

# VD\_FINDINFO HC / 2018 / 1048 vom 21. November 2018

VD Tribunal cantonal, 2018-11-21, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2018\\_\\_\\_1048](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2018___1048)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2018 / 1048 du 21 novembre 2018

IT: VD\_FINDINFO HC / 2018 / 1048 del 21 novembre 2018

## Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE | 336 al. 1 CO, 336 al. 1 let. a CO, 336 al. 1 let. d CO

## Erwägungen

### E. 1.1

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

### E. 1.2

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

### E. 2

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

### E. 3.1

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

### E. 3.2

L'intéressé conteste que le témoignage de P. \_\_\_\_\_ ait été écarté au motif qu'il se fonderait uniquement sur son expérience au sein du W. \_\_\_\_\_ et non au sein de l'intimée. Il relève que ce témoin aurait répondu clairement positivement à la question de savoir si l'intimée faisait dépendre le paiement du bonus de la signature du rapport d'évaluation et soutient que les remarques du prénommé en relation avec la culture du W. \_\_\_\_\_ viseraient la culture interne au W. \_\_\_\_\_ dans son ensemble et s'appliqueraient dès lors à l'intimée. En l'espèce, si le témoin P. \_\_\_\_\_ a tout d'abord indiqué qu'« à sa

connaissance », l'intimée faisait dépendre le versement du bonus à la signature du rapport d'évaluation, il a immédiatement nuancé ces propos en précisant qu'il travaillait pour le W. \_\_\_\_\_ et non pour l'intimée, de sorte que les procédures pouvaient très bien être différentes (ad all. 148). Dès lors que ce témoin se fondait essentiellement sur son expérience au sein du W. \_\_\_\_\_ et non au sein de l'intimée, l'appréciation des premiers juges, pour lesquels l'allégué en question (« On relève ici que la défenderesse fait dépendre le versement du bonus de la signature du rapport d'évaluation... ») n'était dès lors pas établi, peut être confirmée. A cela s'ajoute que le témoin R. \_\_\_\_\_ a déclaré que le fait de ne pas signer l'évaluation n'influaient pas sur le paiement du bonus (PV p. 63 ad all. 175). Quant au fait que le témoin P. \_\_\_\_\_ ait indiqué que son expérience de travail au sein du W. \_\_\_\_\_ n'avait pas été très heureuse et que le harcèlement y était courant, que l'appelant détonnait avec la culture du W. \_\_\_\_\_ et avait été immédiatement catalogué en tant qu'anglais excentrique, que le W. \_\_\_\_\_ pouvait être une mauvaise place de travail et traiter ses employés assez brutalement et que n'importe quelle remarque indépendante était considérée comme de l'arrogance, ces déclarations n'ont pas été méconnues. Les premiers juges les ont cependant écartées au motif qu'elles étaient basées sur l'expérience de ce témoin au sein du W. \_\_\_\_\_ et non de l'intimée, ce qui est adéquat. On relèvera au demeurant que ces déclarations restent d'une part très générales, aucune constatation concrète n'ayant été faite relativement à l'appelant – sinon que celui-ci aurait été catalogué comme anglais excentrique – et d'autre part isolées, aucun autre élément au dossier ne les confirmant. Elles doivent au surplus être prises avec prudence, le témoin P. \_\_\_\_\_ ayant apparemment quitté le W. \_\_\_\_\_ en mauvais termes, qualifiant son expérience de peu heureuse.

### **E. 3.3**

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

### **E. 3.4**

S'agissant des autres témoignages, l'appelant ne remet pas en cause le fait que l'on puisse retenir les témoignages d'employés de l'intimée qui ont un lien contractuel avec celle-ci. Il considère en revanche que ces témoignages ne seraient pas concordants, en ce qui concerne la qualité de son travail, respectivement son comportement. Il fait par ailleurs valoir que ces témoignages ne seraient pas suffisamment concrets et précis sur les griefs qu'on pourrait lui imputer et qu'il n'existerait en particulier aucun élément spécifique justifiant son licenciement une semaine après son retour, alors qu'un délai de trois mois lui avait été imparti le 8 février 2011 pour améliorer son comportement. L'appréciation des témoignages étant étroitement liée aux griefs juridiques articulés, elle sera examinée ci-dessous (cf. infra consid. 4.3), en relation avec chacun de ces griefs.

### **E. 4.1**

L'appelant soutient avoir fait l'objet d'un licenciement abusif. Ce seraient avant tout des éléments liés à sa personnalité, à savoir son excentricité ou son désordre, qui auraient été à l'origine de son licenciement. Il soutient que sa maladie aurait été utilisée par son employeur pour justifier son licenciement. Il fait valoir un licenciement repréailles, donné en raison du fait qu'il avait demandé une clarification de ses objectifs. Il considère également que le congé serait abusif dans la mesure où l'employeur n'aurait pas exercé son droit avec des égards suffisants et/ou aurait joué double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi.

#### **E. 4.2.1**

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.1 ; ATF 127 III 86 consid. 2a). Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.1 ; ATF 130 III 699 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive ; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2), parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu (ATF 135 III 115 consid. 2.2 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2), lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2), lorsqu'il y a une disproportion évidente des intérêts en présence (ATF 132 III 115 consid. 2.4 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2) ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 132 III 115 consid. 2.4 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; sur le tout ATF 136 III 513 consid. 2.3). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4C.282/2006 du 1<sup>er</sup> mars 2007 consid. 4.3). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.4 ; ATF 131 III 535 consid. 4.3 ; ATF 130 III 699 consid. 4.1). Il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif ; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 130 III 699 consid. 4.1). Le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». De son côté, l'employeur ne peut pas rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1). Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié : si tel est le cas, le congé n'est pas abusif. La jurisprudence a précisé qu'en cas de pluralité de motifs, dont l'un au moins

s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (TF 4A\_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3 et 2.2.5 et les références citées).

#### **E. 4.2.2**

S'agissant des cas de congés abusifs prévus spécialement par la loi, l'art. 336 al. 1 let. d CO dispose que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (TF 4A\_102/2008 du 27 mai 2008 consid. 2, publié in PJA 2008 p. 1177). Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit (TF 4C 237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3). Il faut encore qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (TF 4C\_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3 ; TF 4C.229/2002 du 29 octobre 2002 consid. 3, publié in Pra 2003 n° 106 p. 574). Cette norme ne doit cependant pas permettre à un travailleur de bloquer un congé en soi admissible ou de faire valoir des prétentions totalement injustifiées (TF 4A\_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.3 ; TF 4C.247/1993 du 6 avril 1994 consid. 3a et les références citées). S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier ; il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au salarié (TF 4C.27/1992 du 30 juin 1992 consid. 3a, publié in SJ 1993 p. 360).

#### **E. 4.2.3**

Quant à l'art. 336 al. 1 let. a CO, il déclare abusif le congé donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison ait un lien avec le rapport de travail ou porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Cette disposition protectrice ne s'applique donc pas lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une « raison inhérente à la personnalité » au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (ATF 136 III 513 consid. 2.5 ; ATF 127 III 86 consid. 2b ; ATF 125 III 70 consid. 2c). Ainsi, il a été jugé que le congé n'était pas abusif lorsqu'il était donné au travailleur qui, en raison de son caractère difficile, crée une situation conflictuelle qui nuit notablement au travail en commun (ATF 136 III 513 consid. 2.5 ; ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 125 III 70 consid. 2c ; TF 4A\_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.4). Le licenciement d'un directeur d'une association présentant des troubles de la mémoire, un caractère brouillon et une certaine incapacité de décision nuisant gravement à la bonne marche de cette association et souffrant d'un état dépressif de longue durée, de sorte que celle-ci se trouvait, en fait privée de directeur, n'a pas non plus été considéré comme abusif (TF 4A\_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.6 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd., Berne 2014, p. 628).

#### **E. 4.2.4**

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

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

#### **E. 4.2.5**

S'agissant de la manière dont le congé est donné – qui peut constituer une atteinte aux droits de la personnalité –, il ne suffit pas, pour que le congé soit abusif, de constater que le comportement adopté n'était pas convenable ou qu'il était indigne des relations contractuelles (ATF 132 III 115 consid. 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2). La protection de la personnalité du travailleur et la prohibition des comportements contradictoires n'interdisent pas à l'employeur de changer d'avis ; ainsi, il a été jugé que le fait, pour l'employeur, d'avoir affirmé à son collaborateur qu'il ne serait pas licencié et de lui notifier son congé une semaine plus tard est un comportement qui n'est certes pas correct, mais qui ne rend pas, à lui seul, le congé abusif (ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A 309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.5 ; TF 4C.234/2001 du 10 décembre 2001 consid. 3b, publié in SJ 2002 I p. 389). Dans l'arrêt du 6 octobre 2010 précité, l'employeur avait imparté au recourant dans sa lettre d'avertissement un délai d'un mois pour améliorer la situation et la modification souhaitée n'était pas intervenue dans ce délai. Le travailleur était tombé malade – ce qui ne lui était pas imputable à faute – mais il en était résulté que, d'un point de vue objectif, la situation s'était plutôt péjorée pour l'employeur. Le Tribunal fédéral a considéré que la maladie de longue durée constituait, par rapport à la situation existant au moment de la lettre d'avertissement, un fait nouveau qui justifiait un réexamen de la situation. En décidant de résilier le contrat alors que son directeur était durablement absent, l'employeur n'avait pas adopté un comportement contradictoire ou contraire aux règles de la bonne foi (TF 4A\_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.6). Dans l'ATF 136 III 513, l'employé reprochait à l'employeur d'avoir adopté un comportement contradictoire, en lui impartissant un délai à fin septembre pour changer d'attitude et en le licenciant ensuite sans nouvel examen. Une maladie dans ce laps de temps constituait un fait inattendu qui justifiait un nouvel examen. Par ailleurs, l'employé n'avait pas admis les reproches qui lui étaient faits, mais avait adressé une réponse rédigée par un avocat, ce qui dénotait un incontestable raidissement de la situation. Estimant que la situation ne s'était pas améliorée comme espéré, l'employeur a licencié son employé. Le Tribunal fédéral a estimé qu'on ne saurait retenir que l'employeur aurait joué un double jeu et fait preuve de duplicité dès le début.

#### **E. 4.3**

En l'espèce, les premiers juges ont retenu qu'il ressortait des rapports d'évaluation de l'appelant pour les années 2009 et 2010, ainsi que des différents témoignages recueillis dans le cadre de la procédure, que les reproches formulés par l'intimée à l'appelant et qui avaient conduit à son licenciement avaient trait, d'une part, à ses compétences professionnelles, en particulier à son manque d'organisation, d'implication et de ponctualité et, d'autre part, à ses compétences sociales, la personnalité excentrique de l'appelant étant souvent perçue par ses collègues et ses supérieurs comme de l'arrogance voire un manque de respect à leur égard, et que ces problèmes organisationnels et comportementaux affectaient la qualité du travail de l'appelant ainsi que ses relations interpersonnelles avec ses collègues et supérieurs. Les

raisons pour lesquelles l'intimée avait décidé de mettre un terme au contrat de travail avaient ainsi un lien avec le rapport de travail, étant relevé que les exigences quant à la qualité du travail rendu et quant à l'autonomie attendue de la part de l'appelant étaient en adéquation avec les responsabilités inhérentes à son poste et avec sa formation d'avocat. Cette appréciation peut être confirmée. Rien ne permet en particulier de retenir que le congé aurait été donné en raison de la personnalité excentrique de l'appelant. En effet, si certains témoins ont évoqué cette excentricité, il ont aussi relevé que le fait d'être hors norme ne posait pas en soi un problème, mais que le désordre, notamment un bureau rempli d'affaires personnelles (des chaussures et un vélo) et de dossiers, pouvait être un problème si cela débordait sur l'entourage, le témoin U. \_\_\_\_\_ précisant qu'à la fin de son activité, certains dossiers de l'appelant avaient dû être repris « de A à Z » et leur contenu avait dû être remis à jour, l'intéressé n'ayant pas la même méthodologie au niveau du travail que celle qui prévalait au sein de l'entreprise (PV p. 51 ad all. 94). De même, le témoin O. \_\_\_\_\_ a déclaré, s'agissant de l'excentricité de l'appelant, qu'il avait atteint un point où un grand nombre de choses, pas seulement le vélo dans son bureau et son habillement, mais aussi ses relations avec les collègues et son attitude personnelle, généraient des conflits grandissants, son bureau étant dans un terrible désordre, l'appelant ne se présentant pas à certaines réunions et ne portant pas une attention soutenue dans les réunions auxquelles il participait et ne manifestant pas d'intérêt pour ce qui était dit, dessinant sur des papiers (PV p. 72 ad all. 83). Dans la mesure où – comme l'ont relaté les témoins U. \_\_\_\_\_ (PV p. 51 ad all. 97 et 98), Y. \_\_\_\_\_ (PV pp. 64-65 ad all. 78, 82 et 83 et p. 65 ad all. 97), O. \_\_\_\_\_ (PV p. 79 ad all. 97) et R. \_\_\_\_\_ (PV pp. 59-60 ad all. 83 et pp. 61-62 ad all. 97) – la personnalité excentrique du demandeur s'est manifestée comme de l'arrogance, voire un manque de respect à égard de ses collègues, elle était également en lien avec le travail. Il en découle que le congé n'a pas été donné en raison de la personnalité du demandeur, cette excentricité n'ayant été évoquée que dans la mesure où elle influait sur les rapports de travail. Le licenciement a au contraire été donné en raison du caractère insatisfaisant de ses performances. De même, aucun élément ne permet de retenir que la maladie de l'appelant aurait été utilisée par l'intimée pour justifier le licenciement. Les premiers juges ont retenu que l'intéressé ne démontrait pas – et n'alléguait d'ailleurs pas – que ses mauvaises performances professionnelles et ses problèmes de communication avec ses collègues, éléments qui sont à l'origine de son licenciement, proviendraient d'un « mobbing » à son encontre, ni que celui-ci serait constitutif d'une atteinte à sa personnalité, ce qui n'est pas contesté en appel. On ne peut dès lors pas retenir que l'intimée serait responsable de la maladie de l'appelant et qu'elle l'aurait utilisée pour justifier le licenciement. Rien ne permet de retenir non plus que les demandes de l'appelant tendant à la clarification de ses objectifs, ainsi que sa demande d'une rencontre avec O. \_\_\_\_\_, aient été la cause du licenciement, respectivement que le licenciement n'aurait pas été prononcé sans cela. Si le témoin O. \_\_\_\_\_ a indiqué qu'il avait interprété la demande de rendez-vous du 9 février 2011 comme une volonté de partir en procédure, il a également précisé que le fait que l'appelant le blâmait dans cette lettre n'était pas la raison du licenciement, celui-ci étant lié à la qualité du travail et au comportement de l'appelant (PV p. 83 ad all. 179). Enfin, contrairement à ce que plaide l'appelant, l'intimée n'a pas fait preuve de duplicité en donnant le congé, alors que le délai de trois mois qui lui avait été imparti pour atteindre les objectifs fixés n'était pas échu. Si les témoins n'ont pas invoqué de manquements concrets durant la période du 14 (date du retour de l'appelant après un congé maladie) au 21 mars 2011 (date du licenciement), ils ont cependant relevé, d'une part, que

les conséquences des manquements professionnels de l'appelant, relativement aux initiatives et décisions prises par ce dernier et aux problèmes survenus avec certains partenaires commerciaux en lien avec ces agissements et plus particulièrement le programme de « licensing international » que l'intéressé entendait mettre en place (témoin Y. \_\_\_\_\_, PV p. 66 ad all. 128), s'étaient aggravés (témoin O. \_\_\_\_\_, PV p. 81 ad all. 131) et, d'autre part, qu'après son retour, son comportement irrespectueux avait perduré (témoin O. \_\_\_\_\_, PV p. 82 ad all. 131), respectivement qu'il n'y avait pas eu le sérieux changement attendu (témoin U. \_\_\_\_\_, PV p. 52 ad all. 129), de sorte qu'il était apparu qu'il était évident que son travail ne s'améliorerait pas (témoin O. \_\_\_\_\_, PV p. 82 ad all. 131 et témoin U. \_\_\_\_\_, PV pp. 52-53 ad all. 131), que l'intimée a réalisé que le problème était plus grand que ce qu'elle avait imaginé (témoin O. \_\_\_\_\_, PV p. 82 ad all. 131) et qu'il n'était plus possible d'attendre l'échéance du délai de trois mois (témoin U. \_\_\_\_\_, PV pp. 52-53 ad all. 131). Ces témoignages ne sont pas infirmés, mais bien corroborés, dans une certaine mesure, par les déclarations du témoin R. \_\_\_\_\_, qui, tout en disant qu'elle ne pouvait pas répondre à titre personnel, n'ayant pas vu de ses propres yeux comment cela se passait, a pu répondre qu'il lui semblait que l'appelant n'avait pas fait d'effort à son retour de travail (PV p. 62 ad all. 125), ainsi que par celles de X. \_\_\_\_\_, entendu en qualité de partie, qui a précisé – même s'il n'était pas personnellement en charge du dossier – que le licenciement était survenu quelques jours après le retour de l'appelant, car la relation de travail avec son supérieur s'était dégradée au point que la relation de confiance entre eux avait été rompue (PV p. 47 ad all. 151). Dans ces circonstances, l'employeur n'a pas agi de manière contraire à la bonne foi, le seul fait de changer d'avis n'étant pas à lui seul constitutif de congé abusif. C'est finalement en vain que l'appelant se plaint de ce que les objectifs qu'il aurait dû atteindre durant le délai de trois mois ne lui aient pas été précisés. Comme le témoin U. \_\_\_\_\_ l'a précisé lors de la séance du 8 février 2011, l'appelant ne pouvait pas être continuellement « micro-managé » et devait être responsable de son travail, de sa gestion et de ses décisions (cf. supra let. C ch. 16). Il ressort d'ailleurs des témoignages concordants d'O. \_\_\_\_\_ et d'U. \_\_\_\_\_ que l'appelant avait un descriptif des tâches auquel il pouvait se référer et que son cahier des charges était clairement défini, de sorte qu'il n'était pas nécessaire de lui donner de plus amples explications (témoin O. \_\_\_\_\_, PV pp. 82-83 ad all. 176 et témoin U. \_\_\_\_\_, PV pp. 49-50 ad all. 78) et que les instructions données étaient suffisamment claires (témoin U. \_\_\_\_\_, PV p. 50 ad all. 78). C'est d'autant plus le cas au vu des responsabilités inhérentes à son poste, qui impliquaient un haut degré d'autonomie, ainsi que de sa formation d'avocat.

### **E. 5.1**

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

### **E. 5.2**

Vu l'issue de l'appel, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 830 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant (art. 106 al. 1 CPC). Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance dès lors que l'intimée n'a pas été invitée à se déterminer.