

# VD\_FINDINFO HC / 2022 / 482 vom 19. Juli 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-07-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2022\\_\\_\\_482](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2022___482)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2022 / 482 du 19 juillet 2022

IT: VD\_FINDINFO HC / 2022 / 482 del 19 luglio 2022

## Regeste

RÉSILIATION ABUSIVE, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL}, ADMISSION DE LA DEMANDE | 336 CO, 336a al. 1 CO, 336a al. 2 CO

## Erwägungen

### E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]) 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 aI. 2 CPC). Ecrit et motivé, l'appel 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 aI. 1 CPC).

### E. 1.2

Formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al.

### 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 (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A\_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A\_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4).

### E. 3.1

L'appelant fait valoir en premier lieu une appréciation inexacte des faits. Il invoque son droit à la preuve, en revenant sur le refus d'entendre le témoin B.\_\_\_\_\_, qui aurait « indéniablement apporté à cette affaire un éclairage très différent » sur la situation avant l'arrivée de K.\_\_\_\_\_. L'appelant reproche aussi aux premiers juges d'avoir écarté les faits pertinents de l'audition de Q.\_\_\_\_\_. Il se réfère également au courrier du 8 novembre 2017 de l'apprentie H.\_\_\_\_\_, aux messages échangés avec O.\_\_\_\_\_ et au courrier du 8 avril 2020 du Dr Z.\_\_\_\_\_, qui ne figurent pas dans le jugement litigieux, pour justifier l'existence d'un licenciement abusif.

### E. 3.2.1

Concernant tout d'abord l'audition de B.\_\_\_\_\_, l'appelant invoque que l'autorité précédente aurait dû entendre ce témoin au sujet des « nombreux dysfonctionnements graves » retenus par les premiers juges, avant l'arrivée du nouveau chef de cuisine,

dysfonctionnements qui auraient justifié les changements apportés dans les cuisines de l'intimée. Il relève que deux des témoins entendus travailleraient toujours pour l'intimée. L'autorité précédente a entendu O.\_\_\_\_\_, cuisinier travaillant au moment de son audition pour le compte de l'intimée, Q.\_\_\_\_\_, ancienne cuisinière de l'intimée, et V.\_\_\_\_\_, enseignant en cuisine, ne travaillant plus au moment de son audition pour le compte de l'intimée. Parmi les cuisiniers entendus, deux ne travaillaient donc plus pour le compte de l'intimée, tout comme B.\_\_\_\_\_ dont le témoignage a été requis. Sur la base de cette configuration, le refus de l'autorité de première instance pouvait se justifier, par appréciation anticipée des preuves, ce d'autant plus que l'appelant a été en mesure d'apporter d'autres moyens de preuve pour appuyer son argumentation concernant la situation en cuisine, comme la production des messages d'O.\_\_\_\_\_, la lettre adressée le 8 novembre 2017 par l'apprentie H.\_\_\_\_\_ à la DGEP ou encore le rapport du 8 avril 2020 du Dr Z.\_\_\_\_\_. Quant au témoignage écrit de B.\_\_\_\_\_, à supposer recevable (cf. Colombini, Code de procédure civile, Condensé de la jurisprudence fédérale et vaudoise, Lausanne 2018, n. 5 ad art. 169 CPC et les réf. citées), sa production ne serait pas déterminante, au vu de l'issue du litige (consid.

### **E. 3.2.2**

S'agissant du témoignage de Q.\_\_\_\_\_, l'appelant se réfère à différents passages des déclarations de celle-ci, qui vont dans le sens de ses allégations, soit les réponses qu'elle a formulées aux allégués 51, 52 et 53 lors de son audition. Or, le jugement entrepris fait précisément état des réponses du témoin aux allégués en question. Seule la réponse à l'allégué 52 a été mal retranscrite dans le jugement querellé concernant le fait que l'appelant avait eu du mal à s'adapter selon Q.\_\_\_\_\_, le jugement attaqué retenant le contraire. L'état de fait ci-avant a été modifié en conséquence.

### **E. 3.2.3**

Concernant les pièces produites qui ne figurent pas dans le jugement litigieux, soit les messages échangés entre l'appelant et O.\_\_\_\_\_, le courrier du 8 novembre 2017 de l'apprentie H.\_\_\_\_\_ et le rapport du 8 avril 2020 du Dr Z.\_\_\_\_\_, l'appelant s'y réfère à juste titre dans son appel, dès lors que ces pièces et les faits qui en découlent sont propres à influencer sur l'issue de la cause. Par conséquent, les premiers juges les ont ignorés à tort au vu des éléments qui suivent (consid. 4 infra ) et il en a été tenu compte dans la mesure utile dans la partie en fait ci-dessus.

## **E. 4**

infra ). Ce premier grief doit dès lors être écarté.

### **E. 4.1**

Dans un second grief, l'appelant fait valoir que son licenciement serait abusif du fait que l'intimée n'aurait pas cherché à désamorcer le conflit qui existait entre lui et le chef de cuisine K.\_\_\_\_\_. De plus, l'existence de manquements professionnels de sa part ne serait pas établie.

#### **E. 4.2.1**

Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). 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 fin au contrat unilatéralement 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). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive, soit notamment lorsque le congé est donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, 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). La liste de l'art. 336 al. 1 et 2 CO n'est pas exhaustive ; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi ; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; parmi d'autres : TF 4A\_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3).

#### **E. 4.2.2**

La manière dont le congé est donné peut aussi 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. Si l'employeur porte une grave atteinte à la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, celle-ci doit être considérée comme abusive ; un comportement simplement inconvenant ne suffit pas (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A\_245/2019 du 9 janvier 2020 consid. 4.2). Le caractère abusif est en principe retenu lorsque le motif invoqué n'est qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'est pas constatable (ATF 130 III 699 consid. 4.1 in fine ; cf. aussi ATF 138 III 59 consid. 2.1 en matière de bail ; TF 4A\_333/2018 du 4 septembre 2019 consid. 3.3.1). Ainsi, l'abus pourra résider dans l'exploitation par l'employeur qui résilie de sa propre violation du devoir imposé par l'art. 328 CO de protéger la personnalité du travailleur (ATF 125 III 70 consid. 2a). Par exemple, lorsqu'une situation conflictuelle sur le lieu de travail nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à l'un des employés en cause est abusif si l'employeur ne s'est pas conformé à l'art. 328 CO en prenant préalablement toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 125 III 70 consid. 2c ; cf. également ATF 136 III 513 consid. 2.5 et 2.6). De même, un licenciement motivé par une baisse des prestations du travailleur est abusif si celle-ci est la conséquence d'un harcèlement psychologique toléré par l'employeur en violation de l'art. 328 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a ; TF 4A\_166/2019 du 20 mars 2019 consid. 3.2). S'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à ce travailleur n'est pas abusif, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. Cette exigence repose sur le devoir de l'employeur de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs. L'abus réside alors dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels. En effet, après avoir laissé une situation conflictuelle s'envenimer parmi ses salariés sans prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, l'employeur se prévaut du fait que l'ambiance est devenue préjudiciable au travail dans l'entreprise pour licencier le salarié apparaissant, en raison de son caractère difficile, comme un fauteur de troubles. La question de savoir si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour désamorcer le conflit avant d'en arriver à la résiliation relève du droit, car elle revient à examiner si l'employeur s'est conformé aux devoirs que lui impose l'art. 328 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 125 III 70 consid. 2c ; TF 4A\_390/2020 du 1<sup>er</sup> février 2022 consid. 3.1.1 et l'arrêt cité). De même, est abusif le licenciement prononcé par un employeur

dont il est avéré qu'il voulait se débarrasser à tout prix d'un collaborateur et a agi par pure convenance personnelle, sans parvenir à démontrer l'existence de manquements professionnels de la part de l'employé (TF 4A\_203/2007 du 10 octobre 2007 consid. 3 et 7). Le licenciement est abusif lorsque l'employé est licencié, après l'échéance du délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO, en raison d'une incapacité de travail persistante consécutive à des actes de harcèlement imputables à l'employeur (TF 4A\_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.2 ; TF 4A\_329/2011 du 11 octobre 2011 consid. 5 ; Wyler/Heinter, Droit du travail, 4 e édition, Berne 2019, p. 810).

#### **E. 4.2.3**

En vertu de l'art. 328 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes (al. 1). Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (al. 2). Le devoir de l'employeur de protéger la personnalité de ses employés lui impose notamment d'intervenir pour apaiser un conflit. Il a notamment le devoir de prendre les mesures que l'on peut raisonnablement attendre de lui pour désamorcer le conflit (TF 4A\_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1 et les réf. citées ; TF 4A\_130/2016 du 25 août 2019 consid. 2.1 ; Wyler/Heinter, *ibidem* ).

#### **E. 4.2.4**

Dans un arrêt TF 4A\_390/2021 du 1<sup>er</sup> février 2022, le Tribunal fédéral a précisé sa jurisprudence en matière de licenciement abusif en ce sens que le congé est considéré comme abusif dans le cas d'un employeur, qui aurait dû tenter de trouver une solution à des conflits personnels, licencie le travailleur. Autre était la situation examinée dans l'arrêt en question, dans la mesure où c'était l'incapacité de l'employée de fournir une quelconque prestation de travail en raison de sa maladie, et non ses relations avec d'autres employés ou ses prestations de travail existantes mais jugées insuffisantes, qui avait fondé son congé.

#### **E. 4.2.5**

Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (cf. art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid 2.5 et les réf. citées).

#### **E. 4.3.1**

En l'espèce, l'intimée a justifié le licenciement de l'appelant par le fait que le délai de protection de l'employé en cas d'incapacité de travail était venu à échéance et que l'incapacité de travail perdurait. Or, malgré un motif de résiliation légitime, l'appelant invoque une résiliation abusive au vu du conflit existant avec le chef de cuisine sur le lieu de travail, raison de son incapacité de travail. Il convient dès lors d'examiner si cette incapacité est due à une violation du devoir de protection de l'employeur.

##### **E. 4.3.2.1**

Les premiers juges ont retenu que l'appelant n'était pas uniquement en mésentente avec son chef, mais que certains de ses collaborateurs s'étaient plaints auprès de la directrice de son

comportement. Cette mésentente ne formait toutefois pas le cœur des reproches qui étaient adressés à l'appelant, ceux-ci portant principalement sur une baisse de la qualité de son travail. Il ressortait des divers entretiens effectués avec l'appelant principalement son manque de communication avec ses collaborateurs, des manquements dans l'adoption d'une attitude exemplaire et constructive ainsi qu'un respect partiel des procédures d'hygiène. L'autorité précédente a dès lors retenu que, quand bien même il était établi que l'ultime avertissement du 19 février 2019 était motivé par les reproches qui précèdent, cela ne suffisait pas à démontrer que le licenciement du 24 septembre 2019, soit sept mois plus tard, trouvait sa cause déterminante dans les mêmes reproches. L'établissement des faits, en particulier le témoignage d'I. \_\_\_\_\_, démontrait que le congé était principalement motivé par l'incapacité de travail persistante de l'appelant.

#### **E. 4.3.2.2**

Il ressort de l'historique professionnel de l'appelant qu'à la date de son engagement en 2008, et jusqu'en 2017, année d'arrivée du nouveau chef de cuisine K. \_\_\_\_\_, il n'avait fait l'objet d'aucune remarque dépréciative. Il était décrit comme un collaborateur motivé, très consciencieux, respectueux, fiable et digne de confiance, s'acquittant de ses tâches à la pleine et entière satisfaction de l'intimée. Il était bien intégré à l'équipe et travaillait avec sérieux, efficacité et engagement. Il avait un excellent sens de l'équipe et d'excellents rapports avec ses supérieurs, ses collaborateurs et les résidents de l'institution. Le témoin V. \_\_\_\_\_ a confirmé ce qui précède, tout en nuancant quelque peu ses propos dans le sens où l'appelant ne s'entendait pas avec tout le monde selon lui ; il a néanmoins précisé qu'il n'y avait pas eu de gestes ou de paroles déplacés, l'appelant étant toujours respectueux. O. \_\_\_\_\_ a également relevé que l'appelant était un bon cuisinier et qu'il travaillait de manière correcte. L'appelant a été nommé sous-chef de cuisine dès le 1<sup>er</sup> septembre 2015. Au départ du chef V. \_\_\_\_\_, la cuisine lui a été confiée jusqu'à l'arrivée du nouveau chef de cuisine, signe d'une confiance particulière à son égard. Les premiers dysfonctionnements signalés sont apparus en avril 2017. L'appelant évoque alors la mauvaise ambiance de travail en cuisine, ce qui est attesté par la lettre de l'apprentie H. \_\_\_\_\_ du 8 novembre 2017, qui fait état d'une « ambiance déplaisante », et par les messages adressés par O. \_\_\_\_\_ à l'appelant. Les témoins ont aussi souligné l'ambiance générale qui régnait en cuisine, dont certains ont fait un tableau peu flatteur, soit notamment des disputes, des changements de méthodes et de plannings, ainsi que différentes plaintes. Cette ambiance désagréable a été retenue par les premiers juges, soit que le changement de fonctionnement de la cuisine a été radical, difficilement accueilli et qu'il était la source d'une mauvaise ambiance. Le témoin K. \_\_\_\_\_ a aussi confirmé l'existence de cette ambiance délétère lors de son audition par les premiers juges. Tout comme cette ambiance néfaste, les reproches formulés contre l'appelant concernant les objectifs non atteints sont survenus quelques mois après la prise de fonction de K. \_\_\_\_\_. L'appelant a en effet été convoqué à deux reprises, en juillet 2017 pour le rapport annuel d'évaluation et en novembre 2017, entretien lors duquel il a été question d'objectifs non atteints, notamment liés à l'ambiance de travail (cf. objectif fixé à l'issue de l'entretien du 4 juillet 2017 : « améliorer et générer une bonne ambiance au sein de l'équipe tout en étant un modèle avec une attitude constructive »). Lors de l'entretien de juillet, un problème de communication avec le chef K. \_\_\_\_\_ a été évoqué par l'appelant. Ce problème ressort également du témoignage de Q. \_\_\_\_\_ qui a évoqué la mésentente entre K. \_\_\_\_\_ et l'appelant. Le premier n'appréciait pas le second et inversement, sans pour autant parler d'exclusion de l'appelant par le chef de cuisine. Celui-ci a du reste lui-même admis avoir très mal réagi et

haussé le ton à l'endroit de l'appelant lors de la dégustation des corbeilles confectionnées par l'apprenti L. \_\_\_\_\_ en février 2019. Il ressort également du rapport du 8 avril 2020 du Dr Z. \_\_\_\_\_ des rapports conflictuels sur le lieu de travail de l'appelant, avec son supérieur direct, et un sentiment de manque de reconnaissance professionnelle. Par conséquent, il convient de retenir l'existence d'une mauvaise ambiance en cuisine et d'un conflit entre l'appelant et le chef de cuisine K. \_\_\_\_\_.

#### **E. 4.3.2.3**

A la suite de son premier arrêt de travail du 20 au 26 mars 2017, l'appelant a indiqué lors d'un entretien du 11 avril 2017 que son incapacité était partiellement due au travail et fait état d'une ambiance froide dans l'équipe ainsi que d'un « ras-le-bol », le nouveau chef de cuisine ne faisait pas confiance à l'équipe. L'employeur a donc été informé en avril 2017 déjà de la situation en cuisine. Il s'en est suivi de nombreux entretiens avec l'appelant lors desquels il a réitéré ses plaintes. Face à cette situation, l'intimée, en sa qualité d'employeur, se devait d'agir en vertu de son devoir de protection de la personnalité de l'employeur et prendre des mesures pour aplanir un conflit, ce qu'elle n'a pas fait. En effet, l'intimée n'a pas tenté de désamorcer le conflit, alors que son devoir de protection l'imposait (consid. 4.2.3 supra). Aucun échéancier n'a été fixé et imposé à l'appelant pour remplir les objectifs discutés, aucune pièce n'ayant été produite en ce sens. Il ne ressort pas non plus du dossier que des alternatives aient été proposées à l'appelant par rapport aux problèmes rencontrés, notamment une médiation avec son chef, un éventuel changement de poste, une formation avec un tiers sur les nouvelles méthodes en cuisine, etc. Au contraire, l'intimée a stigmatisé l'appelant en lui reprochant un problème d'attitude en matière de collaboration ou, encore, de ne pas remplir ses objectifs, alors que ces éléments factuels ne sont pas établis à satisfaction, contrairement à ce que les premiers juges ont retenu. En effet, le seul contenu des rapports d'évaluation, contesté par l'appelant à l'issue de l'évaluation du 13 novembre 2017 et par courrier du 1<sup>er</sup> décembre 2017, est insuffisant, puisqu'uniquement confirmé par des témoins toujours au service de l'intimée, interrogés en cours de procédure (cf. témoignages de K. \_\_\_\_\_ et d'I. \_\_\_\_\_, qui a notamment déclaré ce qui suit : « Monsieur X. \_\_\_\_\_ ne suivait pas les procédures d'hygiène, les standards de qualité. Il y avait un problème d'attitude en matière de collaboration, des altercations au sein de l'équipe »). Le chef de cuisine a au demeurant déclaré en audience que l'appelant faisait bien son travail, mais avait de la peine à s'adapter à la nouvelle manière de faire, à laquelle il avait finalement adhéré. Il a ajouté que la qualité du travail de l'appelant n'avait pas baissé, mais changé. Son travail n'était pas minimal, mais il n'était pas non plus au maximum de ses compétences. Il était dans l'ensemble satisfait des tâches de nettoyage de l'appelant. Le témoin O. \_\_\_\_\_ a quant à lui déclaré que l'appelant travaillait de manière correcte et que c'était un bon cuisinier. Il n'avait pas constaté de baisse de la qualité de son travail. Ces témoignages sont ainsi en contradiction avec le contenu des rapports d'évaluation. Partant, on ne peut retenir une baisse de la qualité du travail de l'appelant et des manquements de sa part. L'intimée ne peut pas non plus reprocher à l'appelant de ne pas avoir amélioré l'ambiance de travail quand il est établi que d'autres membres de l'équipe étaient aussi vecteurs de cette mauvaise ambiance, qui touchait l'appelant et K. \_\_\_\_\_ ainsi que l'ensemble de la cuisine selon les déclarations des témoins. Il est certes fait mention dans deux rapports d'évaluation que l'appelant aurait eu des problèmes avec un employé temporaire et un apprenti, mais ni la nature des problèmes ni le rôle de l'appelant ne ressort des pièces du dossier, de sorte que l'on ne saurait considérer, contrairement à l'autorité précédente, que l'appelant était en mésentente avec d'autres personnes que le chef

de cuisine. L'intimée ne peut au demeurant pas soutenir ne pas avoir été au courant de la mauvaise ambiance qui régnait en cuisine, au vu notamment de la lettre de l'apprentie du 8 novembre 2017 et des déclarations de l'appelant lors des entretiens d'appréciation. Les premiers juges ont d'ailleurs expressément retenu que cette mésentente était connue de l'intimée.

#### **E. 4.3.2.4**

Il ressort par ailleurs des documents médicaux produits que l'incapacité de travail de l'appelant a été provoquée par la situation sur le lieu de travail, à laquelle l'intimée n'a pas remédié comme vu ci-avant. Le rapport du 8 avril 2020 du Dr Z. \_\_\_\_\_ mentionne les atteintes à la santé, la plupart étant favorisées par des rapports conflictuels sur le lieu de travail. L'appelant avait développé un état d'épuisement physique et psychique en lien avec un conflit ouvert avec son supérieur direct. Il présentait une insomnie sévère avec des cauchemars, des angoisses exacerbées, la boule au ventre quand il partait le matin au travail, le tout étant responsable d'une perte de poids et de diarrhées chroniques à composante fonctionnelle. Selon le rapport du 25 juin 2019 de Mme A. \_\_\_\_\_ et du Dr G. \_\_\_\_\_, mandatés par un assureur, l'appelant a été considéré comme totalement incapable de retourner travailler chez le même employeur pour une durée indéterminée.

#### **E. 4.3.2.5**

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de considérer que le congé donné à l'appelant est abusif, tel qu'il le dénonce à juste titre, l'incapacité de travail invoquée comme motif de résiliation des rapports contractuels, ayant été causée par une violation du devoir de protection de l'intimée. Il est précisé que l'on ne se trouve pas dans le même cas de figure que celui de l'arrêt TF 4A\_390/2021 précité (consid. 4.2.4 supra) dans la mesure où en l'occurrence, l'incapacité de travail de l'appelant a été causée par une violation du devoir de protection de l'intimée, qui devait désamorcer la situation conflictuelle au travail, alors qu'il n'est pas question d'un tel état de fait dans l'arrêt TF 4A\_390/2021.

#### **E. 4.3.3.1**

Conformément à l'art. 336a CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (al. 1). 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. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (al. 2). Le montant de l'indemnité doit être évalué selon les règles du droit et de l'équité, conformément à l'art. 4 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210). Il faut notamment prendre en considération 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 la vie économique (ATF 123 III 391 consid. 3 ; voir aussi ATF 123 III 246 consid. 6a ; TF 4A\_166/2018 précité consid. 4.1).

#### **E. 4.3.3.2**

En l'occurrence, les prétentions chiffrées de l'appelant correspondent à quatre mois de salaire, soit à un montant de 24'827 fr. 60 (6'206 fr. 90 x 4), et n'ont pas été remises en cause par la partie adverse, qui s'est contentée en première instance de conclure au rejet de la demande du 7 septembre 2020 sans prendre de conclusions subsidiaires quant à la quotité du montant réclamé, et qui, en appel, ne s'est pas déterminée. L'intimée a du reste admis l'allégué 86 de la demande précitée concernant le salaire mensuel moyen de l'appelant de

6'206 fr. 90. Celui-ci a été employé par l'intimée pendant plus de dix ans avant son licenciement. Les deux rapports médicaux au dossier mettent en évidence ses problèmes de santé en lien avec la situation sur le lieu de travail et l'incapacité totale de travail qui en a découlé. Il y a aussi lieu de prendre en considération la faute de l'intimée, d'une certaine importance au vu de la durée du conflit, sans prise de mesures concrètes autres que des entretiens d'évaluation avec l'appelant, ainsi que les circonstances dans lesquelles le congé est intervenu, soit durant une période d'arrêt maladie. Au vu de ces éléments, il convient d'allouer à l'appelant le montant réclamé de 24'827 fr. 60, correspondant à quatre mois de salaire.

#### **E. 5.1**

En définitive, l'appel est admis et le jugement litigieux réformé dans le sens des considérants qui précèdent.

#### **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). Le premier juge a statué sans frais judiciaires de première instance, ce qu'il y a lieu de confirmé (art. 114 let. c CPC). S'agissant des dépens, vu l'issue du présent litige, il se justifie d'allouer 2'800.- à l'appelant, qui obtient gain de cause, conformément à l'art. 5 TDC (tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6).

#### **E. 5.3**

Concernant les frais judiciaires de deuxième instance, il n'en sera pas perçu (art. 114 let. c CPC). Obtenant entièrement gain de cause, l'appelant a droit à de pleins dépens. Au vu de la valeur litigieuse et de la difficulté de la cause, la charge des dépens de deuxième instance est évaluée à 2'000 fr. (art. 7 TDC) pour l'appelant. Compte tenu de l'issue du litige, l'intimée devra verser à l'appelant 2'000 fr. à titre de dépens de deuxième instance.

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