il faisait du vélo et qu'il l'a pris en photo sur son natel (DO 31 et 32, ch. 10 ; DO 47 et 48). L'appelant affirme quant à lui que N. _____ l'a fait attendre et a ensuite refusé de discuter avec lui, ce qui l'a «totalement désemparé et atterré», qu'il l'a alors pris en photo avec son natel et qu'il ne l'a pas menacé de mort mais qu'il lui a simplement dit, avant de partir, «N. _____, ce qui m'arrive pourrait fort bien vous arriver une fois. La roue tourne. Faites bien attention à vous» (DO 45). A. _____ a décrit ces événements de la manière suivante (DO 45): «N. _____ se trouvait dans la même salle de conférence. Je le voyais à travers un vitrage. Je me suis montré et il a fallu 15 à 20 minutes pour qu'il vienne m'ouvrir la porte. Je lui ai dit: «Bonjour N. _____, et je viens vous dire au revoir par la même occasion». Je lui ai dit que je n'avais pas pu discuter avec K. _____ et je lui ai demandé si on pouvait discuter trente secondes. Il m'a répondu: «Non». J'ai insisté et à ce moment-là, il s'est présenté devant moi, il est plus grand que moi, il avait une posture arrogante et méprisante. Je lui ai encore dit: «Ca fait

E. 34

ans que je travaille dans cette maison, vous n'avez pas deux minutes pour discuter avec moi ?» Il a réitéré son refus. J'étais totalement désemparé et atterré, et j'ai sorti mon portable et je l'ai pris en photo. Je réfute totalement l'avoir menacé de mort. Je lui ai dit: «N. _____, ce qui m'arrive pourrait fort bien vous arriver une fois. La roue tourne. Faites bien attention à vous». J'avais à peine fini ma phrase que N. _____ m'a interpellé pour me dire: «Vous

m'avez dit quoi?». Je pense qu'il n'a pas dû comprendre. Je suis parti à ce moment-là ». Après cet épisode, N._____ et K._____ se sont rendus à la police, laquelle a convoqué l'appelant et lui a fait effacer les photos de N._____ sur son natel. Ils n'ont finalement pas déposé de plainte pénale à l'encontre de A._____ (DO 45, 47). Mis à part les allégations de l'appelant qui ne sont confortées par aucun autre élément, il ne ressort pas de l'instruction de la cause que N._____ aurait adopté un comportement grossier, blessant, irrespectueux envers l'appelant ou qu'il l'ait provoqué de quelque manière que ce soit. En revanche, comme on l'a vu (cf. supra), il a été établi que A._____ était en état de choc, blessé et profondément touché par l'annonce de son

Tribunal cantonal TC Page 14 de 16 licenciement la veille, ce qui peut expliquer le fait qu'il ait pu mal interpréter le comportement de N._____, qui ne s'attendait pas à sa visite et a été surpris. Si l'on ne peut reprocher à N._____ un quelconque manque d'égard vis-à-vis de A._____, l'attitude et les mots que ce dernier admet avoir eus à l'égard de N._____ ne sont pas anodins et, comme l'a justement retenu le Tribunal (cf. décision attaquée, p. 11, 12), dans les circonstances qui étaient celles d'alors (entretien catastrophique durant la matinée de la veille; visite inopinée du demandeur au cours de l'après-midi de la veille), ils étaient clairement de nature à éveiller une crainte justifiée chez N._____. L'intervention de la police sollicitée par N._____ n'était donc pas disproportionnée et a d'ailleurs permis d'obtenir l'effacement de la photographie prise par A._____ de N._____ (DO 45). Enfin, l'appelant ne saurait tirer argument du fait que N._____ a refusé de déposer plainte contre lui (DO 47). En définitive, cet épisode ne fait aucunement apparaître le licenciement comme abusif. L'appelant soutient que les premiers juges auraient dû sanctionner le caractère abusif de la résiliation qui a été signifiée à un collaborateur âgé de 57 ans, qui a exercé son activité de manière consciencieuse depuis plus de 30 ans, sans que son travail n'ait souffert d'aucun avertissement, ni de remontrance (cf. appel, ch. 20, p. 9 et ch. 34, p. 14). En l'espèce, il est certes admis par la jurisprudence que l'employeur doit faire preuve d'égards accrus s'agissant du licenciement d'employés âgés en ce sens qu'il doit non seulement immédiatement informer le travailleur de son intention de résilier et lui donner l'occasion d'être entendu, mais il doit aussi chercher des solutions pour permettre la poursuite des rapports de travail. Cela étant, en l'espèce, l'appelant a été licencié non pas en raison de mauvaises prestations ou de difficultés ou de divergences avec ses collègues ou sa direction, mais bien en raison d'une restructuration de l'entreprise suite à sa reprise par l'intimée, soit pour des motifs économiques. Plusieurs autres employés ont d'ailleurs subi le même sort pour ce même motif. Etant donné que l'intimée résiliait le contrat de l'appelant en raison d'une restructuration, elle ne pouvait pas lui donner de chance de s'améliorer et de rester engagé, ou lui proposer un poste alternatif dans l'entreprise. Il n'incombait en outre pas à l'intimée d'adresser un avertissement à l'appelant, ni la qualité de son travail, ni son comportement n'étant la raison de son licenciement. L'appelant était du reste parfaitement conscient du fait que la reprise de l'entreprise par l'intimée allait engendrer des changements et des licenciements et qu'il n'avait pas le profil idéal pour son nouvel employeur, comme en témoigne le courrier qu'il a adressé à D._____ SA, le 31 mars 2015, avant la reprise de la société (cf. pièce 3 de la défenderesse). On ne voit en outre pas quelle autre mesure moins incisive l'intimée aurait pu prendre pour éviter le licenciement; au demeurant, l'appelant n'en propose aucune. De plus, selon la jurisprudence, les motifs économiques constituent le plus souvent un intérêt digne de protection de l'employeur permettant de contrecarrer l'intérêt évident de l'employé au maintien du contrat. Du point de vue de l'employé, un licenciement entraîne

inéluclablement une péjoration de la situation économique du travailleur, cette circonstance ne saurait toutefois à elle seule être déterminante, mais est susceptible de prévaloir lorsque le congé n'a pas de portée propre pour l'employeur, ce qui n'est pas le cas en l'espèce puisqu'il s'inscrit dans le cadre d'une restructuration économique de l'entreprise. Il convient de garder à l'esprit que quand bien même une protection accrue est accordée aux employés plus âgés, il n'existe toutefois pas de protection absolue contre le licenciement car cela remettrait fondamentalement en cause le principe du droit de résiliation. Le seul âge du collaborateur et le nombre de ses années de service ne permettent pas à eux seuls de fonder le caractère abusif d'un licenciement et ces éléments, de même que les conséquences économiques pour l'employé, ne sauraient faire obstacle à son licenciement. Ainsi, compte tenu du motif de licenciement invoqué par l'intimée, la résiliation s'avérait inévitable et on ne peut conclure qu'elle conduit à une disproportion des intérêts qui serait socialement choquante et abusive.

Tribunal cantonal TC Page 15 de 16 2.5.3 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 sans faire preuve des égards nécessaires, en portant atteinte à ses droits de la personnalité ou de manière inéquitable s'agissant des intérêts en présence, faisant ainsi apparaître la résiliation comme abusive. Que ce soit pris un à un ou appréciés conjointement, les différents éléments soulevés par l'appelant ne permettent en effet pas de tenir le licenciement litigieux pour abusif au sens de l'art. 336 CO. Par conséquent, l'appel doit être rejeté sur ce point et aucune indemnité à ce titre ne doit lui être allouée. 3. 3.1 L'appelant fait grief à l'autorité intimée d'avoir rejeté sa prétention en indemnité fondée sur l'art. 328 al. 1 CO en relation avec l'art. 49 CO compensant le tort moral consécutif à l'incapacité de travail causée par son licenciement abusif (cf. appel, ch. 21 à 23, p. 9). Ainsi, il allègue implicitement que c'est à tort que le Tribunal a examiné le bienfondé de cette prétention en relation avec des faits survenus avant le licenciement alors qu'il aurait dû examiner cette question en relation avec les faits survenus suite au licenciement. 3.2 Force est toutefois de constater qu'il ressort clairement de sa demande (ch. 24 à 28, p. 10) que A. _____ fondait sa prétention pour tort moral sur ses conditions de travail avant son licenciement, entre mai et juillet 2015, qu'il a décrites comme insoutenables. Il avait du reste produit une attestation médicale portant sur des troubles déclarés en juin 2015 (cf. pièce 25 du demandeur). Ces prétentions ont été examinées par le Tribunal et ont été considérées comme mal fondées (cf. décision attaquée, p. 13, 14). Conformément à l'art. 317 al. 1 CPC, l'appelant ne peut, au stade de l'appel, modifier le fondement de ses prétentions pour tort moral et soutenir qu'elles découlent non plus de ses conditions de travail, mais des circonstances du licenciement. Comme le relève à juste titre l'intimée (cf. réponse, ad. 22 et 23, p. 8), cette nouvelle motivation est tardive et donc irrecevable. Quoi qu'il en soit, dans la mesure où le caractère abusif du licenciement de l'appelant n'a pas été retenu, il ne peut se prévaloir d'une indemnité pour tort moral pour ce motif et cette conclusion doit être rejetée (arrêt TF 4A_487/2015 du 06 janvier 2016 consid. 6.2). Pour le surplus, l'appelant ne conteste pas le rejet, par le Tribunal, de ses prétentions pour tort moral fondées sur ses conditions de travail. Il n'y a pas lieu de revenir sur ce point qui est entré en force. Il s'ensuit le rejet de l'appel, dans la mesure de sa recevabilité. 4. 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). Compte tenu de l'issue de l'appel, les frais sont

mis à la charge de l'appelant. 4.1 Ils comprennent les frais judiciaires, qui sont fixés forfaitairement à CHF 5'000.-, et seront prélevés sur les avances de frais effectuées par l'appelant les 30 octobre 2017 (CHF 3'000.-) et 28 novembre 2017 (CHF 2'000.-). L'avance de frais de CHF 2'000.-, effectuée le 20 décembre 2017 par l'appelant, lui est restituée. 4.2 S'agissant des dépens de l'intimée, Me Denis Schroeter soutient avoir consacré à la défense de sa mandante 7 heures et 15 minutes en 2017 et 30 minutes en 2018 et réclame une somme de CHF 2'729.15, débours et TVA inclus. La Cour constate que cette liste de frais est correcte et correspond à des opérations justifiées. Le tarif de base de CHF 250.-/heure, sera toutefois majoré de 25.44 % en fonction de la valeur litigieuse de CHF 71'174.- (cf. annexe 2 du RJ). Ainsi, en

Tribunal cantonal TC Page 16 de 16 2017, les honoraires de Me Schroeter se montent à CHF 1'812.50 (7.25 x 250), auxquels il convient d'ajouter les débours par CHF 90.65 (5 % du montant des honoraires sans majoration; art. 68 al. 2 RJ), ainsi que CHF 461.10 (1'812.50 x 25.44 %) correspondant à la majoration des honoraires, et CHF 189.15 de TVA (8 %). Au total, les dépens de l'intimée pour les opérations effectuées en 2017 se montent à CHF 2'553.40. En 2018, les honoraires de Me Denis Schroeter se montent à CHF 125.- (0.5 x 250), auxquels il convient d'ajouter CHF 6.25 de débours (5 % du montant des honoraires sans majoration; art. 68 al. 2 RJ), CHF 31.80 (125 x 25.44 %) correspondant à la majoration des honoraires, et CHF 12.70 de TVA (7.7 %), ce qui porte le montant des dépens, pour 2018, à CHF 175.75. Partant, les dépens de l'intimée pour l'instance d'appel sont fixés au montant de CHF 2'729.15, TVA incluse. la Cour arrête: I. L'appel est rejeté dans la mesure de sa recevabilité. Partant, la décision du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Sarine du 4 septembre 2017 est confirmée. II. Les frais d'appel sont mis à la charge de A. _____. Les frais judiciaires dus à l'Etat sont fixés à CHF 5'000.-. Ils seront prélevés sur les avances de frais effectuées par A. _____ les 30 octobre 2017 (CHF 3'000.-) et 28 novembre 2017 (CHF 2'000.-). L'avance de frais de CHF 2'000.-, effectuée le 20 décembre 2017 par A. _____, lui est restituée. Les dépens d'appel de B. _____ AG dus par A. _____ sont fixés à CHF 2'729.15, TVA incluse. III. Notification. 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 7 mars 2018/say Le Président La Greffière-rapporteure

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