

# **VD\_FINDINFO HC / 2020 / 729 vom 29. Oktober 2018**

VD Tribunal cantonal, 2018-10-29, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2020\\_\\_\\_729](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2020___729)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2020 / 729 du 29 octobre 2018

IT: VD\_FINDINFO HC / 2020 / 729 del 29 ottobre 2018

## **Regeste**

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL} |  
328 al. 1 CO, 336 al. 1 let. a CO, 336 al. 1 let. d CO, 336a al. 1 CO, 336a al. 2 CO

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable contre les décisions finales de première instance pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]). L'appel doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

### **E. 1.2**

En l'espèce, les motifs du jugement entrepris ayant été notifiés à l'appelant le 1<sup>er</sup> mai 2020, l'appel a été interjeté en temps utile. Il est en outre formé par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale de première instance dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 francs. Partant, l'appel est recevable.

### **E. 2**

et les références).

### **E. 2.5**

et réf. cit.). On ne peut pas 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. 3**

L'appelant se plaint d'une constatation inexacte des faits et requiert le complètement du jugement sur les points suivants :

#### **E. 3.1**

L'état de fait ne fait pas mention du parcours de l'appelant au sein de l'intimée, de son entregent et de ses qualités professionnelles, pourtant reconnues par la clientèle et par sa hiérarchie. Ces éléments ressortent effectivement des pièces 12, 12bis et 13 et l'intimée a admis l'allégué 19 de la demande selon lequel le professionnalisme de l'appelant était apprécié tant des médecins que des patients et des clients. L'état de fait a donc été complété dans ce sens.

### **E. 3.2**

; TF 40.121/2001 du 16 octobre 2001, consid. 3b). Si l'employé parvient à faire apparaître les motifs invoqués par l'employeur comme non réels, et si, en plus, le motif véritable du licenciement est établi, c'est bien ce motif-ci qui est déterminant pour juger du caractère abusif ou non de la résiliation. Le fait que les motifs avancés par l'employeur étaient des prétextes ne revêt alors plus aucune pertinence. En particulier, un licenciement signifié pour un motif, par hypothèse licite, ne saurait devenir abusif parce que l'employeur a invoqué –faussement – d'autres motifs (TF 40.282/2006 du 1er mars 2017 consid. 4.3). 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 (TF 40.87/1993 du 11 novembre 1993 consid. 2c, publié in SJ 1995 p. 798 ; TF 40.91/2000 du 23 novembre 2001 consid. 2b ; TF 4A\_316/2012 du 1er novembre 2012 consid. 2.1, in SJ 2013 1193).

### **E. 3.3**

Les faits du jugement entrepris ne mentionnent pas non plus que lors de l'épisode du 25 juin 2018, l'appelant n'a fait que se conformer aux recommandations de son supérieur hiérarchique, L.\_\_\_\_\_ en évitant tout contact avec S.\_\_\_\_\_. Ces éléments ressortent effectivement du témoignage de L.\_\_\_\_\_ et l'état de fait a pu être complété en ce sens. Selon l'appelant, il convient en outre de compléter l'état de fait sur la question des excuses qu'il a adressées par courriel du 26 juin 2018 à S.\_\_\_\_\_ en précisant qu'il avait rédigé ce courriel mû par la volonté d'apaiser la situation, bien que n'ayant rien à se reprocher. L'appelant a offert de prouver cette allégation (all. 37) par la pièce 14, soit le courriel en question, qui ne fait cependant pas mention de ces circonstances. Il n'y a dès lors pas lieu de compléter l'état de fait sur ce point.

### **E. 3.4**

L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir retenu un délai de deux semaines entre la divulgation de l'information à H.\_\_\_\_\_ concernant son licenciement et l'entretien de celle-ci avec sa supérieure, délai qui aurait été préjudiciable à l'état psychologique de la prénommée. Ce délai ne serait pas en accord avec les propos de H.\_\_\_\_\_ qui a déclaré lors de son audition : « j'ai discuté avec ma supérieure hiérarchique en juin soit quelques jours après avoir discuté avec M. K.\_\_\_\_\_ » . Dans la mesure où cela ressort effectivement du témoignage de la principale intéressée, l'état de fait a été précisé dans ce sens.

### **E. 3.5**

L'appelant se plaint également du fait que le jugement entrepris ne mentionne pas qu'R.\_\_\_\_\_ a demandé à H.\_\_\_\_\_ un compte-rendu écrit des propos échangés avec l'appelant, lequel lui a été transmis le 31 juillet 2018. Ce compte-rendu a été produit par l'intimée à l'appui de sa réponse du 10 juillet 2019 ; il y est indiqué que ce compte-rendu des « faits qui se sont passés dans le courant du mois de juin (sauf erreur le 18) impliquant M. K.\_\_\_\_\_ », adressé à R.\_\_\_\_\_, l'est à sa demande. Il a dès lors été fait mention de cette circonstance dans l'état de fait, ainsi que de la teneur de ce courriel.

### **E. 3.6**

Selon l'appelant, les faits du jugement entrepris auraient dû mentionner qu'il avait été fortement affecté par son licenciement après plus de sept années passées au service de l'intimée, qu'il avait été en incapacité totale de travail du 20 août au 23 septembre 2018 pour maladie et qu'il avait dû attendre plus de deux mois avant d'obtenir un certificat de travail intermédiaire conforme du point de vue formel. L'incapacité de travail de l'appelant est attestée par le certificat médical produit à l'appui de sa demande. Il y a donc lieu de compléter l'état de fait dans ce sens. Quant à la délivrance d'un certificat de travail intermédiaire conforme aux exigences légales et jurisprudentielles, il ressort des pièces produites (P. 18 à 20, 22, 23 et 25) que le conseil de l'appelant a dû la réclamer à plusieurs reprises, la dernière fois le 26 septembre 2018, et que l'appelant s'est vu en définitive délivrer un certificat final de travail le 8 octobre 2018. L'état de fait a donc également été complété dans ce sens.

#### **E. 4.1**

L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir considéré que le congé qui lui a été donné n'était pas abusif.

#### **E. 4.2.1**

Selon l'art. 335 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (al. 1). La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 2). En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions du congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; TF 4A\_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Est notamment 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). 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 ; TF 4A\_42/2018 précité consid. 3.1). L'énumération visée par l'art. 336 CO, qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail, n'est toutefois pas exhaustive. La jurisprudence admet en effet d'autres situations constitutives d'un tel abus, lesquelles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (TF 40.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.1 et les réf. citées). Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (ATF 125 III 70 consid. 2b). Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.1 à 2.5, JdT 2006 I 152 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2, JdT 2006 I 194). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4C.282/2006 du 1er mars 2007 consid. 4.3).

#### **E. 4.2.2**

Afin de pouvoir dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4A\_408/2010 du 7 octobre 2010 consid. 2.3). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.3 ; ATF 130 III 699 consid. 4.1). En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), la preuve du caractère abusif d'un licenciement incombe en principe à celui à qui le congé a été donné. En ce domaine, la jurisprudence a cependant tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a prononcé le licenciement. Selon le Tribunal fédéral, 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 » (TF 4A\_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2 ; TF 4A\_217/2016 consid. 4.1 ; ATF 130 III 699 consid. 4.1, JdT 2006 I 193 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4e éd., Berne 2019, pp. 805-806). 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 ; TF 4C.27/1992 du 30 juin 1992, publié in SJ 1993 p. 360, consid. 3a, confirmé in TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003, consid.

#### **E. 4.3**

L'appelant considère que l'intimée n'est pas arrivée à démontrer que ce sont bien les propos qu'il a tenus à sa collègue et non les incidents qui l'ont opposé à S. \_\_\_\_\_ qui sont à l'origine de son licenciement. Il relève que les premiers juges se sont bornés à vérifier si le motif invoqué par l'intimée à l'appui du licenciement de l'appelant était mensonger, alors que la réelle question n'était pas de savoir si l'épisode relatif à H. \_\_\_\_\_ avait existé ou non mais de déterminer si le motif invoqué à l'appui du licenciement de l'appelant n'était qu'un prétexte pour couvrir le véritable motif de licenciement qui, lui, était illicite. L'appelant reproche ainsi aux premiers juges de ne pas avoir pris en compte le contexte général de l'entreprise et de n'avoir pas examiné la question de savoir si le motif évoqué par l'employeur à l'appui de ce licenciement était de nature, dans la culture de cette entreprise et compte tenu du parcours de l'appelant, à aboutir à son licenciement. Si l'on se fie aux témoignages du dossier, notamment ceux de L. \_\_\_\_\_ et de Z. \_\_\_\_\_, il apparaît que le comportement reproché à l'appelant n'était pas de nature à justifier le licenciement d'un employé donnant par ailleurs entièrement satisfaction depuis sept ans. Les faits reprochés à l'appelant ont certes existé et le motif invoqué par l'intimée pour justifier le licenciement de l'appelante n'est pas mensonger. On peut cependant sérieusement douter qu'ils constituent la véritable raison pour laquelle l'appelant s'est vu licencier. Il ressort en effet du témoignage de l'appelant, confirmé sur ce point par la déposition de H. \_\_\_\_\_ et celle de Z. \_\_\_\_\_, que les faits litigieux se sont déroulés dans un climat tendu en ce qui concerne l'emploi au sein de [...], notamment s'agissant du personnel de la réception et de la restauration. Les rumeurs concernant les licenciements au sein de l'intimée allaient à cette époque bon train et leur propagation ne semble pas être le seul fait de l'appelant. Celui-ci a ainsi expliqué avoir reçu l'information du futur licenciement de H. \_\_\_\_\_ par son propre supérieur hiérarchique, L. \_\_\_\_\_, qui a toutefois contesté avoir eu connaissance du fait que H. \_\_\_\_\_ allait être licenciée. L. \_\_\_\_\_ a en revanche indiqué avoir été informé du licenciement de Z. \_\_\_\_\_ par P. \_\_\_\_\_ et en avoir ensuite discuté avec l'appelant.

De son côté, H. \_\_\_\_\_ a indiqué dans son courrier électronique du 31 juillet 2020 à R. \_\_\_\_\_ qu'à la question de savoir d'où l'appelant tenait l'information de son licenciement, celui-ci lui avait répondu qu'P. \_\_\_\_\_ l'avait dit à L. \_\_\_\_\_.

Contrairement à l'appelant, L. \_\_\_\_\_ n'a pas été licencié pour avoir colporté des rumeurs concernant le licenciement de Z. \_\_\_\_\_ et il ne s'est pas non plus vu notifier un avertissement pour un comportement similaire à celui de l'appelant. Pire encore, si l'appelant s'est adressé une fois à H. \_\_\_\_\_ pour évoquer son licenciement, L. \_\_\_\_\_ l'a fait à plusieurs reprises en ce qui concerne le licenciement de Z. \_\_\_\_\_, celle-ci ayant déclaré qu'il l'en avait informée et qu'il lui demandait tous les jours ce qu'elle faisait encore là. Si effectivement l'appelant a maladroitement colporté à H. \_\_\_\_\_ une rumeur en lui indiquant qu'elle serait congédiée, il n'est cependant pas le seul à avoir agi de la sorte, mais le seul à avoir été congédié, alors même que L. \_\_\_\_\_ mais également P. \_\_\_\_\_ étaient cités dans le courriel que H. \_\_\_\_\_ a adressé à R. \_\_\_\_\_ le 31 juillet 2018. On en déduit que le motif invoqué par l'intimée ne constitue pas le véritable motif du licenciement de l'appelant mais que celui-ci est en réalité lié aux événements des 12 et 25 juin 2018 qui ont opposé l'appelant et S. \_\_\_\_\_, dépeint par L. \_\_\_\_\_, Z. \_\_\_\_\_ et R. \_\_\_\_\_ comme une personnalité importante et puissante, dotée d'un caractère particulier et pouvant s'adresser aux collaborateurs de manière abrupte. Ceci est d'autant plus plausible que selon L. \_\_\_\_\_, depuis l'altercation que l'appelant avait eue au restaurant avec S. \_\_\_\_\_, il avait eu le sentiment que cela allait être compliqué pour l'appelant et que le véritable motif de licenciement de celui-ci était le fait qu'il s'était « grillé » dans l'entreprise à la suite de cet épisode.

#### **E. 4.4**

Le motif évoqué par l'intimée pour le congé n'est ainsi pas digne de protection et il reste à examiner si, sans le motif avancé, le contrat aurait tout de même été résilié.

##### **E. 4.4.1**

A teneur de l'art. 336 al. 1 let. d CO, 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. Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit et qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (art. 328 CO) (TF 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1; TF 4A\_18/2018 du 21 novembre 2018 consid. 3.1). Cela étant, les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (TF 4A\_401/2016 précité, consid. 5.1.3; TF 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.1). Déterminer s'il existe un rapport de causalité naturelle est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6 p. 517 in fine). Le congé peut aussi être abusif parce qu'il a été donné en violation des droits de la personnalité du travailleur (ATF 136 III 513 consid. 2.3). L'employeur doit en effet 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.

#### **E. 4.4.2**

Aux termes de l'art. 336a al. 2 CO, l'indemnité pour licenciement abusif est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances. Pour fixer l'indemnité au sens de l'art. 336a CO, le juge jouit d'un large pouvoir d'appréciation (cf. art. 4 CC) qui n'est limité que dans la mesure où il ne peut allouer au maximum qu'un montant correspondant à six mois de salaire (TF 4A\_194/2011 du 5 juillet 2011 consid. 7.2 ; ATF 119 11 157 consid. 2a, JdT 1994 I 293). Selon la jurisprudence, il faut notamment prendre en considération dans ce cadre la gravité de la faute commise par l'employeur, une éventuelle faute concomitante du travailleur, la gravité de l'atteinte à sa personnalité, son âge, la durée et l'intensité de la relation de travail, les effets du licenciement et les difficultés de réinsertion dans sa vie économique (ATF 123 III 391 consid. 3, JdT 1998 I 126 ; ATF 123 III 246 consid. 6a, JdT 1998 I 300 ; TF 4A\_31/2017 du 17 janvier 2018 consid. 3).

#### **E. 4.4.3.1**

En l'espèce, il convient de revenir sur la chronologie des événements, telle qu'elle ressort de l'état de fait : le premier épisode impliquant l'appelant et S. \_\_\_\_\_ a eu lieu le 12 juin 2018 lorsque celui-ci est venu manger au service de midi. En désaccord avec l'addition que lui présentait l'appelant à l'issue du repas, S. \_\_\_\_\_ s'est emporté contre l'appelant et a jeté en l'air l'addition ainsi qu'un stylo. Selon L. \_\_\_\_\_, qui était le supérieur hiérarchique de l'appelant et présent au moment des faits, celui-ci est demeuré calme et n'a pas bronché, son comportement ne prêtant ainsi pas le flanc à la critique. On ne saurait en dire autant de celui de S. \_\_\_\_\_, qui a manqué d'égards envers l'appelant en le prenant à parti sans ménagement et de surcroît de manière injustifiée puisque L. \_\_\_\_\_ a confirmé que l'appelant n'avait commis aucune erreur s'agissant du prix du repas, ajoutant que ce n'est pas l'appelant qui avait mal agi, mais S. \_\_\_\_\_. Alors même que ce comportement portait atteinte à la personnalité de l'appelant et que celui-ci s'en est plaint dès le lendemain lors d'une discussion qu'il a eue avec L. \_\_\_\_\_ et R. \_\_\_\_\_, ceux-ci se sont limités à imaginer des stratégies afin de désamorcer le conflit et tenter d'arranger les choses, sans toutefois rappeler S. \_\_\_\_\_ à un comportement plus correct. Le 25 juin 2018, S. \_\_\_\_\_ est à nouveau venu prendre le repas de midi au restaurant « [...] ». Il s'est ensuite plaint auprès de R. \_\_\_\_\_ de ce que l'appelant ne l'avait ni salué, ni approché pendant tout son repas, en l'ignorant volontairement. En réalité, l'appelant n'a pas manqué de saluer l'intéressé ; il s'est pour le surplus tenu à l'écart de S. \_\_\_\_\_ conformément aux instructions que lui avait données L. \_\_\_\_\_ à la suite des événements du 12 juin 2018, ce qui ressort du témoignage de L. \_\_\_\_\_. Ce nonobstant, l'appelant s'est vu convoquer par R. \_\_\_\_\_ et L. \_\_\_\_\_ à un entretien le 28 juin 2018, au cours duquel il s'est vu communiquer un avertissement faisant état en substance de son comportement irrespectueux et de son manque de considération envers S. \_\_\_\_\_ lors des épisodes du 12 juin, puis du 25 juin 2018. L'intimée fait grand cas du fait que cet avertissement n'aurait pas été formellement notifié à l'appelant. Ce document lui a néanmoins été soumis lors de l'entretien du 28 juin 2020, puisque l'appelant l'évoque dans son courriel du 2 juillet 2018

et indique avoir refusé de le signer dans son courriel du 3 juillet 2020 et que par ailleurs l'intimée soutient dans son courriel du même jour que l'appelant n'a pas contesté le contenu de l'avertissement lors de cet entretien. Il témoigne de l'inadéquation des mesures prises par les supérieurs hiérarchiques de l'appelant dans la gestion du conflit l'opposant à S. \_\_\_\_\_, au détriment de la protection de la personnalité de l'appelant, alors qu'ils savaient ou auraient dû savoir que les accusations de S. \_\_\_\_\_ à son encontre étaient injustifiées. Il ressort en effet du témoignage de L. \_\_\_\_\_ que l'appelant a bel et bien salué l'intéressé et qu'il s'est borné au demeurant à respecter les instructions de son supérieur direct en ce qui concerne le service de S. \_\_\_\_\_. Lors de son audition, L. \_\_\_\_\_ a d'ailleurs confirmé qu'il n'adhérait pas au contenu de cet avertissement car il n'avait rien à reprocher à l'appelant et qu'il estimait cet avertissement infondé. Quant à R. \_\_\_\_\_, il a indiqué que la version exposée par l'appelant lors de l'entretien du 28 juin l'avait poussé à douter du bien-fondé de l'avertissement. Par courriers électroniques des 2 et 3 juillet 2018 adressé à R. \_\_\_\_\_, l'appelant a requis que sa personnalité soit protégée face au comportement irrespectueux et aux accusations infondées de S. \_\_\_\_\_. L'intimée n'a pas donné suite à cette demande. Peu après, le 6 juillet 2018, elle a résilié le contrat de travail de l'appelant pour avoir délibérément transmis à une collègue de travail une information erronée qui l'avait placée dans une détresse émotionnelle importante et avoir ainsi violé son devoir de fidélité et rompu le lien de confiance que les parties entretenaient. Compte tenu de l'ensemble des circonstances évoquées ci-dessus, la Cour de céans retient que le véritable motif du licenciement de l'appelant était bien lié aux événements des 12 et 25 juin 2018 et que les faits ayant donné lieu à son licenciement ne constituaient qu'un prétexte pour se débarrasser de lui, l'intimée préférant s'épargner un conflit de personnes et mettre fin aux revendications de l'appelant plutôt que de déplaire à S. \_\_\_\_\_. Cette situation est constitutive d'un licenciement abusif. L'appelant a ainsi droit au paiement d'une indemnité (art. 336a al. 1 CO).

#### **E. 4.4.3.2**

L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances ; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336a al. 2 CO). En l'espèce, il convient, au vu de la durée des rapports de travail, de l'atteinte portée à la personnalité de l'appelant, ainsi que des effets économiques du licenciement – l'appelant n'étant engagé dans le cadre de son nouvel emploi qu'à 50% –, de fixer l'indemnité à quatre mois de salaire. Durant les mois de janvier 2017 à juin 2018, le salaire brut total versé à l'appelant s'est monté à 95'878 fr., soit un salaire mensuel brut moyen de 5'326 fr. 55 (95'878 : 18). L'indemnité pour licenciement abusif sera en conséquence arrêtée à un montant arrondi à 21'300 fr. (5'326.55 x 4).

#### **E. 5.1**

En définitive, l'appel doit être partiellement admis et le jugement réformé dans le sens des considérants qui précèdent. Conformément à l'art. 339 al. 1 CO, les intérêts moratoires courent dès le 12 octobre 2018, les rapports de travail ayant pris fin le 11 octobre 2018.

#### **E. 5.2**

Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais – soit les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). L'art. 106 al. 1 CPC prévoit que les frais sont mis à la charge de la partie succombante. A teneur de l'alinéa 2 de cette disposition, lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain

de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause. L'art. 106 al. 2 CPC suppose une répartition des frais judiciaires et des dépens en fonction de l'issue du litige comparé avec les conclusions prises par chacune des parties (TF 4A\_226/2013 du 7 octobre 2013 c. 6.2, RSPC 2014 p. 19 ; Colombini, Code de procédure civile, Condensé de la jurisprudence fédérale et vaudoise, n. 2.2 ad art. 106 CPC). Cette disposition confère au juge un large pouvoir d'appréciation. Il peut en particulier prendre en compte l'importance des conclusions sur lesquelles gagne une partie dans l'ensemble du litige, comme du fait qu'une partie gagne sur une question de principe, sinon sur la quotité (ibid., n. 2.1 ad art. 106 CPC). En l'espèce, l'appelant obtient gain de cause sur le principe de l'indemnité pour licenciement abusif. Il perd en revanche sur la question de la quotité de cette indemnité, puisqu'il obtient un montant de 21'300 fr. sur les 30'000 fr. réclamés. Les frais seront donc répartis à raison d'un cinquième à la charge de l'appelant et de quatre cinquièmes à la charge de l'intimée. La charge des dépens ayant été évaluée en première instance à 2'500 fr., les dépens mis à la charge de l'intimée seront arrêtés à 1'500 fr. (2000 – 500).

### **E. 5.3**

Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance, la procédure étant gratuite en matière de litiges relevant d'un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC). Vu l'issue du litige, l'intimée versera à l'appelant des dépens partiels de deuxième instance, arrêtés également à 1'500 fr. (art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

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